



УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ  
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НОВОМ  
САДУ



# ЈЕДНАКОСТ ЖЕНА И МУШКАРАЦА У ЗАПОШЉАВАЊУ

ДОКТОРСКА ДИСЕРТАЦИЈА

Ментор:  
Проф. др Сенад Јашаревић

Кандидат:  
Милан Костић

Нови Сад, 2021. године



## ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

КЉУЧНА ДОКУМЕНТАЦИЈСКА ИНФОРМАЦИЈА<sup>1</sup>

Врста рада:	Докторска дисертација
Име и презиме аутора:	Милан Костић
Ментор (титула, име, презиме, звање, институција)	др Сенад Јашаревић, редовни професор, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
Наслов рада:	Једнакост жена и мушкараца у запошљавању
Језик публикације (писмо):	Српски (ћирилица)
Физички опис рада:	Страница 238 Поглавља 9 Референци 383 Табела 0 Слика 0 Графикона 11 Прилога 0
Научна област:	Право
Ужа научна област (научна дисциплина):	Јавно право, (Радно и социјално право)
Кључне речи / предметна одредница:	Једнакост жена и мушкараца, запошљавање, радни однос, дискриминација, афирмативне мере, сегрегациона занимања, једнако награђивање, флексибилност.
Резиме на језику рада:	Остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању је већ дуго на листи приоритета сваке државе и друштва у којима постоји велики степен поштовања основних људских права и демократских вредности. Међутим, државе још увек нису на задовољавајући начин у пракси оствариле једнакост жена и мушкараца у запошљавању, јер се ради о комплексном праву које се прогресивно остварује, тако да његову примену прати велики број теоријских и практичних проблема. У раду су анализирани најактуелнији појмови и проблеми који су од суштинске важности за остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Њихова детаљна анализа и правилно тумачење и примена знатно олакшава остваривање једнакости у пракси. То се посебно односи на дефинисање појма суштинске (материјалне) једнакости и на примену афирмативних мера. Затим, утврђивање општих приступа којима се материјална једнакост остварује, са предностима и недостацима сваког од њих. Полазну основу за такву анализу чине теоријска становишта еминентних професора и теоретичара радног права, као и репрезентативна судска пракса. У даљем раду се проблематика остваривања једнакости анализира кроз приказ релевантних међународних и регионалних стандарда. Анализом упоредног законодавства и националног позитивног права наводе се конкретне мере и решења, чијом применом државе покушавају

<sup>1</sup> Аутор докторске дисертације потписао је и приложио следеће Обрасце:

5б – Изјава о ауторству;

5в – Изјава о истоветности штампане и електронске верзије и о личним подацима;

5г – Изјава о коришћењу.

Ове Изјаве се чувају на факултету у штампаном и електронском облику и не кориче се са тезом.

	да остваре једнакост жена и мушкараца у запошљавању. У циљу свеобухватног приказа једнакости жена и мушкараца анализирани су и одређени аспекти радног односа. Овакав критички приступ је неопходан јер омогућава држава да правилно сагледају проблематику остваривања једнакости жена и мушкараца у запошљавању.
Датум прихватања теме од стране надлежног већа:	03.06.2020
Датум одбране: (Попуњава одговарајућа служба)	
Чланови комисије: (титула, име, презиме, звање, институција)	Председник: др Жељко Мирјанић, редовни професор, Правни факултет, Универзитет у Бања Луци  Члан: др Сенад Јашаревић, редовни професор, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду  Члан: др Бојан Тубић, ванредни професор, Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
Напомена:	

KEY WORD DOCUMENTATION<sup>2</sup>

Document type:	Doctoral dissertation
Author:	Milan Kostić
Supervisor (title, first name, last name, position, institution)	PhD, Senad Jašarević, Full Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad
Thesis title:	The Equality of Women and Men in Employment
Language of text (script):	Serbian language (cyrillic)
Physical description:	Pages 238 Chapters 9 References 383 Tables 0 Illustrations 0 Graphs 11 Appendices 0
Scientific field:	Law
Scientific subfield (scientific discipline):	Public Law (Labour and Social Law)
Subject, Key words:	Equality of women and men, employment, labour relation, discrimination, affirmative measures, occupational segregation, equal pay, flexicurity.
Abstract in English language:	Accomplishment of equality of women and men in employment has been on a priority list of each state and society for a long time, where there is a high level of respect of the basic human rights and democratic values. However, states have not accomplished the equality of women and men in employment in a satisfactory way in practice since it is a very complex right being accomplished progressively; therefore, its implementation is followed by a number of theoretical and practical issues. The most current terms and issues have been analysed in the paper, being of the essential significance for accomplishment of the equality of women and men in employment. Their detailed analyse and correct interpretation and implementation significantly facilitate the accomplishment of equality in practice. It is especially related to defining of a term of the substantive equality and to implementation of affirmative measures. Then, determining of general approaches where substantive equality is accomplished within, with its advantages and lacks in each of them. The initial base for such an analyse is made of theoretical views of eminent professors and theoreticians of the Labour Law, and the representative court practice, either. Further on within the paper, the issue of accomplishment of the equality has been analysed through the review of relevant international and regional standards. By analysing of comparative legislation and national law, the concrete measures have been stated and solutions, where by implementing the ones, states try to accomplish the equality of women and men in employment. In the aim of a general review of the equality of women and men, certain aspects

<sup>2</sup> The author of doctoral dissertation has signed the following Statements:

5Ā – Statement on the authority,

5B – Statement that the printed and e-version of doctoral dissertation are identical and about personal data,

5r – Statement on copyright licenses.

The paper and e-versions of Statements are held at the faculty and are not included into the printed thesis.

	of the labour relation have been analysed, either. Such a critical approach is necessary since it allows to states to reconsider the issue of the equality of women and men in employment duly.
Accepted on Scientific Board on:	03.06.2020
Defended: (Filled by the faculty service)	
Thesis Defend Board: (title, first name, last name, position, institution)	<p>President: PhD, Željko Mirjanić, Full Professor, Faculty of Law, University of Banja Luka</p> <p>Member: PhD, Senad Jašarević, Full Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad</p> <p>Member: PhD, Bojan Tubić, Associate Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad</p>
Note:	

## Садржај

УВОД.....	1
ПРВИ ДЕО .....	7
1. Историјат једнакости .....	7
2. Појам једнакости и појам дискриминације.....	9
2.1. Појам једнакости .....	10
2.2. Појам дискриминације.....	19
2.3. Појам узнемиравања и сексуалног узнемиравања .....	26
2.4. Појам позитивне дискриминације – афирмативне мере.....	30
3. Једнакост у образовању и једнакост као основ пристојног рада.....	34
3.1. Једнакост жена и мушкараца у образовању.....	34
3.2. Једнакост као основ пристојног рада .....	39
ДРУГИ ДЕО.....	44
1. Појам запошљавања, носиоци запошљавања и мере политике запошљавања .....	44
1.1. Националне службе.....	45
1.2. Приватне агенције за запошљавање .....	46
1.3. Активне мере политике запошљавања.....	49
1.4. Пасивне мере политике запошљавања .....	51
2. Тенденције у области савремене политике запошљавања .....	52
2.1. Једнакост жена и мушкараца на тржишту рада.....	52
2.2. Флексибилност тржишта рада .....	56
2.3. Сигурност запослења .....	66
ТРЕЋИ ДЕО.....	69
1. Међународни и регионални стандарди о једнакости.....	69
1.1. Акти Уједињених нација .....	70
1.2. Акти Међународне организације рада .....	75
1.3. Акти Савета Европе .....	79
1.4. Акти Европске уније .....	81
1.4.1. Оснивачки уговори и повеље о основним правима .....	82
1.4.2. Секундарно законодавство .....	87
1.4.3. Правни оквир и судска пракса Европског суда правде .....	96
1.4.4. Меко право Европске уније.....	103
ЧЕТВРТИ ДЕО .....	105
1. Једнакост у запошљавању у упоредном праву .....	105

1.1. Правни систем Велике Британије .....	105
1.2. Правни систем Данске .....	111
1.3. Правни систем Немачке.....	118
1.4. Правни систем Шведске .....	127
1.5. Правни систем Ирске .....	134
1.6. Правни систем Хрватске.....	140
1.7. Закључна разматрања о упоредном законодавству .....	147
ПЕТИ ДЕО .....	151
1. Једнакост жена и мушкараца у радном односу .....	151
1.1. Једнакост жена и мушкараца у награђивању.....	152
1.2. Једнакост жена и мушкараца с породичним обавезама .....	159
1.3. Једнакост жена и мушкараца у стручном оспособљавању и усавршавању .....	169
1.4. Једнакост жена и мушкараца поводом остваривања права из социјалног осигурања .....	171
ШЕСТИ ДЕО .....	176
1. Једнакост жена и мушкараца у запошљавању у правном систему Србије.....	176
2. Графички приказ једнакости жена и мушкараца у Србији .....	189
СЕДМИ ДЕО.....	202
1. Улога других недржавних и аутономних организација .....	202
1.1. Улога социјалних партнера .....	202
1.2. Колективно преговарање и колективни уговори у служби остваривања једнакости жена и мушкараца .....	206
1.3. Улога невладиних организација .....	211
ЗАКЉУЧАК.....	213
Литература, правни извори и судска пракса.....	218



# Једнакост жена и мушкараца у запошљавању

## Резиме

Остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању је већ дуго на листи приоритета сваке државе и друштва у којима постоји велики степен поштовања основних људских права и демократских вредности. Међутим, државе још увек нису на задовољавајући начин у пракси оствариле једнакост жена и мушкараца у запошљавању, јер се ради о комплексном праву које се прогресивно остварује, тако да његову примену прати велики број теоријских и практичних проблема. У раду су анализирани најактуелнији појмови и проблеми који су од суштинске важности за остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Њихова детаљна анализа и правилно тумачење и примена знатно олакшава остваривање једнакости у пракси. То се посебно односи на дефинисање појма суштинске (материјалне) једнакости и на примену афирмативних мера. Затим, утврђивање општих приступа којима се материјална једнакост остварује, са предностима и недостацима сваког од њих. Полазну основу за такву анализу чине теоријска становишта еминентних професора и теоретичара радног права, као и репрезентативна судска пракса. У даљем раду се проблематика остваривања једнакости анализира кроз приказ релевантних међународних и регионалних стандарда. Анализом упоредног законодавства и националног позитивног права наводе се конкретне мере и решења, чијом применом државе покушавају да остваре једнакост жена и мушкараца у запошљавању. У циљу свеобухватног приказа једнакости жена и мушкараца анализирани су и одређени аспекти радног односа. Овакав критички приступ је неопходан јер омогућава држава да правилно сагледају проблематику остваривања једнакости жена и мушкараца у запошљавању.

# **The Equality of Women and Men in Employment**

## **Abstract**

Accomplishment of equality of women and men in employment has been on a priority list of each state and society for a long time, where there is a high level of respect of the basic human rights and democratic values. However, states have not accomplished the equality of women and men in employment in a satisfactory way in practice since it is a very complex right being accomplished progressively; therefore, its implementation is followed by a number of theoretical and practical issues. The most current terms and issues have been analysed in the paper, being of the essential significance for accomplishment of the equality of women and men in employment. Their detailed analyse and correct interpretation and implementation significantly facilitate the accomplishment of equality in practice. It is especially related to defining of a term of the substantive equality and to implementation of affirmative measures. Then, determining of general approaches where substantive equality is accomplished within, with its advantages and lacks in each of them. The initial base for such an analyse is made of theoretical views of eminent professors and theoreticians of the Labour Law, and the representative court practice, either. Further on within the paper, the issue of accomplishment of the equality has been analysed through the review of relevant international and regional standards. By analysing of comparative legislation and national law, the concrete measures have been stated and solutions, where by implementing the ones, states try to accomplish the equality of women and men in employment. In the aim of a general review of the equality of women and men, certain aspects of the labour relation have been analysed, either. Such a critical approach is necessary since it allows to states to reconsider the issue of the equality of women and men in employment duly.

## УВОД

Право на једнакост сматра се фундаменталним људским правом, које је дефинисано Универзалном декларацијом о људским правима из 1948. године, према којој се „сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима (чл. 1)“. Остваривање пуне једнакости подразумева и једнакост жена и мушкараца у запошљавању. Иако су прошле деценије од првог регулисања права на једнакост жена и мушкараца у запошљавању, то право и даље не престаје да заокупља пажњу научне јавности.

Више је разлога зашто једнакост жена и мушкараца у запошљавању не губи на актуелности. Актуелизацији доприноси и процес глобализације, као и развој друштвене свести о значају једнакости свих људи.

Начело једнакости опште је начело европског права, а у праву Европске уније (у даљем тексту ЕУ) има посебну важност. Примарно и секундарно европско право у подручју једнаких могућности жена и мушкараца развијало се последњих тридесетак година, како би се дискриминација на основу пола а у вези с платом, условима рада и социјалном сигурношћу учинила видљивом. Данас је једнакост жена и мушкараца препозната као један од кључних циљева ЕУ – у укључивању родне димензије у све делатности Уније.

Једнакост жена и мушкараца у свим друштвеним областима, па и у домену запошљавања непрестано је предмет научне критике. Научна обрада једнакости жена и мушкараца у запошљавању значајна је због утицаја на остваривање права на рад као основног права човека. Остваривање овог права незамисливо је без слободе избора занимања и доступности радних места под једнаким условима.

Истраживање има за циљ да се у оквиру овог рада прикажу и критички анализирају научна сазнања о једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Поред тога, у дисертацији се аналитичким приступом анализирају решења у међународном, упоредном и домаћем праву којима се прописују решења која имају за циљ остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Анализом постојећих теоријских становишта, међународних стандарда и позитивноправних решења у раду се указује на тешкоће које се јављају у њиховој примени. Критички однос постојећих неадекватних позитивноправних решења, анализа делотворнијих упоредних решења, анализа судске праксе, као и праксе других државних и недржавних органа који се баве једнакошћу жена и мушкараца у запошљавању има и практични значај. Наиме, резултати истраживања

могу представљати солидну основу и помоћ законодавцу за доношење решења која имају за циљ да унапреде и допринесу остваривању пуне једнакости жена и мушкараца у запошљавању.

У истраживању се пошло од хипотезе да постизање пуне једнакости жена и мушкараца у запошљавању може да утиче на стварање услова за делотворно остваривање основних људских права и слобода, а посебно права на рад. Такође, основ дисертације чини концепт материјалне једнакости, који надомешћује недостатке формалне једнакости. У том смислу сви анализирани институти и релевантни акти посматрани су кроз призму материјалне једнакости и њеног остваривања. За остваривање пуне (материјалне) једнакости жена и мушкараца у запошљавању нужна је примена афирмативних мера. Међутим, иако неопходне, овакве мере и даље производе много контроверзи. Такође, ни сам начин примене ових мера није универзалан, тако да ће у раду на више места бити анализирана њихова примена. Поред тога, ради ефикасније заштите права на једнакост жена и мушкараца у запошљавању и у радном односу потребно је, поред судске, предвидети и друге мање формалне механизме за заштиту. Активно учешће државних институција, социјалних партнера и невладиног сектора, као и вођење евиденције и указивање на случајеве неједнакости од стране надлежних органа може допринети остваривању веће једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Постизање пуне једнакости жена и мушкараца у запошљавању један је од услова за остваривање једнакости жена и мушкараца у радном односу, јер, како каже Валтазар Божишић, „што се грбо роди, ни време не исправи“.

Предмет докторске дисертације и постављени циљеви захтевали су примену одговарајућих научних метода, а нарочито основних метода правне науке. Примена правних метода – догматичког и нормативног, условљена је неопходношћу анализе међународног, регионалног и домаћег радног права ради целовитог сагледавања начела једнакости жена и мушкараца, а нарочито у погледу запошљавања. Догматички метод служи да тумачењем правних норми утврдимо њихово право значење и откријемо специфичности. Нормативни метод користи се за анализу укупности правних норми које чине правни систем. Његова примена омогућила је да се на основу утврђених специфичности норми којима је уређена једнакост жена и мушкараца одреди њихово место у оквиру ширих правних целина.

Детаљно сагледавање једнакости жена и мушкараца у запошљавању захтева и примену историјскоправног метода, јер позитивно право је резултат развоја и унапређења одређених правних норми.

Предмет дисертације „Једнакост жена и мушкараца у запошљавању“ није ограничен само на наше позитивно право већ и на неколико правних система других држава. Због тога је неопходна и примена упоредноправног метода. Употреба тог метода омогућиће нам да сагледамо сличности и разлике у другим државама и позитивна искуства у односу на наше позитивно право у овој области. Тако стечена сазнања омогућиће нам да утврдимо одговарајуће недостатке појединих позитивноправних решења и могућност њиховог унапређења.

Поред ова четири правна метода, целовитијем сагледавању једнакости жена и мушкараца у запошљавању допринеће и употреба социолошког и статистичког метода.

Дисертација је подељена на седам делова, уз увод и закључак.

У првом делу дисертације указује се на то шта се подразумева под појмом једнакости, шта је дискриминација, која је сличност између тих појмова, које су разлике између њих, шта је узнемиравање и сексуално узнемиравање, и који је значај афирмативних мера.

У овом делу рада биће објашњене и две основне димензије концепта једнакости, с њиховим предностима и манама: формална (оличена у форми једнаког третирања) и материјална (суштинска) једнакост. Посебна пажња биће усмерена на материјалну једнакост, чији су концепт развили еминентни теоретичари (професор Bob Hepple и професорке Catherine Barnard и Sandra Fredman).

На крају овог дела анализира се једнакост жена и мушкараца у образовању и улога коју фундаментални принципи и вредности на раду (у које спада и право на једнакост) имају у остваривању пристојног рада.

Други део посвећен је појму запошљавања, носиоцима запошљавања, мерама политике запошљавања и тенденцијама савремене политике запошљавања.

Носиоци запошљавања су националне службе за запошљавање и приватне агенције за запошљавање, од којих су, у глобализованим условима запошљавања, нарочито значајне агенције за привремено запошљавање.

Ради остваривања једнакости жена и мушкараца у запошљавању, активне мере политике запошљавања имају значајно место. Уколико су циљно усмерене, жене могу имати посебне погодности од активних мера. Када се ради о пасивним мерама и праву једнакости полова, евидентни су проблеми код одређивања висине новчане накнаде.

Када је реч о тенденцијама савремене политике запошљавања, фокус истраживања односи се на флексибилност тржишта рада и сигурност запослења, при чему анализирамо мане и предности нових тенденција у запошљавању које се и те како

одражавају и на једнакост жена и мушкараца, и то не само на тржишту рада већ, последично, и на све фазе радног односа и других облика радног ангажовања од којих су атипичне форме рада највише заступљене код жена.

Трећи део је посвећен међународним и регионалним стандардима који су од посебног значаја за једнакост жена и мушкараца у запошљавању.

Са историјског аспекта, начело једнакости помиње се у декларацијама још у 18. веку, а на међународном плану Уједињене нације у својим актима прокламују начело једнакости свих људи, пре свега у Повељи УН и у Универзалној декларацији из 1948. године, која је, иако није правнообавезујући акт, имала велики утицај на даљи развој људских права. Наиме, права која су предвиђена у наведеној декларацији конкретизована су у два пакта који су извор права (Пакт о грађанским и политичким правима и Пакт о економским, социјалним и културним правима). Предмет посебне анализе је и Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године.

Од универзалних извора права за једнакост жена и мушкараца у запошљавању од посебног је значаја и нормативна делатност Међународне организације рада (у даљем тексту МОР), пре свега Конвенција о забрани дискриминације и једнаком плаћању. Предмет детаљније анализе је Конвенција бр. 111 о дискриминацији у вези са запослењем и занимањем. Осим конвенције, обрадићемо и Декларацију о основним принципима и правима на раду из 1998. године. У тој декларацији МОР је „иницирао“ листу права радника која се квалификују као људска права. Том декларацијом међународно радно право из периода стагнације прелази у период појачане ефикасности, а МОР постаје и те како важан фактор за регулисање социјалног права и јачање функција социјалне државе.

Од регионалних аката у овом делу рада, обрадићемо акте Савета Европе и акте ЕУ.

Савет Европе донео је две конвенције (повеље) које су од значаја за предмет дисертације. Анализираћемо Европску конвенцију за заштиту људских слобода и права из 1950. године и Ревидирану европску социјалну повељу из 1996. године.

Осим аката Савета Европе, у овом делу рада обрадићемо и акте ЕУ. Осим оснивачких уговора ЕУ као ефикасних извора (Уговор из Рима из 1957. године, Уговор из Амстердама из 1997, Уговор из Лисабона из 2007), и директиве и повеље о социјалним правима значајан су извор права за принцип једнакости жена и мушкараца, како у запошљавању тако и у подручју радних односа.

На крају овог дела, фокус интересовања усмерен је на судску праксу Европског суда правде и на Европски стуб социјалних права у 20 принципа.

У четвртом делу анализира се неколико значајних система о једнакости полова у европским оквирима. Анализом су обухваћене земље различитог економског развоја које припадају различитим правним системима. Даје се приказ законских одредби о једнакости у запошљавању и на раду.

У овом делу анализирамо правне системе следећих држава: Велика Британија, Данска, Немачка, Шведска, Ирска и Хрватска. Аутор се при избору ових правних система водио начином регулисања питања једнакости у сваком од њих. Наиме, циљ је да анализом различитих приступа добијемо свеобухватни приказ решавања проблема неједнакости жена и мушкараца, како у запошљавању тако и у радном односу.

Приступи Велике Британије и Ирске дубоко се ослањају на приступ обезбеђивања једнаких могућности, с тим што Велика Британија има и рестриктивну примену афирмативних мера. С друге стране, дански и шведски приступ је више базиран на приступу једнакости резултата него на обезбеђивању једнаких могућности. Међутим, иако сличан, дански и шведски приступ користи различите методе у остваривању циља пуне једнакости, тако да ће бити предмет детаљније анализе. Сам назив немачког општег Закона о једнаком третману из 2006. године наглашава да је конципиран на остваривању формалне једнакости. Такође, правни систем Хрватске је посебно занимљив из више разлога. На првом месту, интересантно је упоредити данашње разлике и сличности, имајући у виду да су обе државе биле део истог државног и друштвеног система. На другом месту, као најмлађа пуноправна чланица ЕУ, Хрватска је свакако добар пример за сваку државу која усаглашава своје законодавство са законодавством Уније.

Пети део дисертације посвећен је једнакости жена и мушкараца у радном односу, и то у погледу: награђивања, породичних обавеза, стручног оспособљавања и усавршавања и поводом остваривања права из социјалног осигурања.

У делу о награђивању с теоријске стране анализирамо разлике између сегрегационог награђивања и једнаке зараде за једнак рад, односно рад исте вредности. Затим наводимо најважније конвенције МОП-а и директиве ЕУ. Осим тога, анализирамо одређена решења из упоредног права (САД, Аустралија, Велика Британија) и случајеве из судске праксе Врховног суда САД и Европског суда правде.

Скоро исту методологију примењујемо и код неједнакости у погледу породичних обавеза, стручног оспособљавања и усавршавања и остваривања права из социјалног осигурања.

Шести део дисертације посвећен је једнакости жена и мушкараца у запошљавању у правном систему Републике Србије.

Устав Републике Србије из 2006. године садржи одредбе о забрани дискриминације на основу пола, као и посебну одредбу о равноправности полова. Устав Републике Србије, као и већина модерних устава, садржи велики број дискриминаторних основа.

У Србији је донето неколико закона којима се забрањује сваки облик дискриминације и којима је прописана заштита од дискриминације и мере за унапређење равноправности. У овом делу рада извршена је детаљна анализа и следећих закона: Закона о забрани дискриминације, Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Закона о раду и Закона о равноправности полова.

На крају овог дела аутор је осмислио и израдио графиконе који имају за циљ графички приказ кретања незапослених жена и мушкараца који се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање за период од 2010. до 2019. године.

У последњем, седмом делу обрађује се улога социјалних партнера, колективног преговарања и невладиног сектора у остваривању једнакости жена и мушкараца.

Чини се да синдикати не остварују пун потенцијал када се ради о обезбеђивању једнакости жена и мушкараца, тако да у овом делу анализирамо проблеме који утичу на недовољну активност синдиката, који су у тесној вези и с проблемима који су присутни када се питање једнакости регулише колективним уговорима.

На крају, овај део завршавамо улогом невладиних организација, при чему истичемо да се невладин сектор интензивно бави дискриминацијом жена и мушкараца у сфери запошљавања и радних односа.



# ПРВИ ДЕО

## 1. Историјат једнакости

Појам једнакости је променљива категорија. Оно што се данас сматра неједнакошћу, у одређеним историјским периодима сматрало се друштвено прихватљивим. Рецимо антички филозофи Платон и Аристотел су увидели значај једнакости, али су ипак на неједнакост гледали као на природну појаву, па су сходно томе и оправдавали ропство.<sup>3</sup> Такође, разликовање по боји коже био је „природан“ и доминантан облик неједнакости на коме је почивао и економски развитак САД све до друге половине 19. века, док је данас такав вид разликовања строго санкционисан.

Идеја једнакости се нарочито изграђује у средњем веку, од стране неких од највећих мислилаца тог доба (Lock, Rousseau, Kant, Grotius, Hobbes).<sup>4</sup> Посебно можемо поменути схватање Rousseau-а, да је једнакост прешла пут од природног стања једнакости до грађанског стања неједнакости. Нешто касније утописти (Simon, Fourier и Owen) залажу се не само за једнакост пред законом већ и за друштвену једнакост,<sup>5</sup> чиме су отворили пут савременом схватању идеје једнакости. Такође, у 18. веку начело једнакости се помиње и у најважнијим декларацијама тог времена, најпре у америчкој Декларацији о независности из 1776. године, а затим и у Декларацији о правима човека из 1789. године.

Сличан развојни пут прошла је и (не)једнакост жена и мушкараца, нарочито у области рада. Прва законска регулисања радних односа нису много утицала на права и положај жена. Чак је и већина жена реформатора с краја 19. и почетка 20. века прихватила традиционални родни<sup>6</sup> систем рада и породице, у коме је зарађивање искључиво одговорност мужева, а неплаћен кућни рад једино дугорочно занимање за жене.<sup>7</sup> Међутим, почетком 20. века, услед повећане урбанизације и индустријализације, све

---

<sup>3</sup> Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012, стр. 110.

<sup>4</sup> С. Јашаревић, Г. Обрадовић, Л. Ђукић, eds., *Приручник за борбу против дискриминације на раду (међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса)*, Београд, 2012, стр. 10.

<sup>5</sup> Б. Лубарда, (2012), op. cit., стр. 110-111.

<sup>6</sup> Овде морамо поменути да се пол и род веома често користе као синоними, иако то нису. Наиме, пол се односи на биолошке карактеристике лица. С друге стране, род означава друштвено успостављене улоге, односно друштвена понашања полова.

<sup>7</sup> A. R. Barzilay, „Labor Regulation as Family Regulation: Decent Work and Decent Families“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2012, стр. 146.

више жена се окреће од традиционалних кућних послова и прелази у плаћену радну снагу.<sup>8</sup>

Преласком у плаћену радну снагу положај жена се поправио, али је генерално и даље био далеко од данашњег схватања једнакости жена и мушкараца. Рецимо, Велика Британија је 1919. године донела Закон о полној дисквалификацији. Овај закон је омогућио женама да се баве одређеним професијама, нпр. жене су могле да се баве адвокатуром, али универзитети нису имали обавезу да њихову пријаву третирају једнако с пријавама мушкараца. Такође, послодавци су могли да одбију да их запосле само зато што су жене.<sup>9</sup> Иако овај закон није забранио дискриминацију, био је то први корак ка изједначавању женске и мушке радне снаге.

Истовремено, положај жена у првој половини 20. века у Србији није се много разликовао. Женама нису биле доступне све друштвене и политичке функције, и често су им се наметала разна ограничења. Такође, у области рада биле су мање плаћене од мушкараца за обављени исти рад.<sup>10</sup>

Да је једнакост променљива категорија и да зависи од друштвеног схватања појма једнакости, видимо и на примеру СФРЈ. У периоду социјалистичког уређења уважено становиште било је да су у погледу радних односа жене у потпуности изједначене с мушкарцима. Основ овог становишта био је да жене у радном односу имају једнако право за једнак рад као и мушкарци, нарочито једнако право на лични доходак.<sup>11</sup> По овом схватању, могућност жена да остваре право на рад била је довољна за потврду једнакости, не залазећи уопште у суштину да ли и под којим условима оне то своје право могу да остваре и у пракси.

Преласком у плаћену радну снагу с временом се кристалише и подела на традиционално „женске и мушке послове“. Оваква подела на „женске и мушке послове“ такође је била општеприхваћен вид друштвеног уређења, па је женама било забрањено да конкуришу за одређена „мушка“ радна места. Иако је с временом забрана запошљавања жена у одређеним делатностима нестала, сегрегациона подела на „женске и мушке послове“ опстала је до данашњих дана.

---

<sup>8</sup> Ibid., стр. 126.

<sup>9</sup> G. Pitt, *Employment Law*, London, 1995, стр. 26.

<sup>10</sup> A. Baltić, M. Despotović, *Osnovi radnog prava Jugoslavije i osnovni problemi sociologije rada*, Beograd, 1967, стр. 151.

<sup>11</sup> Ibid.

Сегрегациона подела послова не мора нужно представљати проблем, али може довести до неједнакости.<sup>12</sup> Ова констатација професора Burton-а најбоље осликава статус сегрегације у радном односу, смештајући је између прихватљивог и недозвољеног понашања. Деликатност проблема видимо и у томе што и међународни и национални субјекти избегавају да дефинишу овај комплексан појам. Сегрегациону поделу послова можемо дефинисати као различиту дистрибуцију жена и мушкараца у оквиру одређеног занимања. Узроци такве дистрибуције су најчешће везани за личне афинитете сваког појединца, тако да у том случају тешко може да се ради о неком недозвољеном понашању. Међутим, таква сегрегациона подела послова ипак може да доведе до неједнакости. Рецимо, сегрегациона подела послова често води до неједнаког награђивања јер су одређена занимања у којима су жене доминантније слабије плаћена. О томе ће више бити речи у делу о остваривању једнакости у радном односу.

Данас је остваривање једнакости жена и мушкараца високо на листи приоритета најзначајнијих међународних и регионалних организација. У вези с тим, немогуће је остварити достојанствен и пристојан рад уколико се не обезбеди једнакост жена и мушкараца. Спровођење достојанственог рада у пракси се постиже имплементацијом четири стратешка циља МОП-а, с родном равноправношћу као унакрсним циљем: стварањем радних места; гарантовањем права на раду; проширивањем социјалне заштите; и промоцијом социјалног дијалога.<sup>13</sup>

## 2. Појам једнакости и појам дискриминације

Главна разлика између једнакости и дискриминације јесте што једнакост представља стање ствари, док је дискриминација чин деловања.<sup>14</sup> Забрана дискриминације је конститутивни елемент начела једнакости,<sup>15</sup> и управо елиминисањем дискриминације обезбеђује се једнакост.<sup>16</sup> Професор Vlaarain у дискриминацији види

---

<sup>12</sup> B. Burton, „Neoliberalism and the Equality Act 2010: A Missed Opportunity for Gender Justice?“, *Industrial Law Journal*, бр. 2/2014, стр. 131.

<sup>13</sup> J. R. Bellace, „Achieving social justice: The nexus between the ilo’s fundamental rights and decent work“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2011, стр. 6.

<sup>14</sup> G. Davies, „Discrimination and beyond in European Economic and Social Law“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1-2/2011, стр. 10.

<sup>15</sup> П. Јовановић, „Начело једнакости у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2018, стр. 21.

<sup>16</sup> S. Jašarević, „Zaštita jednakosti zaposlenih u pravu Evropske unije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2010, стр. 262.

шири проблем мултикултуралног друштва,<sup>17</sup> јер како друштва постају све разноврснија, постизање једнакости постаје све компликованије и теже.<sup>18</sup> Због тога је на првом месту неопходно сагледати и дефинисати појам једнакости, појам дискриминације, као и појам афирмативних мера. Управо је дефинисање ових појмова кључно ради постизања пуне једнакости жена и мушкараца у запошљавању.

## 2.1. Појам једнакости

Концепт једнакости има две основне димензије: формалну – слични се морају третирати једнако – и материјалну (суштинску) једнакост. Формална једнакост се налази у свим законима о забрани дискриминације, па и у члану 1 Конвенције МОП-а бр. 111, и представља оличење процедуралне правде које не гарантује посебан исход.<sup>19</sup> „Једна од конзистентности либералне концепције формалне једнакости јесте да се слични морају третирати једнако.“<sup>20</sup>

Формална једнакост оличена у форми једнаког третирања није довољна за постизање циља пуне једнакости. Такође, у пракси, формална процедурална једнакост често не доводи до циља због којег се примењује. То се види у случају пред Европским судом правде *Smith v. Aidel*,<sup>21</sup> где је Суд изједначио године старости за пензионисање жена и мушкараца. У овом случају послодавцима је омогућено да повећају број година жена као услов за пензионисање, пре него да смање године старости за пензионисање мушкараца.<sup>22</sup> Битно је напоменути да „овакве мере о једнаком третману изједначавају могућности жена, док с друге стране не утичу директно на позиције мушкараца.“<sup>23</sup> Ипак, мишљења смо да би се у оваквим случајевима требало водити принципом *in favorem laboratoris* и донети одлуке које су повољније за раднике.

Такође, нема кршења принципа једнакости ако послодавац третира једнако лоше и беле и црне раднике,<sup>24</sup> ако третира једнако лоше и жене и мушкарце, или ако сексуално

---

<sup>17</sup> R. Blanpain, „Decent Work in the European Union: Hard Goals, Soft Results“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2011, стр. 38.

<sup>18</sup> S. B. Rapp, „What We Know about Equal Employment Opportunity Law after Fifty Years of Trying“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 2/2018, стр. 337.

<sup>19</sup> B. Hepple, „Equality and Empowerment for Decent Work“, *International Labour Review*, бр. 1/2001, стр. 6.

<sup>20</sup> C. Barnard, B. Hepple, „Substantive Equality“, *Cambridge Law Journal*, бр. 3/2000, стр. 562.

<sup>21</sup> Case C-408/92, *Constance Christina Ellen Smith and others v. Avdel Systems Ltd*, од 28 септембра 1994.

<sup>22</sup> B. Hepple, (2001), op. cit., стр. 7.

<sup>23</sup> B. P. Haar, P. Copeland, „What are the Future Prospects for the European Social Model? An Analysis of EU Equal Opportunities and Employment Policy“, *European Law Journal*, бр. 3/2010, стр. 274.

<sup>24</sup> C. Barnard, B. Hepple, (2000), op. cit., стр. 563.

узнемирава жене и мушкарце у истој мери. Једнак третман у том смислу се постиже ако се обе особе лише одређених користи или права, односно давањем бенефита и једној и другој особи.<sup>25</sup> У овим случајевима деловање послодавца може се подвести под злостављање на раду, сексуално узнемиравање, али не и под кршење начела формалне једнакости. Још један недостатак формалне једнакости можемо видети на примеру када послодавац одреди да сви радници раде суботом. Ова одредба се примењује једнако на све раднике, међутим проблем може настати уколико су неки од радника Јевреји, који из религијских убеђења не раде суботом.<sup>26</sup>

Једнакост се више не посматра као једноставно третирање свих људи на исти начин, већ обухвата и низ мера, почев од фокусирања на решавање проблема, усклађивања различитости, унапређења достојанства, обезбеђења ефикасне заштите права итд.<sup>27</sup> Канадски закон о једнакости у радном односу из 1995. године употребљава термин „једнакост запослених“ да би указао да једнакост „значи више од третирања особа на исти начин, да захтева и примену посебних мера, као и усклађивање разлика.“<sup>28</sup> Једнакост у запошљавању односи се на једнакост свих запослених да имају активно учешће у вези с одлукама о запошљавању које утичу на њих, као и могућност оспоравања негативних одлука.<sup>29</sup> Кључни циљ законодавства које регулише једнакост јесте промена организационе политике и понашања, као и сузбијање „институционализоване“ статусне неједнакости.<sup>30</sup> Принцип једнакости је шири појам од принципа забране дискриминације. Забрана дискриминације односи се на забрану неоправданог разликовања кандидата за запослење, а принцип једнакости претпоставља да сви радници имају иста права и обавезе.<sup>31</sup> „Пуна равноправност у друштву шира је од формално-правне једнакости.“<sup>32</sup> И принцип једнакости садржи захтев за забрану дискриминације, али поред њега подразумева и предузимање афирмативних мера.<sup>33</sup>

Ограничења формалне или процедуралне једнакости довела су до покушаја развоја *материјалне једнакости*. У дефинисању материјалне једнакости професор Воб

---

<sup>25</sup> В. Hepple, (2001), op. cit., стр. 6.

<sup>26</sup> М. Bell, „Equality and European Union Constitution“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2004, стр. 246.

<sup>27</sup> S. Fredman, „The Public Sector Equality Duty“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/2011, стр. 413.

<sup>28</sup> С. Barnard, В. Hepple, (2000), op. cit., стр. 565.

<sup>29</sup> А. J. S. Colvint, „Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1-2/2014, стр. 72.

<sup>30</sup> В. Hepple, „Enforcing Equality Law: Two Steps Forward and Two Steps Backwards for Reflexive Regulation“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/ 2011, стр. 315.

<sup>31</sup> Љ. Ковачевић, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: прилог дискусији о Нацрту закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018, стр. 102.

<sup>32</sup> S. Jašarević, (2010), op. cit., стр. 257.

<sup>33</sup> Љ. Ковачевић, (2018), op. cit., стр. 102.

Нерпле идентификује три различита али преклапајућа приступа,<sup>34</sup> док професорка Fredman означава четири различита али такође преклапајућа приступа.<sup>35</sup> Прва три приступа су идентична: приступ једнаких резултата; приступ једнаких могућности; приступ заснован на вредности, то јест једнакост људског достојанства; док професорка Fredman наводи и приступ по коме једнакост сматра помоћним материјалним правом.

Први приступ је *једнакост резултата*. Једнакост резултата може бити у супротности с формалном једнакошћу. Доследна примена формалне једнакости, то јест једнаког третирања нарушава циљ материјалне једнакости ако такво поступање доводи до неједнаких резултата.<sup>36</sup> Једнакост резултата захтева исход који је једнак, као што је једнака зарада и за жене и за мушкарце за рад једнаке вредности, или једнака заступљеност жена и мушкараца у датом занимању.<sup>37</sup>

Међутим, и примена приступа једнакости резултата често може довести до тешкоћа. Немогуће је за жену да оствари једнаку зараду за једнак рад уколико не постоји мушкарац који ради исти посао у њеном одсеку с којим би се упоредила, или мушкарац у другом одсеку код истог послодавца који ради под сличним условима.<sup>38</sup> О упоредном раднику биће више речи у делу који се бави награђивањем и упоредним правом. Овде је битно поменути да законодавци решавају овај проблем проширујући појам упоредног радника. Нарочито је тешко остварити једнаку заступљеност жена и мушкараца у одређеном занимању. Једнака заступљеност жена и мушкараца захтева остваривање низа фактора да би била остварива, као што су: образовање, стручно усавршавање, радно искуство итд. Таква неједнакост се касније одражава и на друге аспекте радног односа, као што су награђивање, социјална сигурност и друго.

Највећи недостатак приступа једнакости резултата видимо код награђивања у сегрегационим занимањима, такође и код остваривања једнакости жена и мушкараца с породичним обавезама. У овим областима, слободна воља сваког појединца је основа њихових избора. Није прикладно да држава одређује који је исход у најбољем интересу одраслих. Ако је интервенција државе неопходна како би се особи омогућио приступ тим изборима, државна интервенција је добродошла. Али то не значи да држава може да замени сопствени избор.<sup>39</sup> Људско испуњење и благостање захтева не само да особа

---

<sup>34</sup> В. Нерпле, (2001), *op. cit.*, стр. 7.

<sup>35</sup> С. Barnard, В. Нерпле, (2000), *op. cit.*, стр. 564.

<sup>36</sup> *Ibid.*

<sup>37</sup> В. Нерпле, (2001), *op. cit.*, стр. 7.

<sup>38</sup> С. Barnard, В. Нерпле, (2000), *op. cit.*, стр. 564.

<sup>39</sup> W. Chan, „Mothers, Equality and Labour Market Opportunities“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2013, стр. 242-243.

доноси добре животне изборе већ захтева да појединац сам одлучује: да има живот с којим се идентификује, а не онај који је изабран за њега.<sup>40</sup>

Иако овај приступ може имати одређених успеха када су у питању „просте“ ситуације, као што је однос жена и мушкараца на радном месту, његова делотворност је упитна када се изједначава број радника по више основа. Рецимо, од укупног броја жена и мушкараца, одређени проценат је старије доби, различитих етничких припадности, боје коже, сексуалне оријентације итд. У том случају, немогуће је остварити једнакост резултата у односу на сваки основ. Остваривање једнакости по једном основу вероватно ће искључити могућност остваривања једнакости по другом основу.

У ширем смислу посматрано, и индиректна дискриминација почива на принципу једнаких резултата. Концепт индиректне дискриминације је примарно оријентисан на појединца, али у основи укључује и једнакост резултата.<sup>41</sup> Тачније речено, циљ забране индиректне дискриминације није остваривање једнаких резултата већ заштита појединца. Међутим, у склопу заштите појединца, индиректна дискриминација се снажно ослања на приступ једнаких резултата.

Други приступ који одликује материјалну једнакост тиче се *једнаких могућности*. Приступ једнаких могућности најбоље описује Fredman користећи метафору такмичара у трци: „Истинска једнакост се не може постићи ако појединци започињу трку с различитих полазишта.“<sup>42</sup> Приступ једнаких могућности има за циљ да изједначи почетну тачку. Ово је модел који је прихватила ЕУ када се ради о сузбијању неједнакости.<sup>43</sup> Међутим, морамо напоменути (што ће се видети у даљем раду) да се чини да ЕУ у својим последњим директивама покушава да имплементира и концепт једнаких резултата.

Стална саветодавна комисија за људска права (у даљем тексту ССКЈП)<sup>44</sup> дефинише да једнаке могућности постоје кад различите групе у једној заједници имају сличан приступ установама под којима сваки члан заједнице може остварити пун развој способности и склоности; сличне могућности за препознавање могућности за запослење;

---

<sup>40</sup> Ibid.

<sup>41</sup> Више о томе: В. Hepple, (2001), op. cit., стр. 7–9.

<sup>42</sup> S. Fredman, „Substantive Equality Revisited“, *International Journal of Constitutional Law*, бр. 3/2016, стр. 723.

<sup>43</sup> С. Barnard, В. Hepple, (2000), op. cit., стр. 565-566.

<sup>44</sup> Више о Сталној саветодавној комисији за људска права: В. Hepple, „Discrimination and Equality of Opportunity – Northern Irish Lessons“, *Oxford Journal of Legal Studies*, бр. 3/1990, стр. 408.

сличне могућности за стицање квалификација за запослење; и сличне могућности за запошљавање, имајући у виду способности и потенцијал кандидата.<sup>45</sup>

Појам једнаких могућности разликује се од концепција формалне једнакости и једнакости резултата. Формална једнакост се заснива на концепцији „да се слични морају третирати једнако“ и заговара доследно поступање у свим случајевима; док једнакост резултата превазилази једнак третман и захтева једнак исход. Ако на једнакост гледамо као на спектар, с формалном једнакошћу на једном крају и једнакошћу резултата на другом, једнаке могућности су негде у средини.<sup>46</sup> У том односу формалне једнакости, једнаких резултата и једнаких могућности, очигледно је да једнаке могућности превазилазе формалну једнакости. Међутим, када је у питању однос између једнаких могућности и једнаких резултата, Fredman истиче веома важну чињеницу: „Једнаке могућности не морају нужно подразумевати и једнаке резултате.“<sup>47</sup> Односно, једнаке могућности су у потпуности компатибилне с неједнаким резултатима, не само зато што се индивидуалне способности сваке особе разликују већ и што су животни избори појединца битан део овог приступа.<sup>48</sup> Овде можемо да додамо, не само да једнаке могућности не морају подразумевати једнаке резултате већ не би било ни легитимно захтевати примену афирмативних мера да би се остварили једнаки резултати уколико су жене и мушкарци имали једнаке могућности.

Једнаке могућности представљају много шири појам од одсуства директне и индиректне дискриминације. Чак и ако се комплетно елиминишу сви облици дискриминације, неједнаке могућности и даље могу бити присутне као резултат нагомиланих неповољних услова због ранијих дискриминација и као резултат сталних разлика које се и даље јављају, нарочито у образовању и усавршавању.<sup>49</sup>

Један од начина остваривања једнаких могућности предвиђен је Препоруком ССКЈП-а. Препорука ССКЈП-а је да би требало да постоји изричита законска обавеза која треба да обезбеди једнаке могућности и састоји се од четири елемента. Прва два су да послодавац или неко друго лице не сме да врши директну, односно индиректну дискриминацију. Трећи елемент је да послодавац прати да ли његове одлуке обезбеђују једнаке могућности. Четврти елемент је да, уколико се праћењем установи да нису обезбеђене једнаке могућности, или је дошло до појаве директне или индиректне

---

<sup>45</sup> Ibid., стр. 411.

<sup>46</sup> B. Burton, op. cit., стр. 127-128.

<sup>47</sup> S. Fredman, (2011), op. cit., стр. 411.

<sup>48</sup> S. Fredman, (2016a), op. cit., стр. 723.

<sup>49</sup> B. Hepple, (1990), op. cit., стр. 414.



дискриминације, послодавац треба да преузме одговарајуће кораке, укључујући и афирмативне мере.<sup>50</sup> Ради остваривања једнаких могућности а нарочито једнаких резултата често је неопходно прибећи коришћењу афирмативних мера, односно позитивној дискриминацији. С обзиром на значај који имају, афирмативне мере у остваривању једнакости жена и мушкараца биће посебно обрађене.

И концепт једнаких могућности има низ недостатака. Не гарантује се да ће више жена или припадника неке друге угрожене групе стварно и бити у прилици да користи предности које нуде једнаке могућности, јер их у томе ограничавају разне друштвене и социјалне околности.<sup>51</sup> Недостаци постоје и када се захтева испуњавање одређених критеријума које није лако испунити. Није задовољавање једнаких могућности уколико се захтева испуњавање неког критеријума који угрожене групе теже могу да испуне, јер им није пружена могућност за стицање одређених знања, вештина итд.<sup>52</sup> Најбољи пример видимо у војсци САД, где жене имају исте могућности за напредовање као и мушкарци. Међутим, како је женама забрањено да активно учествују у борбеним дејствима која имају велики утицај на касније напредовање, њихове могућности су знатно сужене у пракси.<sup>53</sup> Није довољно да жене имају једнаке могућности као и мушкарци, већ морају имати и приступ тим могућностима.<sup>54</sup>

Такође, употребом овог концепта није скроз јасно да ли је остваривање једнаких могућности уска процедурална обавеза или шира материјална.<sup>55</sup> Ако прихватимо становиште да је остваривање једнаких могућности само процедурална обавеза, онда се самим успостављањем приступа једнаких могућности испуњавају наметнуте обавезе. Међутим, успостављање не може бити само по себи циљ. Ако остваривање једнаких могућности посматрамо са шире материјалне стране, онда успостављање овог приступа мора и да допре до угрожених категорија људи и пружи им реалне шансе за остваривање могућности које им стоје на располагању.

Постоје становишта која управо процедуралне обавезе сматрају главном одликом једнаких могућности. Напомиње се да су једнаке могућности облик несавршене процедуралне правде у којој су процедуре наметнуте ради постизања жељеног исхода,

---

<sup>50</sup> Ibid., стр. 411.

<sup>51</sup> S. Fredman, „Providing Equality: Substantive Equality and the Positive Duty to Provide“, *South African Journal on Human Rights*, бр. 2/2005, стр. 167; C. Barnard, B. Hepple, (2000), op. cit., стр. 566.

<sup>52</sup> B. Hepple, (1990), op. cit., стр. 413.

<sup>53</sup> Више о томе: C. M. Dieckmann, „Equal Pay for Equal Work – The Distributional Effects of the Assignment Policy for Military Women“, *Columbia Journal of Gender and Law*, бр. 1/2011, стр. 281–292.

<sup>54</sup> A. Facio, M. I. Morgan, „Equity or Equality for Women – Understanding CEDAW's Equality Principles“, *Alabama Law Review*, бр. 5/2009, стр. 1148.

<sup>55</sup> B. Hepple, (2001), op. cit., стр. 9.

али без гаранција да ће поштовање процедуре довести и до остваривања циља у сваком појединачном случају.<sup>56</sup> Друго, исправније становиште, поред процедуралне правде, захтева и услове који се тичу и самих једнаких могућности. Као што је Bernard Williams рекао: „Једнаке могућности значе да основе које се сматрају за добробит свих људи морају и саме бити такве да људи из свих слојева друштва имају једнаке шансе да их задовоље.“<sup>57</sup> Ово становиште ограничава концепт процедуралне правде једнаких могућности. Није довољно само за циљ имати остваривање једнаких могућности, већ тај циљ мора бити и реално остварив у пракси.

Трећи приступ материјалне једнакости, како каже Fredman, третира *једнакост као помоћно материјално право*. Fredman овај приступ налази у члану 14 Европске конвенције о људским правима која прописује забрану дискриминације по одређеним основама ради остваривања права из Конвенције. Иако је овде забрана дискриминације у служби остваривања људских права, једнакост је ограничена на помоћну улогу.<sup>58</sup> Пракса Европског суда за људска права поводом члана 14 Конвенције, има обележја материјалне једнакости.<sup>59</sup>

Суштина овог приступа огледа се у улози коју једнакост има у остваривању људских права. Наиме, није могуће остварити људска права ако та права нису доступна свима под једнаким условима. С тим што Fredman исправно примећује да приликом остваривања људских права једнакост ипак не може имати примарну улогу. Једнакост је у овом случају више једно „помоћно средство“, док најважнији чинилац остају људска права.

Последњи приступ материјалној једнакости је оно што Fredman назива *широки приступ заснован на вредности*,<sup>60</sup> док Nepple овај приступ назива *једнакост људског достојанства*.<sup>61</sup> Материјална једнакост почива на више вредности, као што су исправљање социјалне и економске неправде, међутим достојанство представља срж једнакости.<sup>62</sup> Овим приступом једнакост се посматра као скуп вредности које наглашавају достојанство, аутономију и вредност сваког појединца. Такав приступ се

---

<sup>56</sup> В. Nepple, (1990), op. cit., стр. 412.

<sup>57</sup> В. Williams, „The Idea of Equality“, *Philosophy, Politics and Society*, 1962, стр. 126; Наведено према: Ibid., стр. 413.

<sup>58</sup> С. Barnard, В. Nepple, (2000), op. cit., стр. 567.

<sup>59</sup> Више о томе: S. Fredman, „Emerging from the Shadows: Substantive Equality and Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, бр. 2/2016, стр. 273–302.

<sup>60</sup> С. Barnard, В. Nepple, (2000), op. cit., стр. 567.

<sup>61</sup> В. Nepple, (2001), op. cit., стр. 9.

<sup>62</sup> С. Albertyn, S. Fredman, „Equality beyond Dignity: Multi-Dimensional Equality and Justice Langa’s Judgments“, *Acta Juridica*, 2015, стр. 431.

налази у уставним одредбама неколико држава чланица ЕУ.<sup>63</sup> Један пример је члан 23 Белгијског устава, који предвиђа да „свако има право да води живот достојан људског достојанства“.<sup>64</sup> На пољу радног права овај приступ је присутан у идеји да „рад није роба“.<sup>65</sup> Овако широко постављен принцип једнакости означава да су најважније вредности које штити радно право непотпуне уколико истовремено не почивају и на принципу једнакости.

Међутим, судови често на достојанство гледају одвојено у односу на једнакост. Обично се у дискриминаторним споровима захтева да подносилац тужбе докаже не само да је био у неповољном положају већ и да докаже да је таквим поступањем нарушено његово достојанство.<sup>66</sup>

Потпуно супротно становиште у дефинисању једнакости представља неолиберални концепт једнакости. Према неолибералном концепту, остваривање једнакости зависи само од способности сваког појединца. То јест, суштина тог концепта је да свако ко истински верује у једнакост, истовремено верује и да људи треба да добију посао само на основу својих заслуга.<sup>67</sup> Овако утемељен концепт једнакости више почива на идеји либералног и слободног тржишта него на правним вредностима.

Приликом остваривања једнакости постоји неколико приступа. Једнакост се може остварити индивидуално, али и заједничком акцијом. Такође, приступ може бити обавезан, као и добровољан.

Када је у питању једнакост, потребно је разликовати обавезу „елиминисања дискриминације“ као негативан појам од шире позитивне обавезе која промовише једнакост. Елиминисање дискриминације у смислу избегавања неповољних мера против појединаца представља негативан концепт.<sup>68</sup> Истраживања показују да је позитиван ефекат појединачних случајева углавном краткотрајан.<sup>69</sup> Фокусирање на позитивне дужности промовисања једнакости представља свеобухватни, активни приступ.<sup>70</sup> Како каже Fredman: „Проактивни модели постављају одговорност на јавна тела, послодавце и остале актере који су у позицији да донесу промене.“<sup>71</sup> Стога се једнакост посматра као

---

<sup>63</sup> C. Barnard, B. Hepple, (2000), op. cit., стр. 567.

<sup>64</sup> B. Hepple, (2001), op. cit., стр. 9.

<sup>65</sup> Ibid.

<sup>66</sup> S. Fredman, (2016a), op. cit., стр. 726.

<sup>67</sup> B. Burton, op. cit., стр. 129.

<sup>68</sup> B. Hepple, (2001), op. cit., стр. 12.

<sup>69</sup> B. Hepple, (2011), op. cit., стр. 316.

<sup>70</sup> B. Hepple, (2001), op. cit., стр. 12.

<sup>71</sup> S. Fredman, (2011), op. cit., стр. 408.

заједнички циљ који би требало остварити заједно, пре него на „месту сукоба и отпора“.<sup>72</sup> Овде видимо још једну предност материјалне једнакости, јер таква једнакост не захтева да се појединац третира само на основу својих индивидуалних карактеристика. Односно, она није усмерена само на појединачан случај, већ препознаје ситуације у којима су групе жена у знатно лошијем положају него мушкарци на тржити рада, и за циљ има исправљање такве неједнакости.<sup>73</sup>

Иако су проактивни модели, односно позитивне акције доминантно становиште у остваривању једнакости, то не значи да индивидуални случајеви губе смисао у борби против неједнакости. Ефекти индивидуалних случајева су краткотрајни и у ужем смислу усмерени само на појединца, али у ширем смислу указују на конкретне проблеме неједнакости у пракси. Само комбинацијом ефикасне индивидуалне заштите права на једнакост и проактивних позитивних акција могуће је остварити пуну једнакост.

Када је у питању обавезан или добровољан начин у решавању проблема неједнакости, такође нема јединственог решења. Искуства показују да наметање превише обавеза послодавцима и установама које се баве једнакошћу није само неекономично већ ће вероватно произвести и отпор, па овакав приступ чини политички неприхватљивим.<sup>74</sup> С друге стране су они који се залажу за потпуно добровољан приступ. Један од примера таквог приступа видимо у Великој Британији. Општи приступ британске владе приватном сектору био је да ће се разматрати законска примена само ако добровољни методи не делују. Међутим, пет деценија британског искуства с поступцима базираним на принципу добровољности и неуспешним законодавством о једнакој заради показује да је и овај добровољни приступ прилично погрешан.<sup>75</sup> Да би добровољни методи били успешни, мора постојати јака свест о значају једнакости. Тек када се достигне морални ниво у коме се негативно гледа на неједнакост, можемо очекивати да добровољни методи дају резултате. До тада, добровољни приступ више остаје резервисан за треће стране (као што су невладине организације) него за социјалне партнере.

На крају, ни добра законодавна регулатива не гарантује остваривање права на једнакост. Без имплементације, закони о једнакости полова биће искључиво декларативни, јер успостављање законских права и обавеза није довољно за стварање

---

<sup>72</sup> В. Burton, op. cit., стр. 133.

<sup>73</sup> С. Barnard, Т. Herveу, „Softening the approach to quotas: Positive action after Marschall“, *Journal of Social Welfare and Family Law*, бр. 3/1998, стр. 286.

<sup>74</sup> В. Nepple, (2001), op. cit., стр. 15.

<sup>75</sup> В. Nepple, (2011), op. cit., стр. 334.

једнакости, осим ако закон такође не створи механизме који би омогућили остваривање тих права у пракси.<sup>76</sup> „Механизми спровођења и примене су од кључне важности за ефикасно функционисање законодавства уопште, а посебно закона о једнакости полова.“<sup>77</sup> Међутим, и имплементација регулативе и ефикасни механизми спровођења нису гарант остваривања једнакости. Професор Јашаревић исправно закључује да је постизање пуне равноправности трајан процес, који не зависи само од регулативе већ захтева и промену свести и ставова јавног мњења, као и активно учешће институција и социјалних партнера.<sup>78</sup>

У многим земљама ће дискриминаторни закони коегзистирати са законима о једнакости полова, а у недостатку смерница које би одредиле који ће закон имати предност у случају сукоба закона, вероватно ће се и даље примењивати постојеће дискриминаторно законодавство.<sup>79</sup> Такође, често се и норме о једнакости налазе у више посебних закона, што додатно отежава примену.

## 2.2. Појам дискриминације

Појам дискриминације се најбоље огледа у Аристотеловој изјави „да сличне треба третирати једнако“. Међутим, у свом деловању ЕУ је благо сузила Аристотелово тумачење, тако да дискриминација постоји само ако се таквим деловањем ствара и предност за једну групу лица у односу на другу.<sup>80</sup> Дискриминација није проблем који је присутан само у радноправној сфери. Дискриминација, социјална искљученост и маргинализација и даље су широко распрострањене у целом свету и онемогућавају многим људима да остваре своја основна грађанска, политичка, економска, социјална и културна права.<sup>81</sup>

У теорији и законодавству постоји велики број дефиниција дискриминације. Битно је поменути да се дискриминација може дефинисати и у ужем и у ширем смислу. Тако дискриминација у ужем смислу представља правно недопуштено разликовање појединца или групе лица по неком од забрањених основа разликовања. У ширем смислу

---

<sup>76</sup> C. Forster, V. Jivan, „Gender Equality Laws in the Post Socialist States of Central and Eastern Europe: Mainstream Fixture or Fizzer“, *European Journal of Law Reform*, бр. 4/2012, стр. 453-454.

<sup>77</sup> Ibid., стр. 453.

<sup>78</sup> S. Jašarević, (2010), op. cit., стр. 272.

<sup>79</sup> C. Forster, V. Jivan, op. cit., стр. 456.

<sup>80</sup> G. Davies, op. cit., стр. 15.

<sup>81</sup> R. Celorio, „Discrimination and the Regional Human Rights Protection Systems: The Enigma of Effectiveness“, *University of Pennsylvania Journal of International Law*, бр. 4/2019, стр. 786.

дискриминација обухвата и друга дискриминаторна понашања, као што су: узнемиравање, сексуално узнемиравање, виктимизација итд.<sup>82</sup> О овим облицима дискриминације биће више речи у посебном делу, тако да на овом месту можемо поменути још неколико дефиниција дискриминације у ужем смислу.

„Дискриминација представља неједнако поступање према особи, или некој групи, на основу неког њиховог личног својства, што за последицу има неједнакост у шансама да остваре уставом и законом гарантована права“.<sup>83</sup> „Дискриминација представља акт неједнаког поступања, то јест различито третирање појединаца или људских група, што за последицу има стављање једних у гори положај у поређењу с другима.“<sup>84</sup>

Заједничко за све дефиниције дискриминације јесте да суштински не одступају много једне од других. Тако да као битне елементе дискриминације можемо на првом месту истаћи неједнако поступање, а затим да и такво поступање доводи до неједнаког положаја једних у поређењу с другима. Такође, дискриминација може бити усмерена на једно или више лица.

Иако дискриминација у запошљавању и раду потиче из општег концепта дискриминације, она се у области рада посебно и изразито развила. Разлог томе лежи у великом броју рањивих група, што је захтевало активније законско регулисање.<sup>85</sup> На овом месту можемо поменути да постоје и различити приступи решавања проблема дискриминације. Док правници захтевају законску интервенцију која би решила проблем дискриминације,<sup>86</sup> економисти углавном сматрају да интервенција државе није неопходна у сузбијању дискриминације.<sup>87</sup> „Дискриминација у запошљавању и раду обухвата све оне облике дискриминације који се јављају у вези са заснивањем радног односа, односно у току трајања радног односа, у погледу остваривања права из радног односа (укључујући и образовање, оспособљавање, напредовање на раду), као и у вези с престанком радног односа.“<sup>88</sup> „Дискриминација на раду је поступање послодавца или надређеног радника којим се радник или група радника (или лице које тражи запослење)

---

<sup>82</sup> Више о томе: Ž. Potočnjak, A. Grgić, „Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu“, *Zbornik radova „Perspektive antidiskriminacijskog prava“*, Pravni fakultet Sveučilištva u Zagrebu, 2014, стр. 13.

<sup>83</sup> Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право с елементима социјалног права*, Службени гласник, 2020, стр. 72.

<sup>84</sup> В. Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001, стр. 177.

<sup>85</sup> L. Tičar, *Nove oblike dela*, Ljubljana, 2012, стр. 70.

<sup>86</sup> Главни циљ социјалног права у погледу забране дискриминације јесте остваривање једнакости, што изискује додатне мере и интервенцију државе. Више о томе: G. Davies, op. cit., стр. 7–28.

<sup>87</sup> Више о томе: A. C. L. Davies, *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, 2004, стр. 116.

<sup>88</sup> Б. Лубарда, (2012), op. cit., стр. 135.

стављају у неповољнији положај у односу на радника/раднице (или лице које тражи запослење) који се налазе у упоредивој ситуацији, а које забрањује правни поредак.“<sup>89</sup>

У теорији и законодавству, најважнија подела дискриминације јесте на директну и индиректну дискриминацију. Дискриминацију у запошљавању можемо најбоље и анализирати имајући у виду наведену поделу.

*Директна или непосредна дискриминација* представља први облик дискриминације који је био забрањен у пракси. У суштини, ради се о очигледној (непосредној) дискриминацији, јер послодавац различито третира лица у истим или сличним ситуацијама, због неких њихових својстава која могу бити урођена или стечена.

Директна дискриминација се дефинише као „неповољнији третман у односу на неки од забрањених основа“.<sup>90</sup> Односно, директна дискриминација постоји ако особа има неповољнији третман него што га има или би га имала друга особа у упоредивој ситуацији. Оваква врста дискриминације може се учинити на основу норме или фактичке радње, такође се може вршити како чињењем, тако и нечињењем.<sup>91</sup> Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запошљању и занимању у члану 2, став 2 дефинише да се ради о директној дискриминацији у случају када се према једној особи поступа лошије него према другој особи, или је дошло до таквог поступања, или је могло доћи до таквог поступања у сличним ситуацијама.

Анализом наведених дефиниција уочавамо да је различито поступање у истим или сличним ситуацијама довољно за постојање директне дискриминације, то јест не захтева се и намера послодавца да дискриминише као неопходан услов, што је потврђено и у пракси Европског суда правде.<sup>92</sup> Ипак, напуштање утврђивања намере послодавца да дискриминише јавља се само у погледу утврђивања постојања дискриминације, док је за досуђивање висине накнаде неимовинске штете намера од битног значаја, било да се ради о непосредној или посредној дискриминацији.<sup>93</sup> Утврђивање намере послодавца у дискриминаторним случајевима прилично је захтевно, јер послодавац своју одлуку обично заснива на неком другом дозвољеном критеријуму, док се у суштини ради о прикривеној намери да дискриминише по основу неког заштићеног својства. Пребацивање терета доказивања на послодавца незнатно олакшава тај поступак, али

---

<sup>89</sup> С. Јашаревић, Г. Обрадовић, Л. Ђукић, *op. cit.*, стр. 14.

<sup>90</sup> С. Barnard, В. Hepple, „Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith“, *Cambridge Law Journal*, бр. 2/1999, стр. 401.

<sup>91</sup> Р. Брковић, Б. Урдаревић, (2020), *op. cit.*, стр. 74.

<sup>92</sup> Б. Лубарда, (2012), *op. cit.*, стр. 115.

<sup>93</sup> *Ibid.*, стр. 117.

потешкоће ипак остају, па се утврђивање намере не захтева за постојање дискриминације.

*Индијектна или посредна дискриминација* је „уочена“ знатно касније од директне дискриминације. За разлику од директне дискриминације, која је очигледна, код индијектне дискриминације ствар је много сложенија, јер за основу има наизглед неутралну одредбу, критеријум или праксу.

Индијектна дискриминација постоји „када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења“.<sup>94</sup> „Комунитарно право дефинише посредну дискриминацију као праксу запошљавања, односно поступања на раду која, иако је на први поглед неутрална са становишта услова/мерила или праксе (запошљавања), у резултату погађа више одређену групу лица, а да то не може бити оправдано пословном нужношћу.“<sup>95</sup>

Један од првих случајева индијектне дискриминације у комунитарном праву је био случај *Sotgiu v. Deutsche Bundespost* из 1974. године. Комисија ЕЗ окарактерисала је различито поступање у односу на пребивалиште у другој држави чланици као скривену (индијектну) дискриминацију на основу националности. Европски суд правде је прихватио ово гледиште сматрајући да дискриминација на основу националности забрањује не само директну дискриминацију већ и све друге облике разликовања чија примена води до истих резултата.<sup>96</sup>

Индијектну дискриминацију жена у запошљавању и радном односу најбоље можемо илустровати случајем *Rinner* пред Европским судом правде.<sup>97</sup> У случају *Rinner* видимо сву деликатност индијектне дискриминације, јер нам показује да свака одредба, ма колико изгледала неутрална и оправдана, може бити дискриминаторна. Према немачком закону, послодавац је био у обавези да исплати плаћено боловање радницама који су радили најмање 10 сати недељно или 45 сати месечно. Међутим, утврђено је да је ова одредба дискриминаторна, јер много мање жена него мушкараца испуњава те услове, тако да је у супротности с Директивом 75/117/ЕЗ. Да би овакво решење било објективно оправдано, на држави чланици је да покаже да су изабрана средства

---

<sup>94</sup> П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2015, стр. 156.

<sup>95</sup> Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Београд, 2013, стр. 41.

<sup>96</sup> R. Etinski, „Concept of indirect discrimination under Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 70/2015, стр. 42-43.

<sup>97</sup> Case C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, од 13 јула 1989.



испуњавала неопходан циљ њене социјалне политике и да је оваква одредба погодна за постизање тог циља.<sup>98</sup>

Један од најпознатијих случајева индиректне дискриминације жена у Аустралији јесте случај *Australian Iron and Steel Pty Ltd v. Banovic and Others* из 1989. године. Компанија *Iron and Steel*, због слабијег пословања, 1982. донела је одлуку да отпусти део радника, и том приликом се водила праксом да прво отпусти раднике који су последњи засновали радни однос.<sup>99</sup> Међутим, иако је ова пракса почивала на принципу лојалности запослених и стога имала правичан циљ, да заштити раднике који су дуже у компанији, утврђено је да она много више погађа жене него мушкарце.

Видимо да до индиректне дискриминације жена често може доћи иако су праксе и одредбе које доводе до такве врсте дискриминације више него легитимне. До индиректне дискриминације може доћи и услед одређених друштвених околности. Рецимо, у Шпанији радници који раде као кућно помоћно особље немају сва права кад је у питању незапосленост која имају остали радници. Како чак 98 посто кућног помоћног особља чине жене, и таква одредба може представљати индиректну дискриминацију.<sup>100</sup>

С теоријске стране посматрано, један од проблема индиректне дискриминације јавља се у случају када је мера или одредба оправдана а има дискриминаторни ефекат. Да ли се у том случају ради о „оправданој дискриминацији“ или се уопште не ради о дискриминацији јер је мера оправдана?<sup>101</sup> Такве мере су обично усмерене на заштиту одређене категорије лица (заштита инвалида, жена за време трудноће итд.) или су неопходне због природе посла који се врши (нпр. захтевање одређених религијских убеђења за рад у верским заједницама).

Такође, питање које се само намеће јесте како спречити индиректну дискриминацију пре него што се догоди? Дискутабилно је да ли индиректна дискриминација укључује и дужност предузимања превентивних мера.<sup>102</sup> Чини се да је концепт индиректне дискриминације више усмерен ка акту деловања него ка спречавању. Често је тешко утврдити да ли су одређене одредбе или праксе дискриминаторне или не док не почне њихова примена. Концептом индиректне

---

<sup>98</sup> С. Barnard, В. Hepple, (1999), *op. cit.*, стр. 402.

<sup>99</sup> Више о томе: S. Rice, C. Roles, „It's a Discrimination Law Julia, but Not as We Know It': Part 3-1 of the *Fair Work Act*“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2010, стр. 26-27.

<sup>100</sup> J. Lopez, A. Court, S. Canalda, „Breaking The Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2014, стр. 41.

<sup>101</sup> G. Davies, *op. cit.*, стр. 14.

<sup>102</sup> S. Fredman, „Addressing Disparate Impact: Indirect Discrimination and the Public Sector Equality Duty“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2015, стр. 349.

дискриминације спречава се само даља примена датих, тачно одређених одредби, које су вероватно већ произвеле одређену неједнакост. Због тога овакво деловање више има корективни карактер него превентивни.

*Интерсекцијска дискриминација* – Дискриминација жена често се јавља и у комбинацији с неким другим личним својством. Интерсекцијска дискриминација као облик вишеструке дискриминације постоји у случајевима „када је више личних својстава једне особе у међусобној интеракцији, када се ова лична својства укрштају и преплићу, тако да се дискриминација не може анализирати нити одвојити по појединачним личним својствима“.<sup>103</sup> То су посебни тежи случајеви дискриминације јер је таква дискриминација теже уочљива и дуже производи негативне последице. Познати пример те врсте јесте дискриминација црних жена од стране *General Motors-a* у САД. *General Motors* је све до доношења Грађанског закона 1964. године запошљавао само беле жене, тако да, по мишљењу суда, није постојала полна дискриминација.<sup>104</sup> Овакав облик дискриминације је правно гледано посебно забрињавајући. С правне тачке гледишта, не постоји полна дискриминација јер послодавац запошљава жене, а такође не постоји ни расна дискриминација јер су радно ангажовани црни мушкарци. У овом случају дискриминаторни основ може бити само „црне жене“.

Карактеристичан пример интерсекцијске дискриминације је и пример старијих жена. У једној фиктивној студији из 2017. године утврђено је да су старије жене чешће дискриминисане него старији мушкарци.<sup>105</sup> Дискриминаторни основ који је комбиновао пол и године препознао је суд у САД, у савезној држави Минесоти, у случају *Doucette v. County of Morrison*.<sup>106</sup> С друге стране, Апелациони суд у САД већ увећало прихвата и дискриминаторни основ афроамеричких жена. Суд истиче да се положај ових жена разликује од положаја Афроамериканаца, као и од положаја жена беле коже.<sup>107</sup>

---

<sup>103</sup> K. Beker, *Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza*, (doktorska disertacija), Novi Sad, 2019, стр. 86.

<sup>104</sup> K. Crenshaw, „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, *University of Chicago Legal Forum*, 1989, стр. 142.

<sup>105</sup> I. Ajunwa, „Age Discrimination by Platforms“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2019, стр. 4.

<sup>106</sup> Doucette је радила као администратор у затвору. Добила је отказ у 55. години, након више дисциплинских казни због грешака у раду. У тужби је тврдила да је отказ добила због својих година и пола, јер се према њој поступало знатно лошије него према мушкарцима сличних година и према млађим женским колегама. K. J. Lynch, „Sex-Plus-Age Discrimination: State Law Saves the Day for Older Women“, *ABA Journal of Labor and Employment Law*, бр. 1/2015. стр. 160-161.

<sup>107</sup> L. D. Park, „L&E Evolution Part II: Discrimination“, *Labor Law Journal*, бр. 4/2018, стр. 216.

Вишеструка и интерсекцијска дискриминација, иако нису потпуно непознате у правном оквиру ЕУ, нису на адекватан начин регулисане. Још ниједан правни инструмент их не препознаје нити дефинише на одговарајући начин.<sup>108</sup> „Потребно је да се с негативних обавеза антидискриминационог закона пређе на материјалне, позитивне обавезе које су предвиђене законодавством о једнакости, како би се институционализовала интерсекцијска дискриминација у ЕУ.“<sup>109</sup>

Још један од проблема с којима се жене сусрећу приликом запошљавања јесу преовлађујући стереотипи о женској радној снази. Таква дискриминација се дешава када послодавци не могу детаљно да анализирају сваког кандидата за посао (у овом случају жену),<sup>110</sup> па претпостављају да кандидат има карактеристике у складу с просечним стереотипима који су карактеристични за групу којој припада.<sup>111</sup> На пример, за жене се често претпоставља да ће због породичних обавеза чешће одсуствовати с посла него мушкарци, а у одређеним случајевима и иницирати престанак радног односа, што доводи до тога да се послодавци ређе одлучују да запосле жене него мушкарце.

Професорка Tippetт наводи интересантан пример дискриминације – „дискриминација прилика/могућности“. У свом раду,<sup>112</sup> професорка наводи да велики број пропуштених мањих прилика често доводи до пропуштања већих могућности на радном месту. Овај концепт је нарочито усмерен на положај жена, а посебно долази до изражаја код материјалне неједнакости жена и мушкараца. Пропуштање мањих прилика, као што су: учешће у радним тимовима, рад на терену, обављање додатних консултација и слично, често може да утиче на веће могућности (напредовање у раду, повећање зараде итд.). „Мада се овакве одлуке не могу квалификовати као ’штетне радне одлуке’, могу бити важан доказ у парницама због дискриминације.“<sup>113</sup>

---

<sup>108</sup> J. Bullock, A. Masselot, „Multiple Discrimination and Intersectional Disadvantages: Challenges and Opportunities in the European Union Legal Framework“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 1/2012/2013, стр. 58-59.

<sup>109</sup> Ibid., стр. 81.

<sup>110</sup> Чак и да послодавци детаљно испитају сваког кандидата за посао, истраживања показују да се људи приликом стварања почетних утисака о женама често више ослањају на своје стереотипе о њима него на информације које су добили. E. Borgida, C. Hunt, A. Kim, „On the Use of Gender Sterotyping Research in Sex Discrimination Litigation“, *Journal of Law and Policy*, бр. 2/2005, стр. 616.

<sup>111</sup> J. Hersch, J. B. Shinall, „Something to Talk About: Information Exchange Under Employment Law“, *University of Pennsylvania Law Review*, 2016, стр. 65.

<sup>112</sup> Види: E. C. Tippetт, „Opportunity Discrimination: A Hidden Liability Employers Can Fix“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2019, стр. 165–198.

<sup>113</sup> Ibid., стр. 196.

## 2.3. Појам узнемиравања и сексуалног узнемиравања

Узнемиравање и сексуално узнемиравање Директива 2006/54/ЕУ<sup>114</sup> третира као кршење начела једнаког поступања. Узнемиравање и сексуално узнемиравање у супротности је с начелом једнаког поступања жена и мушкараца, и у смислу ове директиве представља дискриминацију на основу пола.<sup>115</sup>

Директива дефинише узнемиравање као свако нежељено понашање условљено полом особе којим се жели повредити њено лично достојанство и створити застрашујуће, непријатељско, деградирајуће, понижавајуће или увредљиво окружење, то јест којим се постиже такав учинак.<sup>116</sup>

Сексуално узнемиравање је сваки нежељени облик вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе којим се жели повредити достојанство особе, то јест којим се постиже такав учинак, посебно кад то понашање ствара застрашујуће, непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.<sup>117</sup>

Конвенција МОР-а бр. 190 против насиља и узнемиравања на нешто другачији начин дефинише узнемиравање. „Насиље и узнемиравање“ у свету рада односи се на низ неприхватљивих понашања и пракси или њихових претњи, било да се ради о појединачном случају или њиховом понављању, које имају за циљ, производе или би вероватно могле произвести физичку, психолошку, сексуалну или економску повреду, а укључују родно утемељено насиље и узнемиравање.<sup>118</sup> Чини се да оваква дефиниција у себи обједињује узнемиравање, сексуално узнемиравање и злостављање на раду. С обзиром на то да постоје велике недоумице код класификације недозвољених облика понашања, оваква дефиниција је добродошла.

Дуго се сматрало да сексуално узнемиравање није посебна појава, већ само вид узнемиравања који је заснован на полу.<sup>119</sup> Видимо да и ЕУ дефинише узнемиравање и сексуално узнемиравање готово на идентичан начин, што често није случај у националним законодавствима. Рецимо у Француској, сексуално узнемиравање представљају само дела чији је циљ прибављање услуга сексуалне природе, док се

---

<sup>114</sup> Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада (*Official Journal of the European Union*, L 204/23).

<sup>115</sup> Параг. 6, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>116</sup> Чл. 2, ст. 1, тч. ц, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>117</sup> Чл. 2, ст. 1, тч. д, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>118</sup> Чл. 1, Конвенције бр. 190.

<sup>119</sup> S. Jašarević, D. Božičić, „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u međunarodnim pravnim standardima“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2019, стр. 791.

стварање непријатељског окружења не сматра актом сексуалног узнемиравања. Због таквих рестриктивнијих дефиниција сексуалног узнемиравања у односу на екстензивне дефиниције узнемиравања, жртве сексуалног узнемиравања своје тужбе често базирају на узнемиравању, нарочито онда када своје захтеве не могу да подведу под сексуално узнемиравање.<sup>120</sup> У научним круговима су заступљена становишта која сматрају да узнемиравање у француском законодавству не представља облик дискриминације.<sup>121</sup> Чини се да без предвиђања стварања непријатељског или понижавајућег окружења велики број радњи и поступака не може да се квалификује као сексуално узнемиравање. То је посебно случај кад такве радње немају за циљ прибављање услуга сексуалне природе, али зато повређују право на достојанство и приватност појединца.

Сексуално узнемиравање крши право сваког појединца и на једнакост, а и на достојанство и приватност.<sup>122</sup> У ширем смислу, узнемиравање и сексуално узнемиравање третирају се као дискриминаторни поступци, међутим у суштини представљају повреду достојанства.<sup>123</sup> Констатација професора Јашаревића да узнемиравање и сексуално узнемиравање представљају превасходно повреду достојанства је исправна. Ипак, видимо у дефиницијама ЕУ и МОР-а да се захтева да се узнемиравање врши „због пола“, јер је и засновано на принципу једнакости, односно недискриминације а не на достојанству појединца. Међутим, ако се осврнемо на приступ материјалне једнакости који једнакост види као једнакост људског достојанства, нема препрека да узнемиравање и сексуално узнемиравање за основу имају достојанство појединца. Тачније, уколико узнемиравање и сексуално узнемиравање посматрамо кроз материјалну једнакост, онда они могу за основу имати и неки од дискриминаторних основа, али и достојанство појединца, јер материјална једнакост у себи обједињује та два основа. У прилог томе можемо додати да се често код ових облика недозвољеног понашања управо јавља и повреда достојанства и дискриминација.

Осим теоријског дефинисања ових појмова које производе правне последице, узнемиравање и сексуално узнемиравање прати и велики број практичних проблема. Велики број психолошких студија показује да је перцепција узнемиравања резултат

---

<sup>120</sup> S. R. Oliver, „French Prohibition of Harassment at Work: A Case of Complex Articulation of Moral and Sex, under European Influence“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010, стр. 145.

<sup>121</sup> T. K. Green, „America Is from Venus, France Is from Mars: Pinups, Policing, and Gender Equality“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 2/2016, стр. 388.

<sup>122</sup> A. Botes, „Identifying Sexual Harassment in the Workplace – Do Not Forget to Remember the Code of Good Practice“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 7/2015, стр. 1720.

<sup>123</sup> С. Јашаревић, „Једнакост запослених према полу у документима и пракси ЕУ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 2006, стр. 371.

субјективног процеса просуђивања који може бити различит за жене и мушкарце. Већа је вероватноћа да ће жене доживљавати социјално сексуално понашање као узнемирујуће, чак и када оба пола пријаве да имају једнаку количину социјално сексуалног понашања на послу; жене раднице чешће ће сматрати узнемирујућим сексуалне (тј. еротске, графичке или сугестивне коментаре) и сексистичке шале усмерене ка свом полу које долазе од надређених.<sup>124</sup>

Оваква психолошка перцепција сексуалног узнемиравања може да има и правне последице. С обзиром на то да жене много лакше „уочавају сексуално узнемиравање“, питање је да ли је свако такво понашање релевантно. У поступцима пред надлежним и независним органима такво понашање често неће бити окарактерисано као сексуално узнемиравање. Рецимо, у случају *Simmers v. Campbell Scientific Africa*, дисциплински органи компаније утврдили су да је њихов запослени крив за сексуално узнемиравање јер је на радном ручку предложио колегиници да након ручка проведу вече заједно код њега. Међутим, суд је констатовао да такво понашање, иако неприкладно, не представља сексуално узнемиравање зато што овакав случај није озбиљан појединачни преступ, и зато што запослени није вршио никакав даљи притисак након што је једном одбијен.<sup>125</sup> Тумачење суда у овом случају потврђује констатацију професора Јашаревића да је велики број радњи којима се може извршити сексуално узнемиравање „граничног“ карактера (шале, сексуалне метафоре, позиви на дружење итд.),<sup>126</sup> тако да само њихово упорно понављање указује да постоји намера да се неко лице узнемирава.<sup>127</sup>

Следећи проблем је што истраживања показују да, иако велики број жена доживи сексуално узнемиравање на радном месту (по неким проценама, између 50 и 80 посто), само пет посто поднесе тужбу.<sup>128</sup> Такође, многе жене се суочавају с одмаздом чак и за радње које не представљају формално подношење тужбе или неког другог акта интерне заштите. На пример, у једном случају у САД, конобарица у ресторану отпуштена је чим је њен надређени сазнао да она планира да покрене тужбу.<sup>129</sup>

---

<sup>124</sup> Више о студијама: R. L. Wiener, L. Hurt, B. Russell, eds, „Perceptions of Sexual Harassment: The Effects of Gender, Legal Standard, and Ambivalent Sexism“, *Law and Human Behavior*, бр. 1/1997, стр. 73-74.

<sup>125</sup> A. Votes, op. cit., стр. 1725.

<sup>126</sup> Радње којима се може извршити сексуално узнемиравање могу се поделити у неколико категорија: радње вербалног узнемиравања; невербалног узнемиравања; физичког узнемиравања и психолошко/емоционалног узнемиравања. Више о томе: С. Јашаревић, „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 14.

<sup>127</sup> Ibid.

<sup>128</sup> E. Kristen, B. Banuelos, D. Urban, „Workplace Violence and Harassment of Low-Wage Workers“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2015, стр. 170-171.

<sup>129</sup> N. Dugan, „#TimesUp on Individual Litigation Reform: Combatting Sexual Harassment through Employee-Driven Action and Private Regulation“, *Columbia Journal of Law and Social Problems*, бр. 2/2020, стр. 259.

На овом месту можемо поменути и мобинг као један неспецифичан вид узнемиравања, који се обично не заснива на неком од дискриминационих основа, мада у пракси постоје и такви случајеви,<sup>130</sup> тако да се и мобинг често посматра као облик дискриминације.<sup>131</sup> Мобинг представља психичко малтретирање, морално злостављање, и за разлику од сексуалног узнемиравања, није продукт антидискриминационог законодавства.<sup>132</sup> У Резолуцији ЕУ из 2001. констатује се да је овако понашање нарочито распрострањено према женама.<sup>133</sup> Такође, у САД 60 посто жртава мобинга су жене, од којих чак 89 процената на крају остане без посла.<sup>134</sup> МОП такође наводи да су жене које су финансијски зависне у већем ризику од осталих категорија и чешће трпе узнемиравање на раду.<sup>135</sup>

Жене посебно могу бити жртве узнемиравања након што су на радно место изабране применом афирмативних мера. Нарочито је то случај када су у питању традиционални „мушки послови“. Један од примера те врсте јесте случај *Johnson v. Transportation Agency* пред Врховним судом САД. Госпођа Diane Јоусе унапређена је на радно место шефа радника задужених за одржавање путева као једина жена на тој позицији. Господин Johnson је поднео тужбу, сматрајући да госпођа Diane има слабије квалификације од њега. Госпођа Diane је била жртва узнемиравања и за време конкурса на ново радно место, а нарочито након што је ступила на нову дужност. Осим вербалног узнемиравања („да не заслужије радно место / одузима мушкарцима посао и слично“), госпођа Diane је претрпела и узнемиравања која су ближа дефиницији мобинга (закључавање женског тоалета / ускраћивање потребне опреме за рад итд.).<sup>136</sup>

Веза између афирмативних мера и узнемиравања показује нам сву комплексност проблема остваривања једнакости. Остваривање једнакости на једном месту (запошљавању/напредовању) може негативно да се одрази на понашање осталих радника (узнемиравање/мобинг), што даље захтева нову интервенцију и заштиту. Зато се мора тежити остваривању материјалне једнакости (која се огледа у обезбеђивању једнаких

---

<sup>130</sup> S. Jašarević, „Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 1-2/2008, стр. 546.

<sup>131</sup> P. Jovanović, „Zlostavljanje na radu kao pravno pitanje u međunarodnom i evropskom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 1-2/2008, стр. 222.

<sup>132</sup> S. R. Oliver, *op. cit.*, стр. 141.

<sup>133</sup> S. Jašarević, (2008a), *op. cit.*, стр. 551.

<sup>134</sup> D. Smit, „Labour Law, the Queen Bee Syndrom and Workplace Bullying: A Contribution to the Shattering of at Least One Glass Ceiling for Female Employees“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 4/2016, стр. 793.

<sup>135</sup> S. Jacobs, B. Brahic, M. M. Olaiya, „Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 3/2015, стр. 397.

<sup>136</sup> C. Albiston, T. K. Green, „Social Closure Discrimination“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2018, стр. 14-15.

могућности и заштити људског достојанства) кроз низ превентивних мера усмерених на промоцију једнакости и подизање свести о њеном значају.

Адекватна обука запослених показује се као делотворна мера у борби против узнемиравања, тако да све више закона у САД предвиђа неку врсту обавезне обуке.<sup>137</sup> Рецимо, закони државе Калифорније захтевају од послодавца који има минимум пет запослених да спроведе обуку о сексуалном узнемиравању.<sup>138</sup> Интересантно је поменути да су прве обуке против узнемиравања (у периоду од 1980. до 1998. године) биле усмерене више на мере самопомоћи. Укључивале су: савете како се супротставити лицу које врши узнемиравање, разговоре с пријатељима, испитивање сопственог понашања, интервенцију ако се примети непримерно понашање, жалбе надређеним лицима итд. Након 1998. године обуке против узнемиравања, иако се јако ослањају на претходно набројане, постају више институционализоване. Акцент је сада на: документовању узнемиравања, обраћању људским ресурсима, потреби да се свака жалба схвати озбиљно итд.<sup>139</sup>

## 2.4. Појам позитивне дискриминације – афирмативне мере

„Позитивна дискриминација“ је појам који изазива највише контроверзи када је у питању регулисање једнакости. Контроверзе почивају на питању да ли су мере позитивне дискриминације одговарајуће и легитимне?<sup>140</sup> И сам термин позитивна дискриминација изазива у теорији бројне дилеме, па се тако употребљавају још и термини: позитивна акција, афирмативна акција, афирмативне мере, обрнута дискриминација, преферцијални третман. У Канади се користи термин „једнакост у запошљавању“, у Северној Ирској „правично учешће“ или „фер приступ“.<sup>141</sup>

Позитивна акција укључује било који облик деловања који има за циљ да промовише и донесе корист групама угрожених дискриминацијом,<sup>142</sup> и у суштини представља шири појам који обухвата низ мера као што су: побољшање услова рада за

---

<sup>137</sup> E. C. Tippet, „Harassment Trainings: A Content Analysis“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 2/2018, стр. 484.

<sup>138</sup> D. G. Prokott, A. Semaan, „New California Employment Laws for 2020: What Employers Should Know“, *Employee Relations Law Journal*, бр. 4/2020, стр. 32-33.

<sup>139</sup> Више о томе: E. C. Tippet, (2018), *op. cit.*, стр. 506–510.

<sup>140</sup> S. Gaibie, „Affirmative Action – Concepts and Controversies“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 10/2014, стр. 2655.

<sup>141</sup> B. Hepple, (2001), *op. cit.*, стр. 8.

<sup>142</sup> A. Brzezińska, „Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice“, *IES WORKING PAPER*, бр. 2/2009, стр. 11.



одређене категорије, поступци обезбеђивања једнакости, преференцијални третман, односно позитивна дискриминација. Поједини аутори сматрају да се само позитивна дискриминација сматра позитивном акцијом, изједначавајући ова два појма.<sup>143</sup> С друге стране, одређени аутори позитивну дискриминацију сматрају најекстремнијим видом позитивне акције.<sup>144</sup> Чини се да је друго становиште исправније. У ширем контексту посматрано, позитивна акција би требало да укључује сваки вид који има за циљ остваривање нарушене једнакости, почев од: промоције једнакости, праћења стања, обуке угрожених група итд. У позитивну акцију убрајају се и реорганизација пословног живота, као и обезбеђивање бриге о деци.<sup>145</sup> Међутим, резултати ових мера су свакако много слабији него резултати које доноси позитивна дискриминација. Односно, можда је исправније рећи да су мере позитивне дискриминације видљивије, и у том контексту позитивна дискриминација постаје главно обележје позитивне акције, па се често ова два појма поистовећују. Како је термин позитивна дискриминација контрадикторан, термин афирмативне мере или афирмативна акција чини се прикладнијим.

Професор Faundez у студији МОР-а дефинише афирмативне мере као „третирање подгрупе или групе људи различито да би побољшали своје шансе за добијање одређеног добра, или да осигурају добити од одређене имовине“.<sup>146</sup> Ако је термин афирмативних мера споран, циљ афирмативних мера се не доводи у питање. Општеприхваћено становиште је да је циљ позитивних афирмативних мера уклањање неједнакости које погађају одређене друштвене групе.<sup>147</sup>

Однос између афирмативних мера и позитивне акције можемо видети на примеру у Канади. У Канади су борци за права жена годинама захтевали усвајање афирмативних мера, да би тек 1986. године ступио на снагу Закон о једнакости у запошљавању у вези са запошљавањем и унапређивањем жена, Аборицина, особа с инвалидитетом и припадника мањина. Иако није предвиђао афирмативне мере, закон је предвиђао одређене мере позитивне акције, као што је захтевање од предузећа у државном власништву и јавних агенција да на годишњем нивоу извештавају о напретку положаја

---

<sup>143</sup> N. R. Martín, „Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision-Making Positions“, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, бр. 1/2014, стр. 24.

<sup>144</sup> A. Brzezińska, op. cit., стр. 11.

<sup>145</sup> C. Barnard, „The Principle of Equality in the Community Context: P. Grant, Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows“, *Cambridge Law Journal*, бр. 2/1998, стр. 366.

<sup>146</sup> J. Faundez, *Affirmative action: International perspectives*, Geneva, 1994, стр. 3; Наведено према: В. Hepple, (2001), op. cit., стр. 8.

<sup>147</sup> N. R. Martín, op. cit., стр. 23.

угрожених група.<sup>148</sup> Афирмативне мере су само један део шире стратегије за борбу против неједнакости, и иако су врло важне, нису у стању да саме остваре социјалну једнакост.<sup>149</sup>

Слична ситуација је и у Аустралији. Аустралијски принцип афирмативне акције не подразумева позитивну дискриминацију, већ само мере које ће обезбедити да жене не буду у неповољнијем положају приликом заснивања радног односа и услова рада.<sup>150</sup>

Осим термина „афирмативне мере“, споран је и начин примене мера као средства за постизање једнакости. Национална законодавства и судска пракса немају јединствен став када је реч о примени афирмативних мера, тако да се обично прописују различита ограничења, односно услови уз примену ових мера. На пример, афирмативне мере запошљавања забрањене су британским Законом о равноправности, осим ако не представљају сразмерно средство за постизање релевантног циља. Ипак, ако се ради о већ изједначеним кандидатима, дозвољене су у случају запошљавања и напредовања, што чини корак више ка једнакости резултата, али се и тада примењују од случаја до случаја, тако да су политике запошљавања које прописују квоте и циљеве још увек забрањене.<sup>151</sup> ССКЉП је одбацио примену афирмативних мера, сматрајући их политички неприхватљивим.<sup>152</sup> Чини се да би несразмерна примена афирмативних мера по квотном систему произвела само „вештачку“ једнакост. Покушавајући по сваку цену да се изједначе жене и мушкарци, таквом применом афирмативних мера добили би другу страну неједнакости. С друге стране, примена афирмативних мера од случаја до случаја делује правичније. Међутим, и таква примена афирмативних мера нема уједначен став у пракси, што ћемо видети у делу посвећеном пракси Европског суда правде.

Једно мишљење је да у случају изједначених кандидата жене треба да имају апсолутну предност уколико су мање заступљене. Радикални део овог становишта је ишао чак дотле да у појединим случајевима није ни захтевао да жене имају исте квалификације као мушкарци да би биле изабране. Супротно становиште, које је исправније, у случају изједначених кандидата даје само предност жени приликом избора,

---

<sup>148</sup> В. М. Freeman, „You Will Have a Good Career Here, but Not a Great Career“: Male Mentoring and the Women Journalists of the Canadian Press News Cooperative, 1965–2000, *Labour / Le Travail*, бр. 1/2016, стр. 252.

<sup>149</sup> S. Fredman, „Reimagining Power Relations: Hierarchies of Disadvantage and Affirmative Action“, *Acta Juridica*, 2017, стр. 145.

<sup>150</sup> Више о томе: J. Burgess, E. French, G. Strachan, „The Diversity Management Approach to Equal Employment Opportunity in Australian Organisations“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2009, стр. 80.

<sup>151</sup> В. Burton, *op. cit.*, стр. 130.

<sup>152</sup> В. Hepple, (1990), *op. cit.*, стр. 414.

односно послодавац је дужан да изабере жену, осим уколико не постоје разлози који за то место фаворизују мушкарца.

Легалност афирмативних мера се брани и њиховом привременошћу. Односно, како је циљ афирмативних мера исправљање раније неједнакости, успостављањем једнакости применом афирмативних мера нестаје и потреба за њиховом даљом применом. Међутим, та „привременост“ некада може трајати и деценијама, као што је случај код расне неједнакости у САД.<sup>153</sup> У САД су афирмативне мере први пут коришћене педесетих година 20. века за борбу против расне дискриминације у образовању.<sup>154</sup>

Професор Јовановић сматра да је позитивна дискриминација прожета начелом солидарности и узајамности, где већина пристаје на извесно редуцирање својих слобода и права.<sup>155</sup> Ипак, чини се да су појмови солидарност и позитивна дискриминација искључујући појмови. Када би тражиоци запослења пристали на редуцирање својих права у корист других „угрожених“ категорија лица, не би ни учествовали у поступку запошљавања. Уколико би постојала солидарност у запошљавању, онда не би било потребе за позитивном дискриминацијом. Професор Herple афирмативне мере види као пропорционалност између циљева мера и средстава која се користе за постизање тих циљева, и као препознавање да је ретроактивна правда процес у коме се морају помирити сукобљени интереси.<sup>156</sup> Такође, пресуде Врховног суда САД у вези с мерама афирмативне акције заснивале су се у великој мери на дистрибутивној и компензационој основи.<sup>157</sup> Иако афирмативне мере нису изричито дозвољене у САД, Врховни суд је тумачећи одредбе Грађанског закона, омогућио примену афирмативних мера у строго ограниченим околностима.<sup>158</sup>

Професорка Fredman у афирмативним мерама виду још једну од предности материјалне једнакости у односу на формалну једнакост. Примена афирмативних мера код формалне једнакости значи нарушавање формалне једнакости. С друге стране, примена ових мера код материјалне једнакости значи остваривање материјалне једнакости.<sup>159</sup> Афирмативне мере се користе за остваривање материјалне једнакости, и када је у питању приступ једнаких могућности и приступ једнаких резултата. Ипак, за

---

<sup>153</sup> Међународна организација рада, *Смернице о радном законодавству*, Женева, 2001, стр. 300.

<sup>154</sup> N. R. Martín, *op. cit.*, стр. 23-24.

<sup>155</sup> П. Јовановић, (2018а), *op. cit.*, стр. 28.

<sup>156</sup> B. Herple, „The Key to Greater Gender Equality“, *The Equal Rights Review*, 12/2014, стр. 61.

<sup>157</sup> N. R. Martín, *op. cit.*, стр. 24.

<sup>158</sup> C. Barnard, (1998), *op. cit.*, стр. 367.

<sup>159</sup> S. Fredman, (2017), *op. cit.*, стр. 128.

разлику од обезбеђивања једнаких могућности, остваривање једнаких резултата захтева много већу интервенцију и агресивнију примену афирмативних мера.<sup>160</sup>

### **3. Једнакост у образовању и једнакост као основ пристојног рада**

Дискриминација у запошљавању је тесно повезана с дискриминацијом у образовању. „Уколико постоји дискриминација у образовању, професионалном оспособљавању, стручном усавршавању, тада само одсуство дискриминације у запошљавању губи пуни смисао.“<sup>161</sup> Овакво становиште има упориште у материјалној једнакости. Наиме, једнако третирање лица која траже запослење неће бити довољно за остваривање једнакости, зато што појединци већ нису једнаки, јер им раније нису обезбеђене једнаке могућности, у овом случај једнак приступ образовању. Због тога, треба детаљно сагледати какав утицај има једнакост у образовању жена и мушкараца на остваривање њихове једнакости у запошљавању, и касније у радном односу.

Такође, поред остваривања једнакости у образовању, потребно је сагледати и како једнакост жена и мушкараца утиче на остваривање пристојног рада. Основни циљ МОР-а данас је промовисање могућности за жене и мушкарце да добију пристојан и продуктиван посао, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства. Године 1999. МОР је себи поставио циљ „Пристојан рад за све“. Пристојан рад за жене и мушкарце на било ком месту може се обезбедити кроз четири стратешка циља: пуна запосленост, побољшани ниво социјално-економске сигурности, универзално поштовање фундаменталних принципа и права на раду и јачање социјалног дијалога.<sup>162</sup>

#### **3.1. Једнакост жена и мушкараца у образовању**

Значај образовања не огледа се само у стицању знања и вештина које су неопходне за радни однос. Поред практичног, не сме се занемарити ни хуманистички аспект образовања, где појединац стиче одређене моралне и културне вредности. Међуамерички суд у својим пресудама увиђа значај образовања, па је својим иновативним пресудама признао да фундаментално право на живот никада неће бити потпуно и ефикасно, између

---

<sup>160</sup> M. Bell, (2004), op. cit., стр. 247.

<sup>161</sup> Б. Лубарда, (2012), op. cit., стр. 113.

<sup>162</sup> G. S. Fields, „Decent Work and Development Policies“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 239.

осталог, и без хране, воде, здравствене заштите и образовања.<sup>163</sup> „Савремено образовање не подразумева само функционалну писменост и енциклопедијско знање, социјализацију већ и развој креативних потенцијала појединаца, њихових способности и амбиција, стицање практичних и примењивих знања.“<sup>164</sup> На пример, француски Закон о запошљавању посебно истиче важност подршке младим људима с нижим нивоом образовања.<sup>165</sup> Неопходно је да се знање и образовање препознају као битне полуге развоја, да се оствари присна повезаност образовних институција, нарочито високообразовних с тржиштем рада, и сарадња различитих друштвених субјеката (образовне институције, привредни субјекти, социјални партнери и сл.).<sup>166</sup> Данас не можемо говорити о савременом образовању ако оно не подразумева и једнакост жена и мушкараца.

Агенда о одрживом развоју Уједињених нација, потписана у септембру 2000. године од стране лидера 189 земаља, на листи својих циљева наводи и једнакост полова у домену образовања. Агенда је предвиђала елиминисање неједнакости полова на свим нивоима образовања најкасније до 2015. године. Сличне циљеве предвиђа и Агенда о одрживом развоју до 2030. године. Агенда у својим циљевима наводи обезбеђивање једнаког и квалитетног образовања и промовисања могућности доживотног усавршавања за све. Такође, наводи се и постизање једнакости полова и оснаживање жена и девојчица. Ипак, у извештају из 2020. године о испуњавању циљева Агенде, Уједињене нације констатују да обећање да ће свака жена и девојчица уживати пуну полну равноправност, и где су све правне, социјалне и економске препреке за њих уклоњене, остаје неиспуњено. Подстицање жена да више улажу у образовање требало би да повећа њихово учешће на тржишту рада, као и да им пружи веће шансе приступу економским ресурсима, што доводи до побољшања и у многим другим сферама.<sup>167</sup>

Један од најзначајнијих докумената који регулише питање једнакости жена и мушкараца јесте Конвенција Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена<sup>168</sup> из 1979. године. Поред елиминисања дискриминације у

---

<sup>163</sup> T. M. Antkowiak, „A Dignified Life and the Resurgence of Social Rights“, *Northwestern Journal of Human Rights*, бр. 1/2020, стр. 4.

<sup>164</sup> Д. Вилић, „Улога знања и образовања у савременом друштву“, *Политеиа*, бр. 8/2014, стр. 392.

<sup>165</sup> J. J. Votinius, „Young Employees: Securities, Risk Distribution and Fundamental Social Rights“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014, стр. 376.

<sup>166</sup> Д. Вилић, *op. cit.*, стр. 390.

<sup>167</sup> I. Ganguli, R. Hausmann, M. Viarengo, „Closing the Gender Gap in Education: What Is the State of Gaps in Labour Force Participation for Women, Wives and Mothers“, *International Labour Review*, бр. 2/2014, стр. 178.

<sup>168</sup> Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81).

запошљавању, битно је поменути да се Конвенција бави и питањима дискриминације жена у образовању. Државе чланице предузимају све одговарајуће мере ради отклањања дискриминације жена да би им осигурале једнака права као и мушкарцима у погледу образовања.<sup>169</sup>

Лоше образовање, односно дискриминација у образовању, често може да буде узрок дискриминације у запошљавању, што видимо у још једном истраживању. Четири индикатора се могу користити за мерење полне дискриминације: запосленост жена у укупној популацији радно способног становништва; стопа незапослености; разлике у зарадама; и подела квалификованих послова. Ови индикатори показују разлике између жена и мушкараца. Такве разлике могу настати услед неколико разлога, укључујући и лоше образовање, ниске вештине и продуктивност.<sup>170</sup>

Несумњиво је да неједнакост жена и мушкараца у образовању може касније да има утицаја и на неједнакост у запошљавању. Ипак, истраживања показују да само неједнакост у образовању не може бити једини, односно главни узрок касније неједнакости у запошљавању. Иако је у многим земљама нестало јаз у образовању између жена и мушкараца, остале су разлике у учешћу радне снаге. На пример, у Аргентини, Бразилу, Колумбији, Филипинима, Панами и Венецуели нема јаза у образовању између жена и мушкараца, али у свим тим земљама и даље постоји разлика у учешћу радне снаге између 40 и 70 посто.<sup>171</sup> Међутим, у земљама као што су Кина, Вијетнам и Кенија, и даље постоји велики јаз у образовању, али мала разлика у учешћу радне снаге.<sup>172</sup> Примери у овим земљама могу се објаснити већим учешћем нискоквалификованих жена у учешћу радне снаге.<sup>173</sup> У другом случају ради се о прикривеној неједнакости, која је друштвено опаснија од очигледне неједнакости јер се теже открива, а самим тим и последице су дуготрајније. У овом случају груба примена приступа једнаких резултата не би указала на постојање неједнакости. Тек с применом приступа једнаких могућности можемо увидети да ли су жене које раде нискоквалификоване послове имале реалне могућности за обављање других послова.

Такође, анализа<sup>174</sup> која се бави утицајем образовања на тржиште рада показује да постоје значајни ефекти различитих исхода образовања на стопу незапослености, стопу

---

<sup>169</sup> Чл. 10, Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена.

<sup>170</sup> D. Ghai, „Decent work: Concept and indicators“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 127.

<sup>171</sup> I. Ganguli, R. Hausmann, M. Viarengo, op. cit., стр. 194.

<sup>172</sup> Ibid.

<sup>173</sup> Ibid.

<sup>174</sup> Више о томе: F. O. Homs, V. S. Marcos, „Education outcomes and the labor market“, *Labour Economics*, бр. 5/2018, стр. 14–28.

преквалификованих и утицаја образовања на зараду, али и да резултати образовања нису у стању да сами истовремено објасне све разлике. Стога морају постојати друга питања која су релевантна за тржиште рада.<sup>175</sup>

Утицај једнакости жена и мушкараца у образовању далеко је већи када се ради о награђивању жена у мушкараца у радном односу. Економисти су одавно препознали да су образовање и искуство два најважнија аспекта приликом утврђивања зарада.<sup>176</sup> Проширење система високог образовања у Русији током 1990–2005. године имало је позитиван ефекат на зараде оних који су подигли ниво свог образовања.<sup>177</sup> Такође, и све већа понуда образоване радне снаге у Турској, која се приписује порасту броја универзитета и реформи образовног система, имала је значајан утицај на расподелу зарада између 2002. и 2010. године.<sup>178</sup> Видимо да образовање има велики утицај на зараде и остале накнаде из радног односа. Међутим, битно је поменути да виши ниво образовања не значи и мање разлике у зарадама између жена и мушкараца. Једно истраживање показује управо супротно. Жене са основним образовањем зарађују 80,4 посто зараде мушкараца, жене са средњом школом 77,2, док жене с факултетском дипломом зарађују 75,2 процента зараде мушкараца.<sup>179</sup> Као што смо видели код једнакости у образовању, образовање није главни узрок неједнакости у запошљавању. Иста је ситуација и код награђивања, разлике у зарадама између жена и мушкараца нису производ недостатка образовања или неједнаког образовања.

Један од проблема неједнакости у награђивању проистиче због полних разлика у избору факултета. Полне разлике у избору факултета су добро познате и биле су предмет проучавања великог броја дисциплина. Мушкарци чешће студирају техничке науке, инжењерство и економију, док жене чешће бирају да студирају хуманистичке, педагошке и друштвене науке. Такође, жене чешће напуштају студирање техничких наука, инжењерства и математике него мушкарци. Имајући у виду да су факултети у којима „доминирају мушкарци“ често повезани с каријерама у којима доминирају високе зараде, разлика у избору факултета је битна компонента када су у питању разлике у заради

---

<sup>175</sup> Ibid., стр. 25.

<sup>176</sup> В. Braga, „Earnings dynamics: The role of education throughout a worker’s career“, *Labour Economics*, бр. 3/2018, стр. 83.

<sup>177</sup> N. Kyui, „Expansion of higher education, employment and wages: Evidence from the Russian Transition“, *Labour Economics*, бр. 2/2016, стр. 80.

<sup>178</sup> G. Popli, O. Yilmaz, „Educational Attainment and Wage Inequality in Turkey“, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, бр. 1/2017, стр. 91.

<sup>179</sup> T. A. Watkins, „The Ghost of Salary Past: Why Salary History Inquiries Perpetuate the Gender Pay Gap and Should Be Ousted as a Factor other than Sex“, *Minnesota Law Review*, бр. 2/2018, стр. 1076-1077.

полова.<sup>180</sup> Питање које се намеће јесте да ли се у овом случају ради о неједнакости која захтева интервенцију, посебно јер се односи на деликатан аспект награђивања. Уколико су обезбеђене једнаке могућности за образовање и жена и мушкараца, даљи избор сваког појединца зависи од личних и професионалних афинитета, тако да тешко може бити речи о неједнакости. Не би било праведно захтевати једнаке резултате у случајевима када су жене и мушкарци имали могућности за једнак избор.

У савременом друштву формално образовање није једини вид стицања знања. Такође, образовање стечено редовним путем често брзо застарева. „Да би се обезбедио потребан степен адаптивности радне снаге, постаје нужно константно учење уз рад (концепт *доживотног образовања*, *перманентног образовања*, као и *повратног образовања* – враћања из радног односа на извесно време у школе, уз плаћена одсуства).“<sup>181</sup> Модалитети дуалног образовања и стажирања су све присутнији. Упркос формалном раздвајању образовања и рада, модел шегртовања и даље постоји у многим земљама. Није изненађење што се пораст стажирања и други облици учења на раду у новије време карактеришу као препород „когнитивног шегртовања“.<sup>182</sup> Неједнакост жена и мушкараца присутна је и у овим облицима образовања. Тако се, рецимо, родна природа немачког система стручног образовања огледа у неједнакој родној дистрибуцији између дуалног и школског сектора: у школском сектору заступљеност жена је преко 70 посто, док је у дуалном свега 41 посто.<sup>183</sup>

Програми усавршавања изван система формалног образовања носе низ ризика који погађају и жене и мушкарце. Нема сумње да програми стицања радног искуства могу бити користан мост између образовања и (плаћеног) рада. Али је такође важно напоменути „да када су лоше осмишљени или злоупотребљени, не успевају да буду први корак ка пристојном и стабилном раду, већ заправо заробљавају младе у зачараном кругу несигурности и запослења“.<sup>184</sup> У САД судови понекад одбијају да прошире заштиту

---

<sup>180</sup> J. D. Speer, „The gender gap in college major: Revisiting the role of pre-college factors“, *Labour Economics*, бр. 1/2017, стр. 69; S. Fischer, „The downside of good peers: How classroom composition differentially affects men’s and women’s STEM persistence“, *Labour Economics*, бр. 3/2017, стр. 211.

<sup>181</sup> С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези с радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 188.

<sup>182</sup> R. Owens, A. Stewart, „Regulating for Decent Work Experience: Meeting the Challenge of the Rise of the Intern“, *International Labour Review*, бр. 4/2016, стр. 685.

<sup>183</sup> S. R. Haasler, „The German system of vocational education and training: challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 1/2020, стр. 64.

<sup>184</sup> R. Owens, A. Stewart, op. cit., стр. 704.



Закон о забрани дискриминације на приправнике на основу тога што их не сматрају запосленима.<sup>185</sup>

Да овакви видови образовања носе са собом низ неизвесности видимо и у деловању ЕУ, која у својим стратегијама истиче значај регулисања ових видова образовања. Важност и признавање вештина стечених изван формалног образовања и обуке за постизање боље регулације тржишта рада наглашени су у неколико европских стратегија за 2020. годину: идентификација и валидација вештина посебно је релевантна за људе с нижим квалификацијама, незапослене или за оне којима прети ризик незапослености, и за оне којима је потребна доквалификација и преквалификација.<sup>186</sup>

### 3.2. Једнакост као основ пристојног рада

Као одговор на повећање глобализације и на нове изазове с којима се суочавају раднички покрети на међународном нивоу, МОП је 1998. године развио агенду о пристојном раду.<sup>187</sup> Агенда о пристојном раду пружа кохерентан скуп мера за подстицање и заштиту запослења, промовисање једнаких могућности и радничких права.<sup>188</sup>

Без поштовања фундаменталних принципа на раду није могуће говорити о пристојном раду. Фундаментални принципи на раду чине основу пристојног рада. Уједињене нације и МОП су у више наврата дефинисали фундаменталне принципе рада. Током 1990. године Уједињене нације су организовале неколико међународних конференција, укључујући и Светски самит о друштвеном развоју.<sup>189</sup> Светски самит о друштвеном развоју одржан у Копенхагену, у марту 1995, фундаменталним стандардима рада сматра забрану принудног и дечјег рада, слободу удруживања и права на организовање и колективно преговарање, једнаку накнаду за жене и мушкарце за рад једнаке вредности, и забрану дискриминације у запошљавању.<sup>190</sup>

Такође, препозната је централна улога запошљавања у смањењу сиромаштва и социјалне искључености: „Обавезујемо се да ћемо промовисати циљ пуне запослености

---

<sup>185</sup> Ibid., стр. 690.

<sup>186</sup> L. Casano, „The Future of European Labour Law and the Right to Employability: Which Role for the Validation of Non-Formal and Informal Learning“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016, стр. 501.

<sup>187</sup> T. Barnes, J. M. Roose, L. Heap, eds., „Employment, spillovers and 'decent work': Challenging the Productivity Commission's auto industry narrative“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2016, стр. 224.

<sup>188</sup> Ibid.

<sup>189</sup> G. MacNaughton, D. F. Frey, „Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals“, *Hastings Race and Poverty Law Journal*, бр. 2/2010, стр. 332.

<sup>190</sup> G. S. Fields, op. cit., стр. 241.

као основни приоритет наших економских и социјалних политика, и омогућити свим женама и мушкарцима да обезбеде средства за живот кроз слободно изабрано запослење и продуктиван рад.<sup>191</sup> Декларација МОП-а о основним принципима и правима на раду из 1998. године такође фундаменталним принципима рада сматра укидање дискриминације. Односно, све чланице, чак и ако нису ратификовале конвенције о којима је реч, имају за обавезу, која проистиче из саме чињенице њиховог чланства у овој организацији, да поштују, унапређују и остварују, у доброј намери и у складу са Уставом, принципе који се тичу основних права која су предмет ових конвенција, то јест: (а) слободу удруживања и делотворно признавање права на колективно преговарање; (б) укидање свих облика присилног или принудног рада; (ц) укидање дискриминације у односу на запошљавање и занимање.

У свим дефиницијама пристојног рада види се нераскидива повезаност фундаменталних принципа на раду и пристојног рада. „Пристојан рад се може посматрати као низ услова који морају постојати да би радници могли да уживају сва људска права која су гарантована у разним међународним инструментима и конвенцијама МОП-а.“<sup>192</sup> Пристојни рад укључује и квантитет и квалитет рада у којима се поштују фундаментални стандарди рада.<sup>193</sup> Односно, рад није пристојан ако се не поштују фундаментални стандарди рада, на пример, рад који нарушава здравље и сигурност радника.<sup>194</sup> Веза између фундаменталних принципа и пристојног рада потврђена је и у практичним примерима. Тако је у опсежном истраживању које је обухватило испитивање неколико стотина радника<sup>195</sup> уочена уска повезаност између фундаменталних принципа и вредности на раду и пристојног рада.

Поједини истакнути аутори од свих фундаменталних принципа истичу управо једнакост и забрану дискриминације као најважнији основ на коме почива пристојан рад. Једнакост је у срцу појма „пристојног рада“, сматра професор Неппле.<sup>196</sup> Такође, професор Blanpain са забринутошћу напомиње да је проблем дискриминације узрок дефицита пристојног рада у Европи.<sup>197</sup> Оваква схватања присутна су и у неколико дефиниција пристојног рада. „Комбиновање заштите на раду, сигурности запослења и

---

<sup>191</sup> G. Rodgers, L. Swepston, E. Lee, eds., *The International Labour Organization and the quest for social justice*, 1919–2009, Geneva, 2009, стр. 218; Наведено према: G. MacNaughton, D. F. Frey, op. cit., стр. 332.

<sup>192</sup> J. R. Bellace, op. cit., стр. 27.

<sup>193</sup> G. S. Fields, op. cit., стр. 244.

<sup>194</sup> Ibid., стр. 246.

<sup>195</sup> Више о томе: T. Ferraro, L. Pais, N. R. Santos, eds., „The Decent Work Questionnaire: Development and Validation in Two Samples of Knowledge Workers“, *International Labour Review*, бр. 2/2018, стр. 243–266.

<sup>196</sup> B. Nepple, (2001), op. cit., стр. 5.

<sup>197</sup> R. Blanpain, (2011), op. cit., стр. 38.

забране дискриминације с индексом репродукције вештина дају укупну оцену мера онога што би се могло назвати социјално пристојним радним местом.<sup>198</sup> Дефиниција пристојног рада – као „могућност за жене и мушкарце да добију пристојан и продуктиван посао, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“ – изричито укључује шест димензија.<sup>199</sup> Димензија *једнакост у раду* представља потребу радника да уживају у једнаким и правичним поступањима и могућностима на раду. Она обухвата одсуство дискриминације на раду и запошљавању, и могућност усаглашавања рада и породичних обавеза.<sup>200</sup> Оваква димензија једнакости у раду почива и на формалној једнакости и материјалној једнакости. Формалну једнакост чини правично поступање, док материјалну једнакост чине једнаке могућности и једнакост људског достојанства (у форми усаглашавања рада и породичних обавеза). Иако професор Herple сматра да три приступа материјалне једнакости – једнакост резултата, једнаке могућности и једнакост људског достојанства – чине суштину појма пристојног рада,<sup>201</sup> видимо да и формална једнакост има утицаја на остваривање пристојног рада.

Као што је једнакост и забрана дискриминације од свих фундаменталних принципа у најнепосреднијој вези с пристојним радом, тако је и једнакост жена и мушкараца у запошљавању и радном односу најчешћи индикатор остваривања једнакости и пристојног рада. Индикатори су осмишљени да би помогли у мерењу реализације Агенде о пристојном раду за сваку државу чланицу МОП-а. Неке од индикатора развили су статистичари МОП-а, док су друге развиле невладине организације, уз подршку влада и академских институција.<sup>202</sup> Поред главних индикатора,<sup>203</sup> постоји и низ додатних индикатора који укључују просечне зараде, минималне зараде, недовољну запосленост, разлику у зарадама између полова, дискриминацију, заштиту материнства, слободу удруживања итд.<sup>204</sup>

Када су у питању индикатори једнаког третмана у запошљавању, једнакост жена и мушкараца се често узима као показатељ једнакости. Неки од индикатора једнакости у запошљавању су: професионална сегрегација у односу на пол, удео жена у запослености

---

<sup>198</sup> F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing, „A Family of Decent Work Indexes“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 233.

<sup>199</sup> Шест димензија дефиниције су: могућност за рад, рад који је слободно изабран, продуктиван рад, једнакост у раду, сигурност на раду и достојанство на раду. R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, eds., „Measuring Decent Work with Statistical Indicators“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 151-152.

<sup>200</sup> Ibid., стр. 152.

<sup>201</sup> B. Herple, (2001), op. cit., стр. 11.

<sup>202</sup> T. Barnes, J. M. Roose, L. Hear, eds., op. cit., стр. 224.

<sup>203</sup> За неке од главних индикатора пристојног рада узимају се: незапосленост и незапосленост младих, ниске плате, повреде на раду итд.; Ibid., стр. 225.

<sup>204</sup> Ibid.

на менаџерским пословима, разлика у зарадама између жена и мушкараца.<sup>205</sup> Јаз између жена и мушкараца као индикатор пристојног рада мери опсег у коме су жене укључене у тржиште рада.<sup>206</sup>

У опсежном истраживању индикатора пристојног рада,<sup>207</sup> једнакост жена и мушкараца узима се као један од показатеља пристојног рада. Што се тиче запошљавања, као позитиван фактор се узима ако руководство не даје предност ни мушкарцима ни женама. Таква неутралност сматра се праведном. Баш као што би било неправедно дати позитивну вредност компанији која даје предност мушкарцима, такође би било неправедно давати позитивну вредност оним компанијама које дају предност женама при запошљавању, као што је понекад случај.<sup>208</sup> Оваква одлука се сматра оправданом, јер давање предности женама при запошљавању не може бити безусловно.

Осим запошљавања, и једнакост жена и мушкараца у радном односу се вреднује као индикатор пристојног рада. Један индикатор је посвећеност једнакости жена и мушкараца у пружању обуке.<sup>209</sup> Још један показатељ исхода односи се и на удео у запослености жена. Ако жене заузимају више од 40 посто виших нивоа „запослених“, компанија је добијала позитиван резултат.<sup>210</sup>

Најочигледнији начин за остваривање пристојног рада лежи у већем економском расту.<sup>211</sup> Имплицитно претпостављамо да су приходи често у тесној вези с неновчаним димензијама пристојног рада, посебно у вези са заштитом на раду.<sup>212</sup> Међутим, супротно становиште и анализе јасно показују да висок ниво пристојног рада може да се постигне и без високих прихода, и да високи приходи не гарантују висок ниво пристојног рада.<sup>213</sup> Становиште да високи приходи не гарантују остваривање пристојног рада потврђује и следећа анализа. У земљама с ниским процентом пристојне зараде релативна учесталост ниских зарада приближно је једнака између жена и мушкараца, док је у земљама с високим процентом пристојних зарада учесталост ниских зарада релативно већа међу женама него међу мушкарцима. Уколико је ниска зарада распрострањена, она подједнако погађа и жене и мушкарце, међутим где је „селективна“, много више погађа жене него

---

<sup>205</sup> R. Anker, I. Chernyshev, P. Egger, eds., op. cit., стр. 163.

<sup>206</sup> С. Перић, *Пристојан рад* (докторска дисертација), Ниш, 2011, стр. 123.

<sup>207</sup> Више о студији индикатора пристојног радног места: F. Bonnet, J. B. Figueiredo, G. Standing, op. cit., стр. 213–238.

<sup>208</sup> Ibid., стр. 233.

<sup>209</sup> Ibid.

<sup>210</sup> Ibid.

<sup>211</sup> M. McGregor, „Globalization and Decent Work (Part 1)“, *Juta's Business Law*, бр. 4/2006, стр. 153.

<sup>212</sup> M. Ostermeier, S. Linde, J. Lay, eds., „SMARTer Indicators for Decent Work in a Post-2015 Development Agenda: A Proposal“, *International Labour Review*, бр. 3/2015, стр. 293.

<sup>213</sup> I. Ahmed, „Decent Work and Human Development“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 270.

мушкарце.<sup>214</sup> У овом случају не само да високи приходи не гарантују остваривање пристојног рада већ и додатно продубљују јаз између жена и мушкараца у радном односу.

Једнакост у образовању има посредан утицај на једнакост у запошљавању и радном односу. Слична ситуација је и када је у питању утицај образовања на остваривање пристојног рада. Због своје вредности, образовање је од суштинског значаја за развој и доприноси културном буђењу, изградњи свести, разумевању људских права, прилагодљивости, оснаживању и самопоуздању. Наравно, има и инструменталну вредност у погледу запошљавања. Ипак, образовање је неопходно, али не и довољан услов за приступ пристојном раду.<sup>215</sup>

Добровољни приступ у решавању проблема неједнакости има присталице и када је у питању једнакост жена и мушкараца ради остваривања пристојног рада. Принцип подразумева способност жена и мушкараца да на радном месту практикују солидарност уместо да се боре за међусобну доминацију.<sup>216</sup> Добровољни приступ у ширем смислу односи се и на учешће социјалних партнера и промоцију социјалног дијалога. Концепт сугерише дијалог, позивајући на подршку социјалних партнера у осмишљавању, изради и примени закона о раду; напokon, чини се да би социјални партнери могли добро да процене последице таквих закона.<sup>217</sup>

---

<sup>214</sup> D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran, „Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison“, *International Labour Review*, бр. 2/2003, стр. 184.

<sup>215</sup> I. Sachs, „Inclusive Development and Decent Work for All“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2004, стр. 169.

<sup>216</sup> J. M. Servais, „Globalization and Decent Work Policy: Reflections upon a New Legal Approach“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2004, стр. 186.

<sup>217</sup> Ibid.

## ДРУГИ ДЕО

### 1. Појам запошљавања, носиоци запошљавања и мере политике запошљавања

Облици рада и запошљавања прошли су различите историјске фазе (робовски рад, феудализам, индустријализацију, самоуправљање, капитализам). Глобални капитализам с краја XX века довео је до неравномерног привредног развоја у многим светским економијама, што је такође резултирало неравномерном потражњом за радном снагом.<sup>218</sup> У контексту глобалног капитализма, посебно се истиче сегментација тржишта рада, на којем су жене више заступљене на слабије плаћеним пословима. Сегрегациона занимања знатно ограничавају могућности и изборе за жене, и један су од главних разлога за неповољнији економски положај жена у односу на мушкарце.<sup>219</sup> Посебно је тешка ситуација у земљама Источне Европе, где су након политичких промена и пада социјализма, жене поднеле највећи терет на новом тржишту рада.<sup>220</sup>

Под *запошљавањем* подразумевамо успостављено, одржано и правно фактичко стање у коме појединац на основу својих компетенција остварује право на рад у одређеној делатности и на законом заснован начин.

Запошљавање је неизоставан чинилац јачања економских и привредних капацитета и просперитета сваке модерне државе. Остваривање пуне запослености<sup>221</sup> није само економски циљ. Оно пре свега има социјални карактер за појединца. Запослени појединац не само да остварује права из радног односа већ се ослобађа бремена терета свог окружења, у смислу посматрања личне неспособности. И политика ЕУ се у вези с питањем запошљавања бори да успостави равнотежу између економске и социјалне сфере.<sup>222</sup>

---

<sup>218</sup> A. Felstead, N. Jewson, *Global Trends in Flexible Labour*, London, 1999, стр. 67.

<sup>219</sup> Више о томе: Т. Sparreboom, „Gender Equality, Part-Time Work and Segregation in Europe“, *International Labour Review*, бр. 2/2014, стр. 245-246.

<sup>220</sup> Више о томе: К. G. Broc, „Equality Issues in the CEE Countries: Women and Decision-Making in the Labor Market“, *Review of Central and East European Law*, бр. 4/2006, стр. 413-464.

<sup>221</sup> Реч је о комплексном појму који по правилу има различито значење. У најужем смислу, посматрано са историјског аспекта, „под пуном запосленошћу сматра се такво стање на тржишту рада у којем не постоји незапосленост“. У савременом добу, под овим појмом подразумева се такво „стање у којем је посао с адекватном платом доступан свима који активно траже посао“. Више о томе: Б. Урдаревић, „Флексибилност рада у условима глобализације“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније (књига I)*, Крагујевац, 2013, стр. 360-361.

<sup>222</sup> F. Lecomte, „Embedding Employment Rights in Europe“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 1/2010, стр. 2.

Остваривање пуне запослености идеал је сваке државе који је тешко достижан. Ипак, држава има обавезу да преузима све мере које за циљ имају искорењивање незапослености. Држава се системима социјалне сигурности<sup>223</sup> стара о незапосленим лицима. Због тога је циљ сваке државне активности усмерен да такво лице пређе из сфере дотација у сферу продуктивности.

Државе чланице и ЕУ раде на развоју координиране стратегије за запошљавање и ЕУ подстицањем сарадње између држава чланица доприноси високом нивоу запослености.<sup>224</sup>

Националне службе (заводи за запошљавање) свакако су најзначајнији носиоци запошљавања који се баве овом активношћу. Међутим, како је државни интерес остваривање пуне запослености, држава послове запошљавања препушта и приватним агенцијама за посредовање у запошљавању. У ситуацији у којој националне службе за запошљавање нису довољан гарант увећања запослености, у свету долази до повећања броја ових агенција за запошљавање.

Активности регулаторних служби за запошљавање у остваривању циљева социјалне политике могу се пратити преко њихових *активних* и *пасивних мера* политике запошљавања. У ширем смислу посматрано, у активну политику запошљавања спадају све оне мере које могу да доведу до повећавања могућности за запошљавање.<sup>225</sup> С друге стране, мере пасивне политике запошљавања (од којих је свакако најзначајнија новчана накнада) имају за циљ социјално збрињавање незапослених лица.<sup>226</sup> Иако њихов утицај на могућност запошљавања није толико приметан као код активних мера, и пасивне мере политике запошљавања могу у одређеној мери да утичу на остваривање једнакости жена и мушкараца, због чега ће у даљем раду посебно бити анализирани.

## 1.1. Националне службе

Једна од најважнијих институција за запошљавање на оперативном нивоу јесте Национална служба за запошљавање, која прати тржиште рада, анализира потребе,

---

<sup>223</sup> Системи социјалне сигурности неопходни су инструменти у елиминисању несигурности и сиромаштва. Више о томе: А. Петровић, „Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009, стр. 469.

<sup>224</sup> N. Gundt, „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014, стр. 354.

<sup>225</sup> С. Јашаревић, „Заштита од незапослености у пракси европских и других земаља“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009, стр. 62.

<sup>226</sup> С. Јашаревић, *Социјално право*, Нови Сад, 2013, стр. 200-201.

објављује конкурсе и врши координацију између послодаваца и потенцијалних запослених. Основни задатак јавних служби за запошљавање јесте и да олакшају прилагођавање послодаваца и радника променљивим условима на тржишту рада. Обично су то примарне институције владе одговорне за спровођење различитих активних програма тржишта рада.

Улога јавних служби за запошљавање дефинисана је Конвенцијом број 88 о Служби за посредовање рада<sup>227</sup> из 1948. године. У Конвенцији се детаљно наводе најважнији послови које обављају јавне службе за запошљавање. У основне послове које врши јавна служба, између осталог, убрајају се: помоћ радницима у проналажењу одговарајућег запослења и послодавцима у регрутовању радника; вођење евиденције лица која траже запослење, стручно оспособљавање и преквалификацију; прикупљање и анализирање информација у вези с посредовањем у раду итд.<sup>228</sup>

Овако дефинисани послови које врше националне службе за запошљавање постали су стандард који се ни с временом није много изменио. Углавном су измене биле условљене технолошким променама, или допуњене новим мерама које за циљ имају лакше и брже проналажење посла. Такође, свако национално законодавство детаљније је регулисало вршење одређених права и обавеза у складу са својим потребама.<sup>229</sup>

## 1.2. Приватне агенције за запошљавање

Конвенција МОП-а бр. 181,<sup>230</sup> о приватним агенцијама за запошљавање, у члану 1, дефинише приватну агенцију за запошљавање као свако физичко или правно лице, независно од јавних органа, које пружа једну или више услуга на тржишту рада.<sup>231</sup> Појава приватних служби за запошљавање, тамо где је то на одговарајући начин регулисано,

---

<sup>227</sup> Конвенција МОП-а бр. 88 о служби за посредовање рада (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/58).

<sup>228</sup> Види: Чл. 6, Конвенције бр. 88.

<sup>229</sup> Рецимо, у законодавству Републике Српске, Завод за запошљавање води двојну евиденцију незапослених лица, разликујућу лица која активно траже запослење и лица која се пријављују ради остваривања других права. Ж. Мирјанић, „Промене законског регулисања запошљавања и права за време незапослености“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009, стр. 44.

<sup>230</sup> Конвенција МОП-а бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање (*Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 2/2013).

<sup>231</sup> а) Услуге спаривања понуда и молби за запошљавање, а да прихватна служба за запошљавање не постане трећа странка у том односу запошљавања који може из тог произаћи, б) услуге које се састоје од запошљавања радника како би се ставили на располагање трећој странци која може бити физичка или правна особа и која им додељује дужности и надгледа њихово извршење, в) друге услуге које се односе на тражење посла одређене од надлежног тела и након саветовања с најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника као што је прибављање информација које не служе спаривању понуда и молби за запошљавање.



нуди могућности за сарадњу у пружању услуга и повећању домета за различите групе на тржишту рада.<sup>232</sup>

Један од облика приватног запошљавања који у последње време постаје све актуелнији јесте агенцијско привремено запошљавање. Агенције за привремено запошљавање омогућују послодавцима велику флексибилност приликом ангажовања радне снаге, тако да овај облик запошљавања изискује детаљнију анализу.

ЕУ регулише ово питање Директивом 2008/104/ЕЗ<sup>233</sup> о раду преко агенција за привремено запошљавање. Агенција за привремено запошљавање јесте свако физичко или правно лице које у складу с националним правом склапа уговор о запошљавању или радним односима с радницима запосленим код агенције за привремено запошљавање како би их уступила предузећу кориснику за рад на одређено време под његовим надзором и руководством.<sup>234</sup>

Рад преко агенција за привремени рад карактерише троугласти облик запослења. Троугласти радни однос разликује се од стандардног нормативног модела по томе што две стране деле одговорност послодавца.<sup>235</sup> Агенције за запошљавање радника достављају запослене другим предузећима уз накнаду на основу уговора. Ова накнада не би смела да се наплаћује од самог радника, већ од компаније корисника. Радници који се упућују на рад код другог послодавца морају имати статусни положај као и запослени који се већ налазе у радном односу код послодавца домаћина. Сваки другачији положај би представљао облик дискриминације и повреде права радника. Корисник је компанија код које запослени обавља посао и он је клијент агенције за запошљавање.

Врло је важно код оваквог вида радног ангажовања обезбедити начело једнаког третмана радника упућених преко агенције и радника који су стално запослени код послодавца корисника. Начело једнаког третмана наведено је и као главни циљ Директиве 2008/104/ЕЗ.<sup>236</sup> Директива даље прецизира ово начело. Основни услови рада и запошљавања за раднике запослене код агенције за привремено запошљавање су за време трајања њиховог уступања предузећу кориснику најмање једнаки условима који

---

<sup>232</sup> Више о томе: Р. Брковић, „Приватне агенције за запошљавање – међународни, комунитарни и национални правни оквири“, *Теме*, бр. 4/2015, стр. 1379–1397.

<sup>233</sup> Директива 2008/104/ЕЗ о раду преко агенција за привремено запошљавање (*Official Journal of the European Union*, L 327/9). Видети више: Б. Урдаревић, „Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији“, *XXI век – век услуга и услужног права*, Крагујевац, 2011, стр. 463–477.

<sup>234</sup> Чл. 3, ст. 1, тч. б, Директиве 2008/104/ЕЗ.

<sup>235</sup> Н. Frenzel, „The Temporary Agency Work Directive“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010, стр. 120.

<sup>236</sup> Види: Чл. 2, Директиве 2008/104/ЕЗ.

би на те раднике били примењивани да их је на исто радно место запослило предузеће корисник.<sup>237</sup>

Рад преко агенција послодавцима пружа неопходну флексибилност, а за запослене је то добар начин за усклађивање породичног и радног живота,<sup>238</sup> то јест задовољава потребе радника за привременим запошљавањем.<sup>239</sup>

Ипак, чини се да послодавци имају много више бенефита од оваквог вида радног ангажовања него сами радници. Послодавци су у могућности да замене стално запослено особље које је на боловању, избегавају трошкове отпуштања у земљама са строгим законодавством о заштити запослених, смањују трошкове коришћењем привремених радника којима се могу исплаћивати ниже зараде од оних које запошљавају директно.<sup>240</sup> И Директива 2008/104/ЕЗ је из опсега основних услова рада и запошљавања, поред одредби које се односе на престанак радног односа, изузела одредбе које се тичу социјалног осигурања, па је и то један од разлога због чега овај вид радног ангажовања погодује послодавцима.<sup>241</sup>

С друге стране, недостаци оваког рада за раднике су велики. На првом месту, сигурност запослења је јако мала. Након годину дана рада, ризик да остану незапослени чак три пута је већи него код стандардног запослења.<sup>242</sup> Такође, радници обично сnose повећани ризик од обављања неквалитетних послова, укључујући и ниже зараде, смањену могућност обуке и каријере, заједно с вишим стопама повреда на раду.<sup>243</sup> Њихова преговарачка моћ је слаба, и мало је вероватно да ће бити удружени у синдикате,<sup>244</sup> тако да се нарушава и приступ на колективно преговарање, како за раднике који раде преко агенција, тако и за оне који раде директно.<sup>245</sup>

---

<sup>237</sup> Чл. 5, ст. 1, Директиве 2008/104/ЕЗ.

<sup>238</sup> Н. Frenzel, *op. cit.*, стр. 126.

<sup>239</sup> International Labour Office, *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors*, Geneva, 2011, стр. 3.

<sup>240</sup> Е. Ј. Jahn, Ј. Bentzen, „What Drives the Demand for Temporary Agency Workers?“, *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, бр. 3/2012, стр. 342.

<sup>241</sup> Д. Божичић, „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016, стр. 276.

<sup>242</sup> В. Keller, Н. Seifert, „Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4/2013, стр. 446.

<sup>243</sup> А. Knox, „Regulatory avoidance in the temporary work agency industry: Evidence from Australia“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2018, стр. 192.

<sup>244</sup> А. Davies, „The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2010, стр. 311.

<sup>245</sup> Т. Ј. Bartkiw, „Deepening the Delusion in the Regulation of Temporary Help Agency Employment“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2018, стр. 95.

Иако жене чине већину радне снаге у нетипичним облицима рада, стиче се утисак да је једини изузетак рад преко агенција за привремено запошљавање. У Немачкој, жене су мање заступљени пол, јер је дистрибуција послова преко агенција таква да у њима доминирају мушкарци.<sup>246</sup>

### 1.3. Активне мере политике запошљавања

Активне политике тржишта рада представљају скуп програма и мера које креирају владе и јавне службе за запошљавање (с учешћем социјалних партнера или без њиховог учешћа) да би интервенисале на тржиштима рада како би се повећала запосленост.<sup>247</sup> Активне мере политике запошљавања укључују велики број мера које могу бити индивидуалне и колективне, а које су усмерене ка оспособљавању незапослених лица и проширивању могућности њиховог запошљавања. Најчешће коришћене мере су: стручно оспособљавање, преквалификација, доквалификација, посредовање у запошљавању, субвенције за запошљавање, јавни радови итд.<sup>248</sup> За државе чланице ЕУ, програми активног тржишта рада чине централни део њихове Европске стратегије запошљавања.<sup>249</sup>

Ради остваривања пуне запослености, активне мере политике запошљавања имају велики значај. У оквиру Агенде Европа 2020, активне мере су дефинисане као кључне кад је у питању политика запошљавања.<sup>250</sup> „Активне мере тржишта рада и модернизација система социјалне сигурности од пресудног су значаја с обзиром на данашњу активну политику запошљавања.“<sup>251</sup>

Активне мере политике запошљавања укључују све мере које помажу појединцу да премости јаз између својих компетенција и компетенција које су му потребне како би успешно конкурисао за посао и (поново) постао део радне снаге.<sup>252</sup> Активне мере политике запошљавања не морају бити усмерене само на раднике који немају потребне квалификације. И радници који остварују право на рад могу бити корисници ових мера

---

<sup>246</sup> В. Keller, Н. Seifert, op. cit., стр. 461.

<sup>247</sup> К. Ognjenović, „Теоријски приступ активним мерима тржишта рада и пракса ЕУ“, *Активне мере на тржишту рада и питања запослености*, Београд, 2011, стр. 496.

<sup>248</sup> Више о томе: С. Јашаревић, (2013б), op. cit., стр. 201–206.

<sup>249</sup> Ј. Kluge, „The effectiveness of European active labor market programs“, *Labour Economics*, бр. 6/2010, стр. 904.

<sup>250</sup> N. Gundt, (2014), op. cit., стр. 356.

<sup>251</sup> Ibid., стр. 357.

<sup>252</sup> Ibid., стр. 357-358.

како би остали конкурентни на тржишту рада, или су у потрази за новим (бољим) запослењем.

Ако су ове мере успешне, радници ће стећи и сигурност запослења.<sup>253</sup> Односно већа сигурност запослења смањује потребу за применом активних мера политике запошљавања. Однос између сигурности запослења и активних мера можемо видети на примеру Јапана. Управо због велике сигурности запослења која је присутна у Јапану, њихова активна политика тржишта рада није много еволуирала. Политика сигурности запослења у Јапану јесте да помогне компанијама да одрже број редовних запослених без њиховог пуштања на екстерно тржиште рада.<sup>254</sup> Оваква политика сигурности доводи углавном само до примене оних активних мера које су усмерене на појединца (стучно оспособљавање, преквалификација итд.), а које му омогућавају да настави да ради код тренутног послодавца.

Ради остваривања једнакости жена и мушкараца у запошљавању, активне мере политике запошљавања имају истакнуто место. Наиме, правни основ ових мера јесте побољшање положаја радника на тржишту рада. Циљне групе ових мера су најчешће „рањиве“ категорије радника (жене, инвалиди итд.), то јест теже запошљива лица (дуготрајно незапослене особе, особе нижих квалификација и особе без квалификација итд.). Неке мере су се показале више примереним за одређену категорију лица. Рецимо, у Србији, особе са III и IV степеном стручне спреме најчешћи су корисници мере додатног образовања и обуке.<sup>255</sup> Субвенције за запошљавање се одобравају послодавцима ради радног ангажовања теже запошљивих лица. Жене имају посебне бенефите од мера које су циљано усмерене на њихове потребе, као што су програми обуке и помоћи у тражењу посла.<sup>256</sup> Међутим, битно је напоменути да све жене немају исте користи од ових мера. Ефекат ових мера је знатно мањи када су у питању жене са слабијим квалификацијама, које живе у руралним местима, или имају интензивне породичне обавезе.<sup>257</sup>

Спровођење активних мера политике запошљавања изискује знатна финансијска средства. Ирска је 2013. године уложила 0,88 посто БДП-а у активне програме тржишта

---

<sup>253</sup> E. Keane, „The Flexicurity System in Ireland“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2016, стр. 314-315.

<sup>254</sup> T. Inahami, „The Japanese Flexicurity System and the Community Firm“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 4/2010, стр. 777.

<sup>255</sup> Више о томе: М. Костић, „Услуге додатног образовања и обуке при Националној служби за запошљавање“, *Услуге и одговорност*, Крагујевац, 2017, стр. 815–822.

<sup>256</sup> L. Waddington, M. Pedersen, M. V. Liisberg, „Get a Job: Active Labour Market Policies and Persons with Disabilities in Danish and European Union Policy“, *Dublin University Law Journal*, бр. 1/2016, стр. 5.

<sup>257</sup> Ibid., стр. 18.

рада,<sup>258</sup> док је Данска исте године уложила 1,81 посто БДП-а.<sup>259</sup> Финансирање активних мера политике запошљавања највећи је проблем који спречава делотворнију примену ових мера. Наиме, због огромних финансијских трошкова велики број незапослених лица није у прилици да користи ове мере.

#### 1.4. Пасивне мере политике запошљавања

Политика запошљавања подразумева побољшање стања на радном тржишту кроз активне мере и поправљање положаја особа које су остале без радног ангажовања кроз пасивне мере. Пасивне мере политике запошљавања пре свега се односе на новчане накнаде за период незапослености, као и на права на здравствено и пензијско осигурање током примања накнаде.

У упоредном праву, у зависности од економске снаге државе и посвећености збрињавања социјално угрожених лица, права за време незапослености проширена су и другим бенефитима. Тако у Ирској за време примања новчане накнаде, лице има право на плаћену електричну енергију, природни гас, гориво итд.<sup>260</sup>

Када је у питању једнакост жена и мушкараца приликом коришћења ових мера, уочљив је проблем висине новчане накнаде. У оним системима где висина новчане накнаде пропорционално зависи од висине претходних зарада, односно уплата доприноса, очигледно је да ће такве накнаде мање погодovati женама, које су слабије плаћене од мушкараца. Овај проблем се може решити прописивањем фиксног износа новчане накнаде који ће бити једнак и за жене и за мушкарце.

Већина земаља примењује ограничења у погледу трајања накнада. Може се доћи до закључка да пасивне политике стимулишу незапослене да дуже остану неактивни,<sup>261</sup> док активне политике олакшавају процес запошљавања или поновног запошљавања. Међутим, сврха пасивних мера (новчане накнаде) и није да на првом месту помогне лицу да нађе ново запослење, већ да му пружи одређену материјалну сигурност током незапослености.<sup>262</sup>

---

<sup>258</sup> Поређења ради, Србија је 2009. године уложила свега 0,1 посто БДП-а. М. Врањеш, „Осигурање за случај незапослености и проблеми његовог финансирања“, *Право и привреда*, бр. 1–3/2010, стр. 17.

<sup>259</sup> Е. Кеане, *op. cit.*, стр. 318.

<sup>260</sup> *Ibid.*, стр. 319.

<sup>261</sup> То је посебно случај код мање квалификованих лица, која на тржишту рада остварују зараде које су ниже од накнада које примају као незапослени. Више о томе: В. Ј. Gavrilović, „Problem nezaposlenosti u Srbiji i Jugoslaviji i značaj aktivne politike tržišta rada“, *Ekonomski anali*, 125/1999, стр. 134.

<sup>262</sup> Више о значају новчане накнаде: М. Костић, „Права по основу осигурања за случај незапослености – с посебним освртом на право на новчану накнаду“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2014, стр. 101-102.

## 2. Тенденције у области савремене политике запошљавања

Остваривање пуне запослености циљ је сваке државе која почива на начелима друштвене и социјалне правде. Држава која има за циљ остваривање пуне запослености и гарантовање основних људских права и слобода не може остварити пуну запосленост а да се та запосленост не заснива на начелима једнакости. Поред држава, и један од циљева ЕУ јесте остваривање пуне запослености. Тенденције савремене политике запошљавања све више су усмерене ка флексибилним облицима рада. Истовремено и појам „сигурност посла“ све више уступа место новом појму „сигурност запослења“, који има другачије значење.

Једна од тенденција савремене политике запошљавања јесте и изједначавање жена и мушкараца на тржишту рада. Таква тенденција је видљива и у деловању регионалних организација, на првом месту ЕУ, која све више истиче да је једнакост један од фундаменталних принципа на којима почива. Међутим, остваривање такве једнакости, иако подржано од свих релевантних субјеката, како на међународном тако и на националном нивоу, праћено је бројним проблемима. Управо због тога, приликом анализирања најзначајнијих одлика савремене политике запошљавања, акценат истраживања усмерен је на то како се свака од тих одлика манифестује на једнакост жена и мушкараца.

### 2.1. Једнакост жена и мушкараца на тржишту рада

Светска економска криза 2008. године знатно је утицала и на тренд кретања запослености. Процена глобалних кретања запослености у 2015. години показала је да је опоравак од глобалне кризе и даље спор, с растом знатно нижим од трендова пре 2008. Нарочито су погођени млади људи и жене, с тим да је стопа незапослености младих готово три пута виша од стопе незапослености одраслих.<sup>263</sup> У 2015. години жене су чиниле 46 посто радне снаге у Европској унији, што је повећање од само једног процента у односу на 2008. и углавном је одраз смањења послова у прерађивачкој индустрији и грађевинарству, где су претежно мушкарци доминирали у првом периоду кризе.<sup>264</sup>

---

<sup>263</sup> R. Owens, A. Stewart, op. cit., стр. 686.

<sup>264</sup> A. Piasna, J. Drahoukoupil, „Gender inequalities in the new world of work“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2017, стр. 316.

На том примеру видимо још једну ману приступа једнаких резултата. Уколико бисмо се ради остваривања једнакости ослонили само на приступ једнаких резултата, не бисмо добили целовиту слику о оствареној једнакости. У овом случају не само да би та слика била непотпуна већ би и прикрила неједнакост која постоји. Сматрати да су жене и мушкарци изједначени на тржишту рада зато што се смањује број мушкараца у одређеним секторима услед економских промена у супротности је с оним што права једнакост представља. Не може бити речи о једнакости уколико се до те једнакости долази на несразмерној штети једне стране.

Међутим, обрнута ситуација, у којој пораст запослених жена у једном сектору истовремено чини и да на глобалном нивоу жене буду изједначене с мушкарцима, утиче на остваривање једнакости. То можемо најбоље илустровати примером Грчке. Све веће учешће жена на грчком тржишту рада било је снажно повезано, између осталог, с променама у структури економске активности, као што је пораст сектора услуга где жене заузимају већи удео запослености у поређењу са секундарним сектором, смањујући полну дискриминацију. Нека од објашњења за ову трансформацију односе се на технолошке промене, које су омогућиле женама да мање времена проводе у кућним пословима, и довеле су до пораста броја удатих жена на тржишту рада.<sup>265</sup>

Када је у питању тржиште рада, историјски и традиционално посматрано, постоје сектори у којима доминира један пол. Жене чине више од 70 посто запослених у здравству, педагошком и социјалном сектору. Истраживања показују да сектори здравствене заштите и педагошки сектор, и након 2011. године настављају да буду главни покретачи раста запослености жена.<sup>266</sup> Међутим, упоредно с повећањем запослености жена, долази и до раста сегрегације, јер се удео жена у радној снази повећа у секторима у којима жене већ чине већину запослених.

Историјски, ти сектори су мање финансијски профитабилни у поређењу с „мушким секторима“, као што су грађевинарство, сектор нафте и гаса, екстрактивна индустрија и транспорт.<sup>267</sup> Оваква подела на „женске“ и „мушке“ секторе не би смела да производи неједнакост жена и мушкараца јер почива на начелу о слободном избору рада.

---

<sup>265</sup> E. Papapetrou, P. Tsalaporta, „Is There a Case for Intergenerational Transmission of Female Labour Force Participation and Educational Attainment? Evidence From Greece During The Crisis“, *Labour: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, бр. 4/2018, стр. 237-238.

<sup>266</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, op. cit., стр. 319.

<sup>267</sup> Y. A. Buribayev, Z. A. Khamzina, „Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2/2019, стр. 112.

Истовремено, слобода рада је немогућа уколико нема материјалне једнакости између радника.<sup>268</sup>

Још један од проблема који се јавља на тржишту рада а тиче се једнакости жена и мушкараца долази са све већом модернизацијом послова. Тако је анализом одређених послова и радних места утврђено да су жене више изложене ризику од аутоматизације јер су чешће него мушкарци ангажоване на извршавању рутинских задатака, чак и када се ради о истим занимањима.<sup>269</sup> Такви послови обично изискују и нове форме запослења. Уз опадајући значај стандардних облика запослења, изазов је да нове форме запослења буду ефикасне када је реч о заштити радника, промовишући једнак приступ жена и мушкараца пословима и њихов једнак третман на послу.<sup>270</sup>

Све већа употреба информационо-комуникационих технологија полако постаје одлика тржишта рада,<sup>271</sup> приморавајући компаније да прилагоде своја пословања и радну снагу новим околностима.<sup>272</sup> Такве промене имају велики утицај на тржиште рада, али традиционална родна неједнакост остаје присутна и на савременом тржишту рада.<sup>273</sup> Истраживања на *online* тржиштима рада<sup>274</sup> показују да родни стереотипи имају улогу приликом доношења одлука како о запошљавању жена, тако и у погледу услова рада.<sup>275</sup>

Услед бројних друштвеноекономских фактора сведоци смо све већег броја атипичних облика запошљавања који потискују традиционални облик рада на неодређено време с пуним радним временом. Најчешћи облици оваквог вида запошљавања јесу рад на одређено време, и рад с непуним радним временом. Међутим, оправдано се поставља питање да ли је рад на одређено време и даље атипични облик запошљавања. Иако уговор о раду на одређено време може да се закључи само у изузетно законом предвиђеним случајевима, ти случајеви све чешће постају правило а не изузетак. Поред рада с непуним радним временом и рада на одређено време, у атипичне облике запошљавања спадају и: рад на привременим и повременим пословима, рад преко агенције за привремено

---

<sup>268</sup> M. M. Ramos, P. A. G. Nicoli, „Substantial Equality of Workers as a Condition of Freedom“, *Industrial Law Journal (Juta)*, 7/2016, стр. 1524.

<sup>269</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, *op. cit.*, стр. 327-328.

<sup>270</sup> *Ibid.*, стр. 328.

<sup>271</sup> Д. Божичић, „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020, стр. 453-454.

<sup>272</sup> S. Cazes, M. Tonin, „Employment Protection Legislation and Job Stability: A European Cross-Country Analysis“, *International Labour Review*, бр. 3/2010, стр. 261.

<sup>273</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, *op. cit.*, стр. 327.

<sup>274</sup> *Online* тржишта рада углавном се везују за *online* платформе у облику веб-страница и мобилних апликација. Више о томе: И. Грубешкић, „Рedefинисање појма радника у условима рада на *online* платформама“, *Слобода пружања услуга и правна сигурност*, Крагујевац, 2017, стр. 959–980.

<sup>275</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, *op. cit.*, стр. 327.



запошљавање, рад који се обавља ван просторија послодавца, samozapoшљавање итд. Неопходно је сагледати колико је жена на тржишту рада ангажовано у атипичним облицима запошљавања и како овакав вид запошљавања утиче на једнакост жена и мушкараца.

У Немачкој на пример, у већини атипичних облика запошљавања жене су заступљеније, у већем обиму (код привремених послова) и у мањем обиму (код рада на одређено време).<sup>276</sup> Оно што је интересантно јесте да чак више од 26 посто од укупног броја запослених ради с непуним радним временом. Оваква форма запошљавања је изнад просека у ЕУ, и објашњава се повећаним учешћем жена на тржишту радне снаге. Жене чине више од 80 посто свих запослених с непуним радним временом, а као разлог се обично наводе породичне обавезе.<sup>277</sup>

Од атипичних облика запошљавања често се очекује да више профитирају жене него мушкарци, и на тај начин доприносе изједначавању родне неједнакости на тржишту рада.<sup>278</sup> Ово становиште се мора узети с резервом. Тачно је да су жене заступљеније у атипичним облицима запошљавања и да би начелно то требало да води и већој једнакости жена и мушкараца на тржишту рада. Међутим, мора се узети у обзир колико такви видови запослења утичу на достојанство радника и сигурност запослења. Ако једнакост посматрамо у форми материјалне једнакости која једнакост види као једнакост људског достојанства, односно једнакост засновану на вредностима, овакви видови изједначавања жена и мушкараца не остварују циљ једнакости. Таква једнакост, ако није заснована на здравим основама, може произвести низ споредних проблема.

На пример, запослени у атипичним формама запошљавања су у неповољнијем положају у приступу додатном усавршавању у компанији.<sup>279</sup> Такође, број запослених жена може се повећати у новој дигиталној економији због низа њених недостатака (ниже зараде, потреба за флексибилнијим условима итд.) у којима су жене повољнији (флексибилнији и јефтинији) извор радне снаге. „Али ово повећање неће нужно довести до стварања сигурног и адекватно плаћеног запослења.“<sup>280</sup>

Када је у питању остваривање пуне запослености, често се с економске стране гледишта узрок незапослености тражи у законима који регулишу радне односе. Економска критика закона који се баве радним односима сажета је у аргументима

---

<sup>276</sup> B. Keller, H. Seifert, op. cit., стр. 461.

<sup>277</sup> Ibid., стр. 460.

<sup>278</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, op. cit., стр. 324.

<sup>279</sup> B. Keller, H. Seifert, op. cit., стр. 466.

<sup>280</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, op. cit., стр. 315.

Светске банке да „закони који су донесени да заштите раднике веома често им штете“.<sup>281</sup> Међутим, емпиријска анализа шест ОЕЦД држава сугерише да закони о раду генерално не утичу на већу незапосленост, и да одређене одредбе, углавном оне које се тичу радног времена и представника запослених, могу имати ефекат на смањење незапослености.<sup>282</sup>

## 2.2. Флексибилност тржишта рада

„Флексибилнији приступ раду наметнут је све оштријом конкуренцијом на светском тржишту рада којој су изложене све земље, па и наша, услед глобализације пословања.“<sup>283</sup> У европској стратегији једна од мера које доприносе развоју флексибилности јесте промовисање једнаких могућности за све и једнакост жена и мушкараца, док се такође наводе и активне мере политике запошљавања и подстицање доживотног учења, између осталог.<sup>284</sup>

Када се говори о облику флексибилности и начинима остваривања, постоје знатне разлике у интересима послодавца и радника. Док послодавци у потпуности подржавају већу флексибилност рада у свим облицима, радници, иако могу имати користи од флексибилности, углавном приступају таквим облицима запошљавања с дозом резерве.<sup>285</sup> Ове резерве, кад је реч о флексибилности, нарочито су уочљиве када су у питању женски радници. Због разних друштвених и социолошких околности жене су обично више заступљене у флексибилним облицима рада, а самим тим и подложне већем ризику који доносе овакви видови запошљавања.

Управо због друштвених и социолошких околности, део радне снаге, углавном омладине и жена у одређеном животном добу, на тржиште рада улази заинтересован само за делимично радно ангажовање. То делимично радно ангажовање испољава се у некој форми флексибилног запошљавања које је условљено чињеницом да се не могу

---

<sup>281</sup> World Bank, *Doing Business 2008*. Washington, 2007, стр. 19, Наведено према: S. Deakin, J. Malmberg, P. Sarkar, „How Do Labour Laws Affect Unemployment and the Labour Share of National Income – the Experience of Six OECD Countries, 1970–2010“, *International Labour Review*, бр. 1/2014, стр. 3.

<sup>282</sup> S. Deakin, J. Malmberg, P. Sarkar, op. cit., стр. 19.

<sup>283</sup> С. Јашаревић, „Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду“, *Радно и социјално право*, 1– бр. 3/2002, стр. 94.

<sup>284</sup> L. M. Costiug, „Flexicurity and Employment Relationships in Romania“, *Law Annals from Titu Maiorescu University*, бр. 2/2015, стр. 51.

<sup>285</sup> R. Brković, „Fleksibilno tržište rada u uslovima globalizacije“, *Pravni život*, бр. 11/2011, стр. 480.

радно ангажовати на други начин и у већем обиму.<sup>286</sup> „Правно гледано, то је ствар слободе и избора овог дела радне снаге.“<sup>287</sup>

С правне стране и формално гледано, жене могу да имају само користи од флексибилизације. Међутим, ствар је доста сложенија, јер остваривање материјалне једнакости жена и мушкараца у радном односу не подразумева само постојање правног основа за такав вид ангажовања већ и читав низ механизма за остваривање и заштиту те једнакости. Овакво становиште је често заступљено у домаћим научним круговима. „Одговор није, и не може бити, да је запошљавање жена и омладине кроз флексибилне форме запошљавања одговарајуће решење, да се заснива увек на њиховој вољи и да одговара њиховом интересовању за запослење. Као што смо видели, то је резултат одређених животних и социоекономских ситуација и односа.“<sup>288</sup> „Чак и када би флексибилизација стварно резултирала повећањем запослености, стална несигурност приморава људе да прихвате било какав посао, под било којим условима. А није тачно да је боље имати било какав посао него никакав.“<sup>289</sup>

Главне врсте флексибилности су интерна и екстерна флексибилност, свака с одређеним подваријантама.

Интерна флексибилност се односи на флексибилност радног времена, функционалну флексибилност и флексибилност зарада. Екстерна флексибилност подразумева нумеричко прилагођавање радне снаге путем спољних механизма тржишта рада, нпр. мобилност радника између компанија, отпуштања, нестандартни облици запошљавања, агенцијско запошљавање радника итд.<sup>290</sup>

Екстерни облици флексибилности су карактеристични за скандинавске државе. Најбољи пример је данско тржиште рада које комбинује флексибилно тржиште рада с релативно издашном сигурношћу прихода и активном политиком тржишта рада и образовања. С друге стране, јапанско тржиште рада је карактеристичан пример интерне флексибилности.

Екстерна нумеричка флексибилност је најконтроверзнији облик флексибилности јер омогућава послодавацу да промени величину радне снаге.<sup>291</sup> Тачније, нумеричка

---

<sup>286</sup> V. Brajić, „Fleksibilne forme zapošljavanja i sindikat“, *Aktuelna pitanja savremenog zakonodavstva – Budva* 2000, стр. 314.

<sup>287</sup> Ibid.

<sup>288</sup> Ibid.

<sup>289</sup> Г. Обрадовић, „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008, стр. 209.

<sup>290</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 774.

<sup>291</sup> T. Treu, „Labour Flexibility in Europe“, *International Labour Review*, бр. 4-5/1992, стр. 498.

флексибилност подразумева прилагођавање броја радника или радних сати тржишним околностима.<sup>292</sup> Као што потврђују и емпиријска истраживања, лоше стране овакве флексибилизације огледају се у већем броју несрећа на раду, будући да се нестандартни радници, у ограниченом периоду за који су ангажовани, не могу добро упознати са сигурносним аспектима свог радног места.<sup>293</sup> Оваква флексибилност нарочито може бити ризична за женске раднике, који услед разних друштвених околности немају адекватну обуку и често имају мало радног искуства, па су самим тим и изложенији ризику.

Функционална флексибилност разликује се од екстерне нумеричке флексибилности, јер се односи на унутрашњу организацију рада компаније.<sup>294</sup> Функционална флексибилност подразумева промену производог система, технологије или организације рада, који омогућују ефикаснију и економичнију организацију рада, као и смањење ограничења у запошљавању и отпуштању.<sup>295</sup> Услед нових технолошких процеса овакав вид флексибилности је веома заступљен. Функционална флексибилност захтева од радника стално усавршавање, а често и преквалификацију на нова знања. Таква додатна усавршавања и процеси доживотног учења представљају већа оптерећења за жене, које нарочито за време трудничког и породилског одуства нису у стању за такве врсте обука.

Финансијска флексибилност (или флексибилност зарада) подразумева могућност да зараде не буду строго утврђене, већ да прате производне и радне циклусе (да се смање у периодима кризе), као и алтернативне облике награђивања (укључујући и бесплатно давање или могућност повољније куповине деоница, бонусе који се везују за пословни учинак или профит).<sup>296</sup> И ова врста флексибилности теже погађа жене него мушкарце, јер због породичних обавеза често нису у стању да испуне одређене бонусе. Зато одлуке компанија о награђивању или додатним бонусима могу представљати и акт индиректне дискриминације уколико су тако конципиране да у пракси више погађају жене.

Интерну флексибилност најбоље можемо објаснити на примеру Јапана. Интересантно је поменути да је до развоја овакве врсте флексибилности дошло услед велике сигурности запослења која одликује јапанско тржиште рада, услед које није ни

---

<sup>292</sup> С. Јашаревић, „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012, стр. 180.

<sup>293</sup> И. Розић, „Флексибилни облици запошљавања у складу са ASQUIS COMMUNITAIRE“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013, стр. 43.

<sup>294</sup> Т. Треу, *op. cit.*, стр. 505.

<sup>295</sup> С. Јашаревић, (2012), *op. cit.*, стр. 180.

<sup>296</sup> *Ibid.*, стр. 180-181.

било могуће изградити одређене системе екстерне флексибилности. Најбољи пример велике сигурности запослења можемо видимо у једној пресуди Врховног суда. У познатом случају пред Врховним судом, радио-водителј се успавао и није стигао да прочита јутарње вести у шест ујутро, не само једном већ два пута у року од две недеље. Емитерска компанија је отпустила спикера, али је Врховни суд поништио отказ уз образложење да пропусти није учинио намерно већ из нехата, а узете су у обзир и олакшавајуће околности да се запослени и извинио за пропуст.<sup>297</sup>

Висок степен сигурности запослења значи да јапански послодавци имају малу флексибилност у прилагођавању броја запослених. „Како систем запошљавања којем недостаје флексибилности није одржив,“<sup>298</sup> Врховни суд је успоставио јединствено правило које омогућава флексибилну модификацију услова запослења изменом услова рада. Према одлуци Врховног суда из 1968. године, неповољна измена услова рада има обавезујући ефекат на све запослене, укључујући и оне који су се успротивили изменама, под условом да се такве измене сматрају разумним.<sup>299</sup> Овом пресудом јапански радни односи увели су интерну флексибилност надокнађујући недостатак екстерне флексибилности.<sup>300</sup>

Искуства Јапана показују да и интерна флексибилност тешко може довести до суштинске једнакости жена и мушкараца. Јапанска пракса да се радни век проведе у једној компанији није нужно погодна за жене због дугог времена потребног за напредовање и усавршавање, премештаја у друго место рада, прековременог рада итд.<sup>301</sup> Екстерни систем флексибилности данас је слабо институционализован у Јапану. Сходно томе, тврди се да је то имало великог утицаја нарочито на младе и женске раднике. На пример, пораст броја незапослених младих био је уско повезан с унутрашњом сигурношћу запошљавања. С таквом сигурношћу су средњи и старији редовни запослени имали велику стабилност запослења, услед које млади нису имали много адекватних прилика за запошљавање.<sup>302</sup>

Флексибилно запослење данас покрива широк опсег послова у оквиру самог процеса тржишта рада, а један од његових најзначајнијих облика који постаје све актуелнији у условима глобализације на савременом тржишту рада представља

---

<sup>297</sup> T. Araki, „Comparative Analysis of Security, Flexibility, and Decentralized Industrial Relations in Japan“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 3/2007, стр. 445.

<sup>298</sup> Ibid., стр. 446.

<sup>299</sup> Ibid., стр. 447.

<sup>300</sup> Ibid., стр. 448.

<sup>301</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 777.

<sup>302</sup> Ibid.

привремено запослење.<sup>303</sup> „Важно је нагласити да привремено запослење обухвата раднике који имају уговоре на одређено време, раднике запослене путем агенција, сезонске раднике и оне који обављају послове из других облика нестандартног запослења.“<sup>304</sup> Привремено запошљавање је нетипичан облик запослења и сигурно је један од начина на који су послодавци понудили флексибилан посао и омогућили приступ тржишту рада осетљивим категоријама људи, попут студената, радника миграната, жена које се враћају с породилског одсуства, инвалидима итд.<sup>305</sup>

Анализа МОП-а показује да су радници на привременим и повременим пословима група која је највише погођена смањењем посла. У Шпанији 90 посто губитка посла тиче се привремених радника. Повећала се и незапосленост младих, као и дискриминација жена (како у Шпанији, тако и у Ирској и Грчкој); а у секторима у којима доминирају мушкарци жене су прве које се отпуштају и трпе веће смањење зараде.<sup>306</sup>

Ако једнакост посматрамо као једнакост људског достојанства, јасно је да флексибилни облици запошљавања не остварују једнакост жена и мушкараца. Тешко је говорити о једнакости уколико жене више раде у условима који носе знатно више ризика и већу несигурност запослења. Један од начина решавања тог проблема лежи у правном и фактичном изједначавању лица која раде у флексибилним формама рада са стално запосленима, с тенденцијом да се и они трајно запосле, чиме би се допринело популарности ових видова радног ангажовања.<sup>307</sup>

Флексибилни поступци отпуштања, уколико нису допуњени другим мерама, могу учинити више штете него користи за рањиве категорије радника (жене, старији радници, лица с инвалидитетом итд.). Ако флексибилност једноставно значи да послодавци имају право да отпуштају раднике кад год желе и одређују зараде по својој вољи, резултат тога може бити мала незапосленост, али с друге стране, такве облике рада пратиће мале зараде и велика несигурност запослења. Најбоља врста „флексибилности тржишта рада“ јесте она која омогућава радницима да лако пређу на нова и боља радна места. У том погледу су неопходни системи доживотног образовања и обуке, као и системи социјалног осигурања који ће их штитити од ризика незапослености.<sup>308</sup> У погледу права жена на једнакост, ово подразумева обезбеђење једнаких могућности. Тек уколико жене имају

---

<sup>303</sup> R. Brković, (2011), op. cit., стр. 481.

<sup>304</sup> Ibid.

<sup>305</sup> L. M. Costiug, op. cit., стр. 55.

<sup>306</sup> J. Lopez, A. Court, S. Canalda, op. cit., стр. 20.

<sup>307</sup> С. Јашаревић, (2012), op. cit., стр. 191.

<sup>308</sup> R. V. Reich, „The Challenge of Decent Work“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2002, стр. 119.

једнаке могућности на стручну обуку и додатна усавршавања као и мушкарци, флексибилни облици рада за њих неће представљати ризик већ могућност за брже и лакше проналажење новог запослења.

Флексибилизација често може да произведе последице које нису најповољније за раднике. У такве последице најчешће спадају: енормно повећање профита компанија на штету социјалног положаја запослених; слабљене синдиката; пребацивање терета социјалне сигурности с државе на појединца.<sup>309</sup>

Флексибилизација има и друге мане које директно погађају раднике као што су: смањење права, јер лица обично раде под неповољнијим условима; мања сигурност запослења; долази до подељености између запослених и незапослених, чиме се ствара плодно тло за неједнакост и дискриминацију; уместо обећаног трајног запошљавања, ангажовање на атипичним облицима рада често води ка експлоатацији (нарочито код „рањивих категорија“ као што су жене, нискоквалификовани радници, мигранти, млади, старији радници итд.).<sup>310</sup>

С друге стране, флексибилно тржиште рада свакако има и одређених предности које погодују женама. Ако се успостави равнотежа између заштите запослења и флексибилних поступака отпуштања, флексибилизација треба да промовише мање сегментирано тржиште рада, јер су послодавци склонији доношењу високо ризичних одлука о запошљавању, попут запошљавања „радника у неповољном положају“ и „рањивих“ радника (жене, дуготрајно незапослени, млади и старији радници).<sup>311</sup> Такође, с једне стране, тачно је да уговор о раду на одређено време не нуди раднику радни однос на неодређено време. С друге стране, пружа раднику могућност за посао и као такав представља алтернативу незапослености.<sup>312</sup>

Флексибилизација подстиче и економски раст привредних субјеката, који захваљујући прилагодљивости коју им нуди флексибилизација могу економичније и ефикасније организовати рад, те тако постепено расте и могућност трајног запошљавања.<sup>313</sup> У неолибералном погледу флексибилности, примена флексибилних мера доводи до тога да радници постају вештији – „бољи у ономе што раде“ – они се

---

<sup>309</sup> С. Јашаревић, (2012), *op. cit.*, стр. 177.

<sup>310</sup> Више о томе: *Ibid.*, стр. 185-186.

<sup>311</sup> Т. Bredgaard, P. K. Madsen, „Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4/2018, стр. 379.

<sup>312</sup> L. Corazza, „Hard Times for Hard Bans: Fixed-Term Work and So-Called Non-Regression Clauses in the Era of Flexicurity“, *European Law Journal*, бр. 3/2011, стр. 395-396.

<sup>313</sup> С. Јашаревић, (2002), *op. cit.*, стр. 94.

редом распоређују на продуктивнија места која на крају доносе добитак свима.<sup>314</sup> По једном становишту, чак и рад на одређено време има значајан утицај не само на услове рада већ и на функционисање тржишта рада. „Из перспективе тржишта рада, рад на одређено време је инструмент флексибилности запошљавања, који може побољшати професионалне могућности.“<sup>315</sup>

Евидентно је да жене кроз флексибилне облике запошљавања могу лакше пронаћи запослење и стећи одређено радно искуство. Међутим, као такви, флексибилни облици запошљавања нису одраз једнакости већ више представљају један од механизма којим се може остварити једнакост у дугорочном периоду.

Да би флексибилизација била прихватљива за раднике, она мора имати и одређени ниво сигурности. Шпанска реформа тржишта рада из 2012. показује колико је равнотежа између флексибилности и сигурности неопходна. Реформа је покренула значајна правна питања, од којих се нека односе на њену уставност, јер реформа крши принцип пропорционалности. Наиме, реформом је имплементирана широка флексибилност и олакшани раскид уговора о раду без промовисања компензационог механизма за запошљавање и заштиту од незапослености, чиме је нарушена пропорционалност између права и циљева.<sup>316</sup>

Флексибилност и сигурност нису неспојиви једно с другим, али више су у односу међусобног подржавања,<sup>317</sup> односно флексибилним радницима се морају дати бољи изгледи и више сигурности.<sup>318</sup> Постоји општа тенденција супротстављања ниске сигурности запослења и високог нивоа флексибилности тржишта рада, с једне стране, с већим нивоом сигурности запослења и мањом флексибилношћу на тржишту рада с друге стране. Интересантан приступ усвојило је неколико скандинавских земаља, које „ублажавају“ ниску сигурност запослења високим накнадама за случај незапослености и великим бројем активних мера политике запошљавања.<sup>319</sup>

Да би била легитимна, флексибилност мора бити испуњена и одређеном дозом сигурности. Управно на начелима флексибилности и сигурности почива концепт флексигурности.

---

<sup>314</sup> K. Rittich, „Making Natural Markets: Flexibility as Labour Market Truth“, *Northern Ireland Legal Quarterly*, бр. 3/2014, стр. 341.

<sup>315</sup> L. Corazza, *op. cit.*, стр. 395.

<sup>316</sup> J. Lopez, A. Court, S. Canalda, *op. cit.*, стр. 19.

<sup>317</sup> T. Inahami, *op. cit.*, стр. 773.

<sup>318</sup> N. Gundt, „Employment and Security in the Netherlands“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2015, стр. 365.

<sup>319</sup> P. Egger, „Decent Work and Competitiveness: Labour Dimensions of Accession to the European Union“, *International Labour Review*, бр. 1/2003, стр. 26.



Крајем деведесетих година прошлог века, креатори политике и научни радници у Холандији и Данској изнели су концепт флексиурности.<sup>320</sup> Флексиурност означава стратешку политику која настоји да синхронизовано повеже флексибилност на тржишту рада, с једне стране, и сигурност која обухвата и сигурност запослења и социјалну сигурност с друге стране, посебно за осетљиве групе становништва на тржишту рада и изван њега.<sup>321</sup> „Концепт се заснива на основној идеји да је могуће постићи висок ниво флексибилности (стриктно усклађивање с тржиштем и његовим потребама) и сигурност запослења (која укључује заштиту од деловања тржишта).“<sup>322</sup>

Флексиурност је концепт који има двоструки циљ. Поред унапређења економске конкурентности, циљ је и обезбеђење одређене социјалне заштите. Европска комисија описује флексиурност као оптималну равнотежу између флексибилности тржишта рада и сигурности запослених против ризика на тржишту рада. Битно је напоменути да сигурност запослених у концепту флексиурности, према Европској комисији, подразумева замену појма сигурности посла идејом „запошљивости“.<sup>323</sup> Исто сматра и професор Manfred Weiss: „Флексиурност значи прелазак с пуке сигурности посла на шири концепт сигурности запослења. Фокус више није првенствено на заштити једног и истог посла, већ на заштити модела каријере заснованог на променама посла.“<sup>324</sup>

Дански модел се генерално сматра репрезентативним случајем екстерне флексиурности. Када је о тој флексиурности реч, фокус је на макронивоу политика тржишта рада, које карактерише лако ангажовање и отпуштање (флексибилност за послодавце), и висики ниво заштите незапослених (сигурност за раднике).<sup>325</sup>

Супротно томе, карактеристике јапанског система флексиурности налазе се на микронивоу, то јест нивоу компаније.<sup>326</sup>

Систем флексиурности постаје препознат од стране Европске комисије и добија велику подршку 2006. године покретањем Зелене књиге о модернизацији рада.<sup>327</sup> Европска комисија је изјавила да има за циљ да води напор да се тржишта рада учине флексибилнијим док истовремено не угрожавају сигурност радника. У Зеленој књизи о

---

<sup>320</sup> T. Bredgaard, P. K. Madsen, op. cit., стр. 376.

<sup>321</sup> И. Розих, op. cit., стр. 69.

<sup>322</sup> S. Laleta, N. B. Vukobrat, „Fleksigurnost i (de)regulacija tržišta rada“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, бр. 1/2016, стр. 35.

<sup>323</sup> R. Blanpain, (2011), op. cit., стр. 32-33.

<sup>324</sup> M. Weiss, „Labour Law and the Future of Social Europe“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 2008, стр. 173.

<sup>325</sup> R. Blanpain, (2011), op. cit., стр. 32-33.

<sup>326</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 774.

<sup>327</sup> Green Paper, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006.

модернизацији рада много се разматрала и испитивала улога коју би радно законодавство могло имати у промовисању економског раста и могућности запошљавања. Такође, и Стратегија Европа 2020. укључује циљ појачавања реформи за побољшање флексибилности и сигурности на тржишту рада.<sup>328</sup>

Ране активности ЕУ у вези с флексигурношћу кулминирале су 2007. године, када је Савет ЕУ, као вид помоћи у реформама које следе у државама чланицама, усвојио осам заједничких принципа флексигурности.<sup>329</sup> Принципи флексигурности су: флексигурност је дизајнирана да примени главне принципе Лисабонске стратегије; посвећена је доживотном учењу, активним политикама тржишта рада и модерном систему социјалне заштите; прилагођава се околностима које су карактеристичне за сваку државу чланицу; треба да подржи отворена и свеобухватна тржишта рада; укључује несметан прелаз између послова сталним унапређивањем вештина запослених и пружањем неопходне социјалне заштите у прелазним периодима; треба да промовише равноправност полова, као и разматрање начина за усклађивање питања равнотеже између приватног и пословног живота; флексигурности је потребна подршка социјалних партнера; и флексигурност треба да укључује ефикасну и сразмерну расподелу ресурса које јавни буџети могу одржати.<sup>330</sup>

Поједини аутори анализом ових принципа утврђују да је циљ флексигурности стварање бољих и већих могућности за запошљавање, како би промовисали и родну равноправност, а такође и реформисали сегментирано тржиште рада.<sup>331</sup>

Тенденције ЕУ ка већој примени флексибилних облика рада потврђене су и Директивом 2019/1158/ЕУ о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља<sup>332</sup> из 2019. године. Директива предвиђа флексибилне радне услове као једну од мера којима се олакшава обављање рада радника с породичним обавезама. Директива дефинише флексибилне радне услове као могућност која је пружена радницима да прилагоде свој распоред радног времена, између осталог радом на даљину, флексибилним радним временом или смањеним бројем радних сати.<sup>333</sup> Државе чланице предузимају потребне мере како би се осигурало да радници с децом до одређених година, а у сваком случају до навршене осме године, и пружаоци неге имају право да

<sup>328</sup> L. Casano, op. cit., стр. 499; E. Keane, op. cit., стр. 310-311.

<sup>329</sup> R. Blanpain, (2011), op. cit., 3 стр. 33-34; T. Bredgaard, P. K. Madsen, op. cit., стр. 376.

<sup>330</sup> R. Blanpain, (2011), op. cit., стр. 33-34.

<sup>331</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 775.

<sup>332</sup> Директива 2019/1158/ЕУ о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља и о стављању изван снаге Директиве 2010/18/ЕУ (*Official Journal of the European Union*, L 188/79).

<sup>333</sup> Чл. 3, ст. 1, тч. ф, Директиве 2019/1158/ЕУ.

захтевају флексибилне радне услове ради пружања неге. Трајање таквих флексибилних радних услова може бити предмет разумних ограничења.<sup>334</sup> Послодавци разматрају захтеве за флексибилне радне услове из става 1 и одговарају на њих у разумном року, узимајући у обзир своје потребе и потребе радника. Послодавци морају образложити свако одбијање таквог захтева или свако одлагање коришћења таквих услова.<sup>335</sup> Имајући у виду да жене много више него мушкарци користе право на одсуства ради неге детета и других чланова уже породице, флексибилни радни услови им бар делимично омогућују да остану радно ангажоване.

„Флексибилност произилази из покушаја одређених земаља Западне Европе да нивелишу разлике између неолибералног притиска за повећање флексибилности и традиционалне социјалне сигурности тржишта рада.“<sup>336</sup> Међутим, социјални партнери другачије гледају на флексибилност. Европска конфедерација синдиката, у складу с циљевима које штити, држи више до сигурности. С друге стране, пословни свет Европе, репрезентујући перспективу послодаваца, више је фокусиран на флексибилност.<sup>337</sup> Ипак, и поред супротстављених ставова социјалних партнера, и жестоке критике од стране академске заједнице радног права, флексибилност је и даље водеће начело ЕУ када је у питању европска политика запошљавања. Политика запошљавања се манифестује у државама чланицама које су флексибилност узеле као основни принцип „модернизације“ радног права.<sup>338</sup>

Да би флексибилност успешно промовисала једнакост жена и мушкараца, држава мора спроводити мере које поспешују сигурност запослења. Велика сигурност запослења може да надомести ризик с којим се жене сусрећу радећи у флексибилним облицима запошљавања. Како је сигурност запослења један од циљева сваке државе која почива на принципима социјалне државе и има за циљ остваривање пуне запослености, о сигурности запослења биће речи у посебном поглављу.

---

<sup>334</sup> Чл. 9, ст. 1, Директиве 2019/1158/ЕУ.

<sup>335</sup> Чл. 9, ст. 2, Директиве 2019/1158/ЕУ.

<sup>336</sup> Т. Каламатиев, А. Ристовски, „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспективе), *Радно и социјално право*, бр. 1/2013, стр. 82.

<sup>337</sup> R. Blanpain, (2011), *op. cit.*, стр. 33.

<sup>338</sup> N. Zekic, „Job Security or Employment Security: What’s in a Name“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2016, стр. 549.

### 2.3. Сигурност запослења

Сигурност запослења је појам који данас све чешће користе, на првом месту политички и привредни субјекти, али и социјални партнери. Сигурност запослења се обично употребљава у контексту којим се жели приказати ефекат мера које радницима обезбеђују одређену сигурност. Међутим, сигурност запослења није појам који законодавац изричито дефинише. Углавном бисмо сигурност запослења, као и сигурност посла могли да подведемо под начело права на рад.<sup>339</sup> И сигурност запослења и сигурност посла имају исти циљ, остваривање пуне запослености, као један од циљева државе која почива на социјалној правди. Ако говоримо о једнакости жена и мушкараца у запошљавању, циљ је и женама обезбедити исту сигурност запослења коју имају и мушкарци.

У правној теорији, концепт сигурности за раднике обухвата три врсте сигурности: сигурност посла, сигурност запослења и сигурност прихода.<sup>340</sup> Други аутори, анализом концепта флексиурности, разликују четири елемента сигурности:

- сигурност посла – што се односи на трајање тачно одређеног посла;
- сигурност запослења / сигурност запошљивости – очекивања у вези са останком на послу (у овом случају то не мора бити исти послодавац);
- сигурност прихода – новчане накнаде и њихова заштита у случају да престане плаћени рад;
- комбинована сигурност – способност/немогућност комбиновања плаћеног рада с другим приватним или друштвеним активностима.<sup>341</sup>

Ове врсте сигурности уклапају се у оно што одређени аутори називају интерна и екстерна сигурност. Интерна сигурност односи се на сигурност запослења и сигурност посла, а екстерна се односи на мере као што су исплата накнаде за незапослене и спровођење активне политике тржишта рада од стране јавних институција.<sup>342</sup>

Када је у питању сигурност посла, општи закључак је да флексибилни радници уживају много мање сигурности посла од запослених с уговорима на неодређено

---

<sup>339</sup> N. Zekic, op. cit., стр. 567; У условима глобализације и флексибилности рада „јавља се потреба за критичком оценом основних принципа 'флексиурности' у погледу редефинисања права на рад као фундаменталног социјалног људског права“. В. Lubarda, „Fleksigurnost – sloboda bez solidarnosti“, *Pravni život*, бр. 12/2007, стр. 718.

<sup>340</sup> E. Keane, op. cit., стр. 313.

<sup>341</sup> N. Zekic, op. cit., стр. 552.

<sup>342</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 774.

време.<sup>343</sup> Имајући у виду да жене чине већину радника који раде у флексибилном режиму, јасно је да је њихова сигурност посла мања него код мушкараца. Мања сигурност посла је нарочито изражена уколико се ради о привременим и повременим пословима, односно о раду на одређено време. На сигурност посла појединца могу утицати многи фактори, нпр. радник који поседује ретка знања и квалификације може имати високу сигурност посла због недостатка конкурената за свој положај.<sup>344</sup>

Један од главних начина да се побољша положај ових радника лежи у комунитарним стандардима ЕУ, који покушавају да унапреде њихове шансе за добијање уговора на неодређено време. Када се размотри Директива о раду на одређено време (97/81/ЕУ), постаје очигледно да се заштита ових радника постиже остваривањем једнаког третмана према тим радницима – у поређењу са стандардним радницима с уговорима на неодређено време – и спречавањем злоупотребе закључивања узастопних уговора на одређено време.<sup>345</sup>

Становиште је да је сигурност посла традиционални облик сигурности радника и појам који је донедавно доминирао радним односима. Сигурност запослења се, напротив, представља као нови појам.<sup>346</sup> У теорији радног и социјалног права има више покушаја дефинисања сигурности запослења. Једно становиште је да сигурност посла треба да се односи на вероватноћу задржавања посла на тренутном радном месту, а сигурност запослења на задржавање посла код тренутног послодавца. То подразумева већу унутрашњу флексибилност и дужност вишка запослених да прихвате други посао који им нуди послодавац ако се тај посао сматра прикладним.<sup>347</sup> „Сигурност запослења дефинише се као могућност континуираног рада, а не као задржавање одређеног посла.“<sup>348</sup> „Сигурност запослења подразумева оне активности које штите радника од губитка посла генерално, а не од губитка одређеног посла код одређеног послодавца.“<sup>349</sup> Евидентно је да се сигурност посла односи на сигурност одређеног посла код одређеног послодавца, односно оног посла који радник тренутно обавља.

Када је у питању сигурност запослења, можда је најисправније појам дефинисати у ужем и ширем смислу. Сигурност запослења у ужем смислу односи се на задржавање посла код одређеног послодавца. С друге стране, сигурност запослења у ширем смислу

---

<sup>343</sup> N. Zekic, op. cit., стр. 562.

<sup>344</sup> E. Keane, op. cit., стр. 313-314.

<sup>345</sup> N. Zekic, op. cit., стр. 562.

<sup>346</sup> Ibid., стр. 548-549.

<sup>347</sup> Ibid., стр. 555.

<sup>348</sup> B. Keller, H. Seifert, op. cit., стр. 464.

<sup>349</sup> E. Keane, op. cit., стр. 314.

односи се на могућност обављања континуираног рада, то јест могућност да се лако и брзо нађе посао током целог радног века. Управо због тога, усмеравање каријере и валидацију вештина треба сматрати важним аспектима новог сета заштите који се пружа радницима за осигурање континуитета запослења током свих промена занимања које радник прође за време свог радног века.<sup>350</sup> Додатно образовање и стална стручна усавршавања повећавају сигурност запослења и због тога је битно осигурати једнаке могућности за жене и мушкарце приликом остваривања тих права.

Замена појма сигурности посла са сигурношћу запослења чини један од основних циљева политике Европске комисије о флексијурности. Сигурност запослења представља „сигурносну страну“ флексијурности.<sup>351</sup>

Сигурност прихода, према МОП-у, односи се на стварни, примљени и очекивани приход.<sup>352</sup> Модернизација социјалног осигурања значи да би бенефиције требало уредити тако да пружају (краткорочну) сигурност током периода незапослења, али да морају бити повезане с активним мерама пружања помоћи у потрази за послом, како би се спречило дугорочно ослањање на бенефиције.<sup>353</sup> „Једна од главних идеја јесте да равнотежа између права (на бенефиције) и обавеза (на активно тражење посла) мора бити обезбеђена.“<sup>354</sup> Приходи које радници примају за време незапослености по основу социјалног осигурања најчешће су везани за висину просечне зараде коју су примали док су били у радном односу. Имајући у виду да жене у просеку зарађују мање од мушкараца, јасно је и да је њихова сигурност прихода мања.

Поред три врсте сигурности, одређени аутори наводе и комбиновану сигурност, која се састоји од допуњавања радних односа другим активностима и обавезама радника, које често потпадају у сферу приватног живота.<sup>355</sup> „Овај облик сигурности има квалитативну функцију и обухвата различите прописе којима се уређују плаћена, односно неплаћена одсуства, одсуства због образовања и усавршавања, трудничка одсуства, породилска одсуства и други облици креирања радно-породичног баланса.“<sup>356</sup>

---

<sup>350</sup> L. Casano, *op. cit.*, стр. 516.

<sup>351</sup> N. Zekic, *op. cit.*, стр. 549.

<sup>352</sup> E. Keane, *op. cit.*, стр. 314.

<sup>353</sup> N. Gundt, (2014), *op. cit.*, стр. 358.

<sup>354</sup> *Ibid.*

<sup>355</sup> Т. Каламатиев, А. Ристовски, *op. cit.*, стр. 81.

<sup>356</sup> *Ibid.*

## ТРЕЋИ ДЕО

### 1. Међународни и регионални стандарди о једнакости

Као општа и универзална међународна организација, Уједињене нације прве на међународном плану уређују питање једнакости и као један од циљева у својим документима прокламују и начело једнакости свих људи.

Специјализована агенција Уједињених нација МОП дала је велики допринос развоју радничких права у свету и једнакости запослених. Мисија МОП-а јесте промоција социјалне правде кроз свеобухватну примену права радника и људских права,<sup>357</sup> која није могућа без једнакости на раду.<sup>358</sup> Ради извршавања те мисије МОП обавља више активности. Свакако, најзначајнија делатност МОП-а јесте нормативна делатност, која се састоји у објављивању радних стандарда у облику конвенција. Поред тога, не треба занемарити ни праћење примене ових стандарда и пружање техничке подршке владама и социјалним партнерима који желе да своје законе ускладе са стандардима. У својој богатој нормативној делатности МОП је донео 190 конвенција, од којих су конвенције о забрани дискриминације и једнаком плаћању од посебног значаја за регулисање једнакости жена и мушкараца.

Савет Европе као регионална организација са широким спектром деловања најпознатији је по промовисању и заштити основних људских права. У том деловању су и донете две најважније конвенције, односно повеље ове организације, којима се промовише једнакост свих људи, као и равноправност полова. Такође, и Европски суд за људска права доследно сматра да је родна једнакост један од главних циљева у државама чланицама Савета Европе.<sup>359</sup>

ЕУ, као још једна од регионалних организација, на самом почетку није била много посвећена законима против дискриминације. Спорадичне одредбе у оснивачким уговорима, који су за предмет регулисања имали принцип једнакости, углавном су се базирале на економској основи. С временом је, међутим, све већи нагласак стављан на

---

<sup>357</sup> J. J. Brudney, „The Internationalization of Sources of Labor Law“, *University of Pennsylvania Journal of International Law*, бр. 1/2017, стр. 11.

<sup>358</sup> Lj. Kovačević, „Једнакост и забрана дискриминације у радном праву“, *Tržište rada i politika zaposlenosti*, Beograd, 2008, стр. 177.

<sup>359</sup> I. Radacic, „Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 4/2008, стр. 841-842.

социјалне циљеве и јасно бављење људским правим, што је давало све већи значај антидискриминационим законима у ЕУ.<sup>360</sup>

## 1.1. Акти Уједињених нација

*Повеља Уједињених нација* – Повеља као један од најважнијих докумената у међународном праву не наводи велики број дискриминаторних основа, свега четири. Тако већ у члану 1 у ред својих најважнијих циљева наводи постизање међународне сарадње решавањем међународних проблема, економске, социјалне, културне или хуманитарне природе, као и унапређење и подстицање поштовања права човека и основних слобода за све, без обзира на расу, пол, језик или веру.<sup>361</sup> Такође, као један од главних циљева Генералне скупштине Повеља УН наводи и унапређење међународне сарадње на економском, социјалном, културном, просветном и здравственом пољу, и помагање остварења права човека и основних слобода за све, без обзира на расу, пол, језик или веру.<sup>362</sup> Повеља је по својој природи вишестрани уговор који хијерархијски стоји изнад осталих уговора, и као позитивноправни акт садржи сасвим одређене и прецизне норме понашања и санкције за прекршиоце тих норми.<sup>363</sup>

*Универзална декларација о правима човека из 1948. године* – Универзална декларација је следећи документ који прокламује принцип једнакости. Иако није правнообавезујући акт, Декларација је имала велики утицај на даљи развој људских права. Декларација је превасходно служила само као смерница државама и осталим међународним организацијама приликом нормирања одређених начела. Међутим, „многобројни међународни акти позивају се на одредбе Декларације, или на Декларацију у целини, тако да је данас већ могуће говорити о прерастању одредби Декларације у обичајна правила, призната од стране већине држава, чланица међународне заједнице.“<sup>364</sup> Истог мишљења је и професор Равнић: „Будући да су прихваћена од свих држава чланица и да се дуго времена стално примењују, могло би се рећи да су постали обичаји који имају функцију правних извора.“<sup>365</sup> Универзална декларација Уједињених

---

<sup>360</sup> M. Travis, „Accommodating Intersexuality in European Union Anti-Discrimination Law“, *European Law Journal*, бр. 2/2015, стр. 188.

<sup>361</sup> Чл. 1, Повеље.

<sup>362</sup> Чл. 13, Повеље.

<sup>363</sup> Више о правној природи Повеље: С. Аврамов, М. Крећа, *Међународно јавно право*, Београд, 2006, стр. 182.

<sup>364</sup> Ibid., стр. 302.

<sup>365</sup> A. Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, uporednog i međunarodnog*, Zagreb, 2004, стр. 605.



нација о људским правима из 1948. године најважнија је референтна тачка за међукултурну расправу о људској слободи и достојанству у данашњем свету.<sup>366</sup>

Као и Повеља, и Декларација већ у првом члану прокламује принцип једнакости. Сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима. Она су обдарена разумом и свешћу и треба једни према другима да поступају у духу братства. Сваком припадају сва права и слободе проглашене у овој декларацији без икаквих разлика у погледу расе, пола, језика, вероисповести, политичког или другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине, рођења или других околности.<sup>367</sup>

Поред прокламовања права на рад и слободан избор занимања (свако има право на рад, на слободан избор запослења, правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености),<sup>368</sup> Декларација наводи још једно битно право које чини окосницу једнакости не само женске и мушке радне снаге већ и окосницу једнакости свих људи у радном односу, а реч је о једнаком награђивању за једнак рад. Свако, без икакве разлике, има право на једнаку плату за једнак рад.<sup>369</sup> Ово право ће касније детаљније регулисати и МОП у посебној конвенцији, као и ЕУ у својој директиви.

Права која су предвиђена Декларацијом даље су се на међународном плану конкретизовала и учврстила у правнообавезујућим пактовима. Често навођен разлог за поделу једне декларације на два пакта био је недостатак сагласности око статуса и релативности Пакта о грађанским и политичким правима, за разлику од Пакта о економским, социјалним и културним правима.<sup>370</sup> Наиме, државе које нарочито подржавају капиталистичку и тржишну економију одбациле су многа социјална права. Сама два пакта постављају различите обавезе: док државе „прогресивно“ остварују социјална права, грађанска и политичка права могу се одмах применити. У међународном праву, социјална права се још нису опоравила од ове поделе,<sup>371</sup> и не могу да остваре свој пуни ефекат.<sup>372</sup>

Један од разлога за овакву поделу био је и економске природе јер имплементација социјалних права захтева често озбиљна финансијска средства. Међутим, професор

---

<sup>366</sup> M. A. Glendon, „Knowing the Universal Declaration of Human Rights“, *Notre Dame Law Review*, бр. 5/1998, стр. 1153.

<sup>367</sup> Чл. 1, Универзалне декларације.

<sup>368</sup> Чл. 23, ст. 1, Универзалне декларације.

<sup>369</sup> Чл. 23, ст. 2, Универзалне декларације.

<sup>370</sup> L. Richardson, „Economic, Social and Cultural Rights (and beyond) in the UN Human Rights Council“, *Human Rights Law Review*, бр. 3/2015, стр. 411.

<sup>371</sup> T. M. Antkowiak, *op. cit.*, стр. 5.

<sup>372</sup> N. Moizard, „The Risks of Invoking Fundamental Social Rights“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014, стр. 325.

Betten исправно одбацује овај разлог наводећи да и грађанска и политичка права захтевају финансијска средства да би била имплементирана, наводећи пример права на фер и правично суђење које изискује од државе успостављање правосудног система.<sup>373</sup>

Велики број социјалних права у које спада и једнакост жена и мушкараца, не изискује од државе само „прогресивни“ напор већ и низ стручних, економских и ефикасних мера да би се остварила у пракси. Због неопходне примене афирмативних мера, остваривање једнакости наилази и на бројне потешкоће. Такође, регулисање једнаког награђивања жена и мушкараца зависи и од фактора на које држава нема утицај, или је утицај углавном миноран. Сам значај социјалних права на добробит појединца је неупитан. У том контексту битно је и становиште Међуамеричког суда који је препознао да право на живот не може бити суштински одвојено од неколико социјалних, културних и економских права.<sup>374</sup>

*Пакт о грађанским и политичким правима из 1966. године* – За разлику од Универзалне декларације, пактови подлежу ратификацији, тако да су државе дужне да испуњавају обавезе које проистичу из пактова. Колико је делатност Уједињених нација усмерена на једнакост жена и мушкараца, види се већ у члану 3 Пакта о грађанским и политичким правима,<sup>375</sup> где се изричито наводи да су сва права једнако доступна како мушкарцима тако и женама. Државе чланице овог пакта обавезују се да осигурају једнако право људи и жена на уживање свих политичких и грађанских права утврђених у овом пакту.<sup>376</sup>

Осим тога, Пакт прокламује и забрану дискриминације по више дискриминаторних основа. Сва су лица једнака пред законом и имају право, без икакве дискриминације, на једнаку законску заштиту. Закон треба да забрани сваку дискриминацију и да гарантује свим лицима једнаку и делотворну заштиту против дискриминације било на основу расе, боје коже, пола, језика, политичког и другог мишљења, националног и друштвеног порекла, имовине, рода или било које друге околности.<sup>377</sup>

---

<sup>373</sup> L. Betten, „Human Rights“, *International and Comparative Law Quarterly*, бр. 3/2001, стр. 693.

<sup>374</sup> Више о томе: Т. М. Antkowiak, *op. cit.*, стр. 1–51.

<sup>375</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима (*Сл. лист СФРЈ*, бр. 7/71), у даљем тексту ПГПП.

<sup>376</sup> Чл. 3, ПГПП.

<sup>377</sup> Чл. 26, ПГПП.

*Пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године* – Пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>378</sup> садржи права која се непосредно односе на радни однос. Поред детаљнијег и прецизнијег прокламовања права на рад, Пакт делом регулише и питање једнакости женске и мушке радне снаге. Државе уговорнице овог пакта признају право на рад, које подразумева право сваког лица да добије могућност да обезбеди себи средства за живот слободно изабраним или прихваћеним радом, те ће предузети одговарајуће мере за заштиту овог права.<sup>379</sup>

Државе уговорнице овог пакта признају право свакоме на уживање правичних и повољних услова рада који обезбеђују нарочито: а) награђивање које, као минимум, доноси сваком запосленом; б) правичну плату и једнаку награду за рад једнаке вредности без икакве разлике; посебно женама морају бити загарантовани услови који нису лошији од оних које уживају мушкарци, уз једнаку награду за једнак рад.<sup>380</sup> Овде се уочава да су ране активности Уједињених нација на пољу једнакости мушке и женске радне снаге највише биле усмерене на једнакост приликом плаћања исте зараде за обављени исти рад. До неједнакости између женске и мушке радне снаге може доћи у било којој фази радног односа, од заснивања до престанка, али је очигледно да се највећа кршења принципа једнакости јављају приликом различитог плаћања жена и мушкараца за исти рад, тако да је разумљиво што су ране активности Уједињених нација највише биле усмерене на тај аспект радних односа.

Подела права на грађанска и политичка с једне стране и социјална с друге, поред остваривања тих права, битно је утицала и на њихову заштиту. С обзиром на то да су права радника класификована као социјална права, углавном су занемарена кад је у питању заштита. Многи либерални уставни и документи о људским правима уопште их нису заштитили,<sup>381</sup> или је њихова заштита била минимална у поређењу с грађанским и политичким правима, што доказује недостатак ефикасних механизма за њихово надгледање, промоцију и спровођење.<sup>382</sup>

*Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена из 1979. године* – Значај Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена огледа се и у томе што се велики број докумената, како међународног тако и европског права, а нарочито

---

<sup>378</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (*Сл. лист СФРЈ*, бр. 7/71), у даљем тексту ПЕСК.

<sup>379</sup> Чл. 6, ПЕСК.

<sup>380</sup> Чл. 7, ПЕСК.

<sup>381</sup> V. Mantouvalou, „Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation“, *Human Rights Law Review*, бр. 3/2013, стр. 533.

<sup>382</sup> G. MacNaughton, D. F. Frey, *op. cit.*, стр. 322-323.

права ЕУ у својим документима, позива на Конвенцију и права која су у њој прокламована.<sup>383</sup>

Већ на самом почетку Конвенција дефинише термин дискриминације жена. У овој конвенцији, израз „дискриминација жена“ означава сваку разлику, искључење или ограничење у погледу пола, што има за последицу или циљ да угрози или онемогући признање, остварење или вршење, када је реч о женама, људских права и основних слобода на политичком, економском, друштвеном, културном, грађанском или другом пољу, без обзира на њихово брачно стање, на основу равноправности мушкараца и жена.<sup>384</sup>

Конвенција детаљно уређује питање једнакости, као и начине на које су државе чланице дужне да делују да би и у пракси испуниле циљеве који проистичу из ове конвенције. Државе чланице осуђују дискриминацију жена у свим видовима, сагласне су да, свим одговарајућим средствима која им стоје на располагању и без одлагања, спроводе политику отклањања дискриминације жена и ради тога се обавезују: да унесу принцип равноправности мушкараца и жена у своје националне уставе или одговарајуће законе, ако то већ нису учиниле, као и да осигурају, законским или другим одговарајућим мерама, практичну примену тог принципа.<sup>385</sup>

Конвенција се детаљно бави правима жена када је у питању једнакост у запошљавању. Државе чланице предузимају све одговарајуће мере ради елиминисања дискриминације жена у области запошљавања како би се на основу равноправности мушкарца и жене осигурала једнака права а посебно: а) право на рад као неотуђиво право свих људи; б) право на једнаке могућности запошљавања, укључујући и примену једнаких критеријума при избору кандидата за радно место; ц) право на слободан избор професије и запослења, право на унапређење, сигурност запослења и сва права и услове који проистичу из рада, као и право на стручно оспособљавање и преквалификацију, укључујући и учење у привреди, више стручно оспособљавање и повремено додатно оспособљавање; д) право на једнаку награду, укључујући и бенефиције, као и једнак

---

<sup>383</sup> Право свих људи на равноправност пред законом и на заштиту од дискриминације чини универзално право признато Универзалном декларацијом о људским правима, Конвенцијом Уједињених нација о елиминисању свих облика дискриминације жена, Пактом Уједињених нација о грађанским и политичким правима и о економским, социјалним и културним правима и Европском конвенцијом за заштиту људских права и основних слобода чије су потписнице државе чланице. Конвенција број 111 Међународне организације рада забрањује дискриминацију у области запошљавања и професије (преамбула 4); Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању (*Official Journal of the European Communities*, L 303/16).

<sup>384</sup> Чл. 1, Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена.

<sup>385</sup> Чл. 2, Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена.

третман за једнак рад и једнак третман при оцењивању квалитета рада.<sup>386</sup> Наравно, до неједнакости жена и мушкараца може доћи и у другим фазама радног односа (приликом престанка радног односа, неједнакости у системима социјалног осигурања итд.), али и поред тога, члан 11 Конвенције покрива најважније области у којима долази до дискриминације жена у радном односу. Од прописивања једнакости плаћања ово је искорак ради достизања потпуне једнакости жена и мушкараца у свим фазама радног односа.

Конвенцијом је основан и Комитет за елиминисање дискриминације жена, чија је превасходна надлежност надгледање примене Конвенције. Факултативним протоколом уз Конвенцију, надлежност је проширена и на разматрање случајева који за предмет имају кршење права појединца или групе појединаца.<sup>387</sup>

Последњих година нормативна активност Уједињених нација није толико богата када је реч о уређењу једнакости. Посматрано из угла нормативне активности, пажња је више усмерена на праћење стања, промоцију и остваривање људских права. Тако тела која се баве заштитом људских права као препреку за промоцију једнаких права идентификују лоше управљање ресурсима и корупцију.<sup>388</sup>

## 1.2. Акти Међународне организације рада

Један од основних циљева МОП-а од оснивања јесте једнако третирање и остваривање једнаких могућности.<sup>389</sup> Тако да се у конципирању својих норми МОП водио и формалном и материјалном једнакошћу. То јест, циљ норми је двострук: да се спречи неједнакост у поступању према људима и да им се пруже једнаке могућности.<sup>390</sup> Принцип једнаких могућности помиње се већ и у Филадельфијској декларацији из 1944. године.<sup>391</sup>

---

<sup>386</sup> Чл. 11, Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена.

<sup>387</sup> Б. Н. Тубић, „Поступци пред појединим универзалним телима УН за заштиту људских права – актуелна питања и перспективе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2019, стр. 1200.

<sup>388</sup> Више о томе: А. Peters, „Corruption as a Violation of International Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 4/2018, стр. 1251-1252.

<sup>389</sup> Н. К. Nielsen, „Discrimination and Lawful Distinction in Employment – The Approach by the ILO“, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, бр. 4/1996, стр. 401.

<sup>390</sup> А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 178.

<sup>391</sup> Више о Филадельфијској декларацији и начелу једнакости: L. Betten, „The International Implementation of Economic and Social Rights by ILO“, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, бр. 2/1988, стр. 30.

Конвенције МОП-а су мултилатерални међународни уговори *sui generis*, који су због циља који врше и односа који уређују веома слични законима у унутрашњем правном поретку.<sup>392</sup>

*Конвенција бр. 111 о дискриминацији у вези са запослењем и занимањем* – Конвенција бр. 111,<sup>393</sup> из 1958. године, детаљно дефинише дискриминацију у запошљавању. За примену ове конвенције, израз дискриминација подразумева: а) свако прављење разлике, искључење или давање првенства заснованог на раси, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, чији је циљ да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања; б) свако друго прављење разлике, искључење или давање првенства чији је циљ да уништи или наруши једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања које ће моћи поименце назначити заинтересована држава чланица након консултовања с представничким организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, и других одговарајућих органа.<sup>394</sup> Дефиниција дискриминације из Конвенције представљала је полазиште и основу за остале актере међународног права који су дефинисали дискриминацију, да би с временом и сама била у извесној мери прецизирана и проширена.<sup>395</sup> Овако широка дефиниција покрива сваку дискриминацију која може негативно утицати и на једнакост у могућностима и на једнак третман.<sup>396</sup> Осим што веома широко дефинише дискриминацију, Конвенција не покрива само дискриминаторне ситуације које имају извориште у законским и другим прописима већ и у пракси.<sup>397</sup>

Поред тога што дефинише дискриминацију, Конвенција прецизира која се поступања и мере неће сматрати дискриминацијом. Прављење разлика, искључење или давање првенства заснованог на траженим квалификацијама за одређено запослење нису сматрани дискриминацијом.<sup>398</sup> Такође, ни предузете мере које се тичу заштите безбедности државе не сматрају се дискриминацијом, као ни посебне мере заштите или помоћи.<sup>399</sup>

Ради примене Конвенције, државе за које је ова конвенција на снази дужне су: донети законе и промовисати едукативне програме; спроводити политику о

---

<sup>392</sup> Више о правној природи конвенција: А. Nikolić, *Radno pravo*, Београд, 1988, стр. 100.

<sup>393</sup> Конвенција МОП-а бр. 111 о дискриминацији у вези са запослењем и занимањем (*„л. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/61).

<sup>394</sup> Чл. 1, ст. 1, Конвенције бр. 111.

<sup>395</sup> Лј. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 178.

<sup>396</sup> А. Петровић, (2009), *op. cit.*, стр. 185.

<sup>397</sup> В. Buklijaš, А. Bilić, *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006, стр. 81.

<sup>398</sup> Чл. 1, ст. 2, Конвенције бр. 111.

<sup>399</sup> Види: Чл. 4 и чл. 5, Конвенције бр. 111.

запошљавању; укинути сваку законску одредбу и прилагодити сваку административну наредбу или праксу које нису у складу с поменутом политиком.<sup>400</sup> Ради се о политици која треба да унапреди једнакост могућности и поступка у погледу запошљавања и избора занимања.<sup>401</sup>

Ради елиминисања дискриминације, Конвенција упућује и на организације радника и послодаваца које види као битне актере у спровођењу политике једнакости. Свака држава чланица за коју је ова конвенција на снази, треба, на начин прилагођен националним приликама и обичајима, да настоји да успостави сарадњу с организацијама послодаваца и радника и осталим одговарајућим организацијама ради прихватања и спровођења ове политике.<sup>402</sup> Међутим, када је у питању делатност организација послодаваца и радника у спровођењу политике једнакости, чини се да није остварен пун потенцијал у вези с тим. Улога синдиката и аутономних извора права биће посебно обрађена у раду.

Професор Нерпле сугерише да Конвенција бр. 111 „оличава појам процесне правде који не гарантује никакав одређени исход“.<sup>403</sup> Његово становиште се базира на томе да Конвенција посвећује мало пажње мерама које су неопходне за остваривање једнаких могућности. Поред наведених обавеза држава које су ратификовале Конвенцију, у вези с доношењем закона, односно укидања дискриминаторних одредби, Конвенција наводи само да су државе дужне да промовишу једнаку могућност запошљавања и избора различитих занимања.<sup>404</sup> То свакако није довољно да би се остварила материјална једнакост, иако Конвенција садржи елементе материјалне једнакости.<sup>405</sup>

Почевши од 1998. године, МОП је направио драматичан помак од свог традиционалног система заснованог на конвенцијама ка приступима „меког права“.<sup>406</sup> Регулисање права радника и остваривање једнакости механизмима „меког права“ не представља нов начин уређења радничких права. Приступ „меког права“ које није обавезујуће омогућује социјалним партнерима више слободе приликом регулисања права радника. Таква флексибилност у појединим случајевима може довести и до

---

<sup>400</sup> Чл. 3, Конвенције бр. 111.

<sup>401</sup> В. Šunderić, *op. cit.*, стр. 182.

<sup>402</sup> Чл. 3, тч. а, Конвенције бр. 111.

<sup>403</sup> В. Нерпле, (2001), *op. cit.*, стр. 6.

<sup>404</sup> Види: Чл. 2, Конвенције бр. 111.

<sup>405</sup> С. Sheppard, „Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2012, стр. 6.

<sup>406</sup> G. MacNaughton, D. F. Frey, *op. cit.*, стр. 314.

повољнијих услова рада. Такође, акти „меког права“ често представљају и драгоцене смернице које могу бити од користи за даље нормирање одређеног питања.

Приступ „меког права“ МОР-а огледа се у доношењу Декларације о основним принципима и правима на раду<sup>407</sup> 1998. године, а затим и Агенде о пристојном раду 1999. Међутим, нешто раније, средином деведесетих, започиње тенденција да се основни принципи радног права подводе као део људских права,<sup>408</sup> и свој најприхваћенији одраз имају управо у Декларацији МОР-а о основним принципима и правима на раду.<sup>409</sup> Све до усвајања Декларације, МОР своје акте није класификовао као акте о људским правима. Тек у Декларацији МОР је „иницирао“ листу права радника која се квалификују као људска права.<sup>410</sup>

Подсетимо, Декларација укидање дискриминације у односу на запошљавање и занимање укључује у корпус основних принципа. Декларација МОР-а декларише да је „уклањање дискриминације у погледу запослења и занимања“ обавеза свих држава чланица, без обзира на то да ли су ратификовале одговарајуће конвенције или не.<sup>411</sup>

У првим годинама након усвајања, многи су потценили Декларацију, али је имала кључну улогу у премештању међународног радног права из периода стагнације и готово бескорисности у период појачане ефикасности.<sup>412</sup> Декларација је покренула талас инкорпорације ових основних радних принципа у мноштво међународних јавних и приватних обавезујућих докумената, често с јачим поступцима за извршење и правним средствима од поступака МОР-а.<sup>413</sup>

---

<sup>407</sup> Једни од разлога који се наводе као повод за усвајање Декларације јесу везивање међународне трговине и радних стандарда, као и изазови глобализације. Више о томе: Г. Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011, стр. 58–61.

<sup>408</sup> Шире посматрано, потешкоће у „повезивању“ људских права и права радника огледају се у томе што је основно људско право право на једнакост, док је полазна основа у радном праву неједнакост између радника и послодавца. Више о томе: D. D. Toit, „The Right to Equality versus Employer 'Control' and Employee 'Subordination': Are Some More Equal Than Others?“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 1/2016, стр. 1.

<sup>409</sup> K. Banks, „Trade, Labor and International Governance: An Inquiry into the Potential Effectiveness of the New International Labor Law“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2011, стр. 63.

<sup>410</sup> V. Mantouvalou, „Are Labour Rights Human Rights“, *European Labour Law Journal*, 2/2012, стр. 154.

<sup>411</sup> B. Hepple, (2001), *op. cit.*, стр. 5.

<sup>412</sup> M. Weiss, „International Labor and Employment Law: From Periphery to Core“, *ABA Journal of Labor & Employment Law*, бр. 3/2010, стр. 496.

<sup>413</sup> *Ibid.*



### 1.3. Акти Савета Европе

*Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода* – Конвенција о људским правима<sup>414</sup> из 1950. године забрањује сваки вид дискриминације. Уживање права и слобода предвиђених у овој конвенцији обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност с неком националном мањином, имовина, рођење или други статус.<sup>415</sup>

Битно је поменути да је Конвенција допуњена Протоколом бр. 12 из 2000. године, тако да се чланови 1 и 2 Протокола који се односе на дискриминацију сматрају додатним члановима Конвенције. Члан 1, став 1 Протокола наводи да уживање сваког права које закон предвиђа мора се обезбедити без дискриминације по било ком основу који су наведени у Конвенцији. Став 2 истог члана предвиђа да јавне власти не смеју ни према коме вршити дискриминацију по поменутиим основама. Чланом 2 је остављена могућност државама чланицама да одреде територију или територије на којима ће се примењивати овај протокол.

Значај Конвенције о људским правима огледа се у томе што се права предвиђена овом конвенцијом могу штитити пред Европским судом за људска права. Међутим, битно је напоменути да, поред забране сваког вида дискриминације, Конвенција о људским правима садржи свега два права која се тичу радних односа (право на рад и слободу удруживања).

Иако Конвенција забрањује сваки вид дискриминације, на забрану дискриминације се може позивати само у вези с једним од других права заштићених Конвенцијом. Наиме, члан 14 Конвенције не треба гледати изоловано,<sup>416</sup> тако да би била релевантна за суд, разлика у поступању увек се мора односити на неко суштинско право из Конвенције.<sup>417</sup> У принципу, свака разлика у поступању може се изнети пред суд, све док се односи на вршење једног од права из Конвенције. Суд је то изричито потврдио у

---

<sup>414</sup> Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (*Сл. лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 – *испр. и Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/10 и 10/15), у даљем тексту КЗЈП.

<sup>415</sup> Чл. 14, КЗЈП.

<sup>416</sup> S. Fredman, (20166), *op. cit.*, стр. 274.

<sup>417</sup> J. Gerards, „The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, бр. 1/2013, стр. 100.

случају Engel, где је сматрао да разликовање засновано на војном чину може бити у супротности с чланом 14.<sup>418</sup>

Оваква правила веома сужавају улогу Конвенције о људским правима у остваривању једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Потешкоће се јављају и када су у питању права из радног односа, као што је право на слободу удруживања. Право на слободу удруживања у одређеним случајевима може да има посредан утицај на остваривање права жена и постизање једнакости. То је случај приликом оснивања женских синдиката, који за циљ имају промовисање, остваривање и заштиту права жена. Међутим, у неколико случајева током седамдесетих, осамдесетих и деведесетих, у погледу синдикалних права, Европски суд за људска права више пута је пресудио да, када се неко право може класификовати као социјално, и ако је заштићено Европском социјалном повељом или инструментима МОР-а, треба га изузети из Европске конвенције.<sup>419</sup>

Још један проблем који утиче на остваривање свих права из Конвенције јесте то што је велики број пресуда остао неизвршен. У марту 2018. године, Савет Европе је објавио да је, од свих пресуда Европског суда за људска права од његовог оснивања, више од половине (скоро 7.500 пресуда) и даље остало неизвршено.<sup>420</sup>

Интересантно је поменути и полни састав Европског суда за људска права. Између првих избора 1959. и маја 2014. године, за Европски суд за људска права у Стразбуру именован је 171 судија, од чега само 33 жене. У чак 21 од 47 земаља Савета Европе никада није изабрана ниједна жена за судију.<sup>421</sup> Веома мали број жена судија утицао је на доношење Резолуције 1366 из 2004. године, која за циљ има повећање броја жена судија. Начело изложено у Резолуцији 1366 из 2004. предвиђа да листе које подносе државе треба у принципу да садрже најмање једног кандидата сваког пола.<sup>422</sup>

*Ревидирана европска социјална повеља* – Ревидирана европска социјална повеља<sup>423</sup> из 1996. године детаљно регулише дискриминацију по основу пола у свим фазама радног односа, од приступа запошљавању до престанка радног односа и враћања

---

<sup>418</sup> Више о томе: Ibid., стр. 104.

<sup>419</sup> V. Mantouvalou, (2013), op. cit., стр. 532.

<sup>420</sup> V. Fikfak, „Changing State Behaviour: Damages before the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 4/2019, стр. 1091-1092.

<sup>421</sup> Више о томе: S. H. Vachez, „More Women – But Which Women? The Rule and the Politics of Gender Balance at the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 1/2015, стр. 200.

<sup>422</sup> Ibid., стр. 211.

<sup>423</sup> Ревидирана европска социјална повеља (*Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09), у даљем тексту РЕСП.

на рад. У намери да обезбеде ефективно остваривање права на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола, стране уговорнице се обавезују да признају то право и предузму одговарајуће мере да обезбеде или унапреде његову примену у следећим областима: а) приступ запошљавању, заштита од отпуштања и враћање на рад; б) професионално усмеравање, обука, преквалификација и рехабилитација; ц) услови запошљавања или радни услови, укључујући и надокнаду; д) развој каријере који подразумева и унапређења.<sup>424</sup> Начела која се тичу једнакости и забране дискриминације спадају у фундаментална начела Повеље, тако да су државе чланице које ратификују Повељу дужне да та начела уврсте у круг обавезујућих начела. На тај начин начело једнакости жена и мушкараца добија централно место када је у питању заштита основних радних и социјалних права.

За разлику од Конвенције о људским правима, „недостатак“ Повеље јесте то што се још није остварила могућност да се права гарантована овом повељом штите пред неким међународним судом.<sup>425</sup> Односно, недостаци Социјалне повеље својствени су за све акте који регулишу социјална права, почев од Пакта о културним, социјалним и економским правима, па до одговарајућих аката Конвенције МОП-а. Недостаци су: слаби и неефикасни механизми примене и непостојање ефикасних санкција.<sup>426</sup>

С друге стране, контрола и заштита тих права знатно је боља у ЕУ. Европски суд правде представља ефикасан судски механизам. У мери у којој су основна социјална права предмет судске ревизије, овај суд је одговарајућа институција која гарантује спровођење.<sup>427</sup>

## 1.4. Акти Европске уније

Извори комунитарног права могу бити примарни и секундарни.<sup>428</sup> Одредбе оснивачких уговора ЕУ као примарних извора углавном су економског карактера. У том духу и одредбе које су регулисале једнакост жена и мушкараца најчешће су почивале на

---

<sup>424</sup> Чл. 20, РЕСП.

<sup>425</sup> Европски суд за људска права није надлежан у погледу Повеље, а засад није изгледно оснивање посебног суда при Савету Европе који би био надлежан у погледу Повеље.

<sup>426</sup> М. Weiss, „Fundamental Social Rights for the European Union“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/1997, стр. 431.

<sup>427</sup> Ibid.

<sup>428</sup> Примарни извори представљају изворе које стварају државе чланице приликом уређивања међусобних односа, као и односа које успоставља ЕУ закључивањем споразума с трећим државама и међународним организацијама. Секундарни извори представљају правила или законодавства које стварају органи ЕУ, на темељу овлашћења која произилазе из примарних извора. S. Dedić, J. G. Sijerčić, *Radno pravo*, Sarajevo, 2005, стр. 131-132.

остваривању економског циља. С друге стране, директиве као најважнији облик секундарног законодавства детаљно уређују питање једнакости и забране дискриминаторног понашања. Поред директива, битно је поменути и повеље о социјалним правима које пропагирају принцип једнакости жена и мушкараца.

Током осамдесетих и раних деведесетих година прошлог века постало је јасно да реализација социјалног законодавства ЕУ неће бити могућа у многим областима уз употребу директива. Проблем око имплементације социјалних права био је велики изазов и за ЕУ. Државе чланице нису благонаклоно гледале на социјалну политику. Услед тога, ЕУ је почела да користи меко право (попут одлука *sui generis*, препорука, резолуција и предлога), тј. инструменте који нису правно обавезујући, али без обзира на то могу имати одређене правне и практичне ефекте.<sup>429</sup>

С временом се број инструмената који се користе у оквиру правне тековине ЕУ о једнаким могућностима и политици запошљавања постепено повећавао са укупно осам инструмената у првом периоду (1963–1979) на 34 у периоду од 2000. до 2008. Друго, дошло је до проширења врсте аката који се користе у те сврхе. Поред директива, резолуција и препорука, ЕУ доноси и повеље о основним правима и стратегије запошљавања.<sup>430</sup>

Право ЕУ, као комунитарно право, обавезујуће је за државе чланице ЕУ. Ипак, и државе које су у фази приступа ЕУ дужне су да усагласе национално право с правом ЕУ. „Усклађивање домаћег права с правом ЕУ је актуелно нормативно, а посебно законодавно питање за државе учеснице у процесу европске интеграције.“<sup>431</sup>

### **1.4.1. Оснивачки уговори и повеље о основним правима**

*Уговор из Рима* – Римским уговором из 1957. године државе чланице су, углавном, остале појединачно одговорне за социјалну политику. Ипак овај уговор у члану 119 предвиђа обавезу једнаког награђивања жена и мушкараца. Према члану 119 уговора, државе чланице требало је да поштују принцип једнаке зараде за једнак рад жена и мушкараца. Такође, у истом члану прописује се да се ова одредба односи како на основну или минималну зараду, тако и на све остале накнаде које послодавац директно или

---

<sup>429</sup> В. Р. Наар, Р. Сопеланд, *op. cit.*, стр. 278.

<sup>430</sup> *Ibid.*, стр. 285.

<sup>431</sup> Ж. Мирјанић, „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права с правом Европске уније“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 68/2014, стр. 129.

индиректно, у новцу или натури, исплати запосленом на основу радног односа. Ова одредба била је намењена само спречавању социјалног дампинга коришћењем жена као јефтине радне снаге и није имала никакве везе с побољшањем права жена. Укратко, првобитни Уговор о Европској економској заједници садржао је само минималистички приступ социјалној политици.<sup>432</sup> Иако се овај члан односио само на остваривање услова једнакости у погледу награђивања, он је поставио темеље за Директиву 76/207 из 1976. године, која захтева имплементацију начела једнакости мушкараца и жена у свим аспектима радног односа.<sup>433</sup> Члан 119 Римског уговора о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге у почетку је за циљ имао спречавање нелојалне конкуренције услед могућности неједнаког плаћања жена и мушкараца у различитим државама ЕУ. Ипак, одредба члана 119 постаће водећи инструмент за настанак законодавства равноправности полова седамдесетих и осамдесетих година прошлог века.<sup>434</sup>

*Уговор из Амстердама* – Уговор из Амстердама<sup>435</sup> из 1997. године, права предвиђена чланом 119 Римског уговора проширује и на домен афирмативних мера чланом 141, који замењује ранији члан 119. Да би се обезбедила потпуна и стварна једнакост мушкараца и жена у професионалном животу, начелом једнаког третмана не спречава се ниједна држава чланица да задржи или уведе мере којима се предвиђају посебне предности да би се мање заступљеном полу олакшало обављање професионалне делатности или да би се спречио или надокнадио неповољан положај у професионалној каријери.<sup>436</sup> Могућности за примену афирмативних мера унапређене су чланом 141,<sup>437</sup> и чини се да одредбе члана 141 кодификују одлуку Европског суда правде у предмету *Marschall*.<sup>438</sup> О случају *Marschall* биће више речи у поглављу о Европском суду правде.

*Уговор из Лисабона* – Лисабонски уговор<sup>439</sup> потписан је 2007. године, а ступио је на снагу 2009, након што га је ратификовало свих 27 држава чланица. Уговор доноси помаке у области људских права, који укључују право на једнакост и недискриминацију.

Најзначајнија новина за остваривање једнакости коју Лисабонски уговор уводи јесте давање правнообавезујућег статуса Повељи о основним правима ЕУ, која сада има

---

<sup>432</sup> M. Weiss, (1997), op. cit., стр. 418.

<sup>433</sup> G. Pitt, op. cit., стр. 24.

<sup>434</sup> I. Grubešić, Dž. Radončić, „Primjena načela zabrane diskriminacije u ostvarivanju prava na porodijsku naknadu“, *ANALI Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, бр. 11, год. 6, стр. 175.

<sup>435</sup> Уговор из Амстердама (*Official Journal of the European Communities*, 97/C 340/01).

<sup>436</sup> Чл. 141, ст. 4, Уговора из Амстердама.

<sup>437</sup> R. Blanpain, „The European Union and Employment Law“, *Indonesian Journal of International Law*, бр. 4/2008, стр. 663.

<sup>438</sup> C. Barnard, „The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality“, *McGill Law Journal*, бр. 4/2001, стр. 964.

<sup>439</sup> Уговор из Лисабона (*Official Journal of the European Union*, 2007/C 306/01).

исту вредност као и уговори, и утврђивање обавезе да ће ЕУ приступити Европској конвенцији о људским правима. Обе одредбе могу имати велики утицај на питања равноправности законодавства ЕУ.<sup>440</sup>

ЕУ није имала законску надлежност да приступи Европској конвенцији о људским правима, али сада Уговор не само да утврђује ову надлежност већ заправо представља обавезу за ЕУ да то учини.<sup>441</sup> Међутим, Европски суд правде је 18. децембра 2014. године доставио своје мишљење број 2/13 закључујући да споразум о приступању ЕУ Европској конвенцији о људским правима није компатибилан с чланом 6 Уговора. ЕУ још увек није приступила Европској конвенцији о људским правима.

Лисабонски уговор садржи бројне чланове који су важни за једнакост и недискриминацију у ЕУ. Прво, у члану 2 једнакост се помиње као једна од вредности на којима је Унија основана.<sup>442</sup> Она се бори против социјалне искључености и дискриминације и подстиче социјалну правду и заштиту, једнакост жена и мушкараца, солидарност између генерација и заштиту права детета.<sup>443</sup> Иако ови чланови не стварају никаква законска права, њихов истакнути положај на почетку Уговора јасно показује да ЕУ цени једнакост и различитост и да је једнакост једна од основних вредности на којима почива ЕУ.<sup>444</sup>

Оригинални члан 119 Римског уговора, касније члан 141 у Уговору из Амстердама, који уређује једнако награђивање, сада је члан 157 и садржи незнатну измену у односу на претходни уговор. Европски парламент и Савет, у складу с редовним законодавним поступком и након консултовања с Економским и социјалним комитетом, усвајају мере како би се обезбедила примена начела једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада, укључујући и начело једнаког плаћања за једнак рад или рад једнаке вредности.<sup>445</sup> Видимо да ова одредба, слично као и Конвенција МОП-а бр. 111, комбинује формалну и материјалну једнакост.

*Повеља заједнице о фундаменталним социјалним правима радника* – Повеља о правима радника из 1989. године предвиђа у својим одредбама принцип једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Мора се осигурати једнак положај мушкараца и жена. Морају се створити једнаке могућности за мушкарце и жене. У вези с тим треба

---

<sup>440</sup> E. Howard, „EU Equality Law: Three Recent Developments“, *European Law Journal*, бр. 6/2011, стр. 786.

<sup>441</sup> Ibid.

<sup>442</sup> Ibid.

<sup>443</sup> Чл. 3, ст. 3, Уговора из Лисабона.

<sup>444</sup> E. Howard, op. cit., стр. 786.

<sup>445</sup> Чл. 157, ст. 3, Уговора из Лисабона.

поспешити активности ради сигурне примене принципа једнакости мушкараца и жена у погледу права на запошљавање, плату, услове рада, социјалну заштиту, образовање, професионално оспособљавање и напредовање у служби. Такође, треба предузети мере да мушкарци и жене ускладе своје пословне и породичне односе.<sup>446</sup>

Ипак, мора се напоменути да Повеља о правима радника није правно обавезујућа. Не поседује обавезујућу снагу ни према праву ЕУ, ни према међународном јавном праву.<sup>447</sup> Уговор о Европској унији из 1992. године предвиђа да ће ЕУ поштовати фундаментална начела комунитарног права, али се односи само на Европску конвенцију о људским правима и уставне традиције заједничке државама чланицама. Не постоји никаква референца ни на Европску социјалну повељу из 1961. године, ни на Повељу о фундаменталним социјалним правима радника из 1989.<sup>448</sup> Првобитна замисао је била да се остали извори права ЕУ позивају на Повељу и циљеве које она прокламује, али ипак таква пракса до данашњег дана није уродила правном обавезношћу Повеље.

Истовремено, мора се приметити да многа права проглашена Повељом већ изричито спадају у законодавну надлежност ЕУ, попут слободе кретања, једнаке зараде за мушкарце и жене итд.<sup>449</sup> Професор Bell прокламовања права радника у документе о основним правима тумачи као покушај подстицања судија да придају посебну тежину тим интересима с обзиром на то да су судови постали кључно борилиште у савременим радним односима.<sup>450</sup> Тако да, иако Повеља није правно обавезујућа, „прокламовање захтева радника на језику ’фундаменталних’ права послало је сигнал судовима о значају који треба да се придаје таквим нормама.“<sup>451</sup>

*Повеља о фундаменталним људским правима у Европској унији* – Повеља о фундаменталним правима,<sup>452</sup> донета у Ници 2000. године, изједначава по значају фундаментална социјална права с грађанским и политичким правима. „На тај начин напушта се традиционални својеврсни дуализам у приступу међународном регулисању основних права.“<sup>453</sup>

---

<sup>446</sup> Чл. 16, Повеље о правима радника.

<sup>447</sup> В. Nepple, „The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights“, *Modern Law Review*, 5/1990, стр. 644.

<sup>448</sup> М. Weiss, (1997), *op. cit.*, стр. 424-425.

<sup>449</sup> Више о томе: В. Nepple, (1990), *op. cit.*, стр. 645.

<sup>450</sup> М. Bell, „Sickness Absence and the Court of Justice: Examining the Role of Fundamental Rights in EU Employment Law“, *European Law Journal*, бр. 5/2015, стр. 643-644.

<sup>451</sup> *Ibid.*

<sup>452</sup> Повеља о фундаменталним људским правима у Европској унији (*Official Journal of the European Union*, С 364/1), у даљем тексту Повеља из Нице.

<sup>453</sup> В. Lubarda, *Evropsko radno pravo*, Podgorica, 2004, стр. 97.

Када је у питању Повеља о основним правима ЕУ, дуго су постојале недоумице да ли ЕУ треба да буде опремљена сопственим актима права како би донела транспарентност и јасноћу у заштити људских права.<sup>454</sup> Намера ЕУ приликом усвајања Повеље била је да заштити своју аутономију и ауторитет Европског суда правде, и разматрало се да је ЕУ потребна властита повеља о основним правима да модернизује и ажурира Европску конвенцију о људским правима, интегришући економска и социјална права заједно с грађанским и политичким правима.<sup>455</sup>

Праву једнакости у ЕУ посвећен је комплетан трећи део Повеље, чиме се на још један начин показује да је једнакост један од фундаменталних принципа по којима она функционише. Поред забране дискриминације, Повеља из Нице предвиђа и једнакост жена и мушкараца у свим областима запошљавања.<sup>456</sup> Забрањена је свака дискриминација по основу пола, расе, боје коже, етничког или социјалног порекла, генетских карактеристика, језика, вероисповести или уверења, политичког или било ког другог мишљења, припадности националној мањини, имовног стања, рођења, инвалидности, старосне доби или сексуалне оријентације.<sup>457</sup> Равноправност жена и мушкараца мора бити осигурана у свим областима, укључујући и запошљавање, рад и плаћање. Такође предвиђа и афирмативне мере. Начело једнакости не спречава задржавање или усвајање мера којима се утврђују посебне предности у корист недовољно заступљеног пола.<sup>458</sup>

Повеља о фундаменталним правима правно је обавезујући инструмент права ЕУ од краја 2009. године, обавезујући и институције ЕУ и државе чланице када делују у оквиру права ЕУ.<sup>459</sup> Од ступања на правно обавезујућу снагу, Повеља има статус примарног права ЕУ, носећи „исту правну вредност као и уговори“.<sup>460</sup> Чини се да је Повеља наизглед имала подједнако дубоке ефекте на правну сферу. Између 1. децембра

---

<sup>454</sup> Више о томе: E. Spaventa, „A Very Fearful Court: The Protection of Fundamental Rights in the European Union after Opinion 2/13“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1/2015, стр. 36.

<sup>455</sup> G. Burca, „After the EU Charter of Fundamental Rights: The Court of Justice as a Human Rights Adjudicator“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 2/2013, стр. 172.

<sup>456</sup> Осим поменутих права у овом делу Повеље новеде се и права детета, права старих лица, интеграција особа с инвалидитетом, једнакост пред законом и културна, верска и језичка разноликост.

<sup>457</sup> Чл. 21, ст. 1, Повеље из Нице.

<sup>458</sup> Чл. 23, Повеље из Нице.

<sup>459</sup> G. Burca, *op. cit.*, стр. 169.

<sup>460</sup> E. Frantziou, „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU: Rediscovering the Reasons for Horizontality“, *European Law Journal*, бр. 5/2015, стр. 659.



2009. и 31. децембра 2014, Суд правде се позивао на Повељу ни мање ни више него 353 пута, а примењивана је у многим истакнутим случајевима.<sup>461</sup>

### 1.4.2. Секундарно законодавство

*Директива 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у вези с приступом запослењу, професионалној обуци и унапређењу услова рада* – Директива 76/207<sup>462</sup> из 1976. године предвиђа да принцип једнаког третмана означава непостојање било какве врсте дискриминације на темељу пола, директне или индиректне, а посебно позивањем на нечије брачно стање или породичну ситуацију.<sup>463</sup>

Примена принципа једнаког третмана односи се на непостојање дискриминације приликом утврђивања услова, укључујући и критеријуме за одабир и примање на све врсте послова или положаја, без обзира на сектор или грану делатности, те на све професионалне хијерархијске нивое.<sup>464</sup> У истом члану даље се наводи обавеза државе чланице да хармонизује своје националне прописе, како хетерономне, тако и аутономне с одредбама директиве. С тим циљем, државе чланице предузеће све нужне мере како би осигурале да: а) сви закони, уредбе и управни прописи супротни принципу једнаког третмана буду стављени изнад снаге; б) све одредбе супротне принципу једнаког третмана укључене у колективне споразуме, појединачне уговоре о раду, правилнике о унутрашњем раду предузећа или правила о самосталним делатностима буду или могу бити проглашене ништавним и без законске ваљаности или да буду измењене и допуњене.<sup>465</sup>

Занимљиво је приметити да понуде за заснивање радног односа не спадају у делокруг директиве. С друге стране, једнак третман односи се и на отказе.<sup>466</sup> Иако не постоји обавеза, у упоредном законодавству држава чланица појам запослени у смислу закона о равноправности најчешће се односи и на тражиоца запослења. Тиме се националним законодавствима пружа већи степен заштите него што је утврђено овом директивом.

---

<sup>461</sup> D. Chalmers, S. Trotter, „Fundamental Rights and Legal Wrongs: The Two Sides of the Same EU Coin“, *European Law Journal*, бр. 1/2016, стр. 9.

<sup>462</sup> Директива 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у вези с приступом запослењу, професионалној обуци и унапређењу услова рада (*Official Journal of the European Communities*, No L 39/40).

<sup>463</sup> Чл. 2, ст. 1, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>464</sup> Чл. 1, ст. 1, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>465</sup> Чл. 3, ст. 2, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>466</sup> R. Blanpain, (2008), *op. cit.*, стр. 665.

Директива 76/207/ЕЕЗ предвиђа и примену афирмативних мера. Међутим, афирмативне мере ограничава само на остваривање једнаких могућности. Ова директива неће утицати на мере за промовисање једнаких могућности за жене и мушкарце, посебно ако уклањају постојеће неједнакости које утичу на могућности жена у областима наведеним у члану 1.<sup>467</sup> Управо ова одредба биће предмет неколико познатих случајева пред Европским судом правде, о чему ће детаљно бити речи у посебном делу. Дискриминацијом се неће сматрати ни мере које држава предузима ради заштите жена у погледу трудноће и материнства,<sup>468</sup> као ни активности у случајевима у којима пол радника представља одлучујући фактор.<sup>469</sup>

Велики допринос ове директиве у остваривању једнакости жена и мушкараца јесте то што намеће обавезу државама чланицама да у својим националним системима предвиде као обавезну и судску заштиту права која произилазе из ове директиве. Државе чланице увешће у своје националне правне системе мере које су нужне како би се особама које сматрају да им је нанесена штета због непоштовања начела равноправности у смислу одредби чланова 3, 4 и 5 омогућило да остваре своја права пред судом, након могућег служења правним средством пред другим надлежним телима.<sup>470</sup> Тек с адекватним видом заштите, као што је судска заштита, могуће је остварити пуну једнакост жена и мушкараца у запошљавању.

Колико је друштвена свест о једнакости мушкараца и жена била мала, говори и одредба Директиве која намеће обавезу јавног пропагирања одредби о једнакости. Државе чланице побринуће се да радници, помоћу свих расположивих средстава, нпр. на њиховом радном месту, буду упознати с одредбама усвојеним у складу с овом директивом и с одговарајућим одредбама које су већ на снази.<sup>471</sup>

„Ова директива је кључна јер се односи на шири дијапазон питања која су антидискриминаторске природе на тржишту рада у целини, као својеврсном друштвеноекономском, социјално-политичком и правном подсистему.“<sup>472</sup>

Велики број одредби националних закона држава чланица био је у супротности с одредбама Директиве, што је потврђено у низу случајева пред Европским судом правде.

---

<sup>467</sup> Чл. 2, ст. 4, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>468</sup> Чл. 2, ст. 3, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>469</sup> Чл. 2, ст. 2, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>470</sup> Чл. 6, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>471</sup> Чл. 8, Директиве 76/207/ЕЕЗ.

<sup>472</sup> П. Јовановић, „Начело једнаке плаћености за исти рад у међународним, регионалним и националним актима“, *Радно и социјално право*, бр. 4–7/2003, стр. 29.

У случају *Commision v. Austria*,<sup>473</sup> комисија је тврдила да су ограничења у аустријском закону која се односе на рад жена у рудницима дискриминаторна. Европски суд правде закључио је да, иако је овај посао физички и ментално врло захтеван, то не значи да само мушкарци могу да га обављају.<sup>474</sup> У случају *Kreil*,<sup>475</sup> жена која се обучавала за рад у електроници, пријавила се за добровољца у немачкој војсци. Одбијена је јер немачки закон дозвољава женама да буду добровољци у војсци само за послове у музичком и медицинском сектору. Европски суд правде је пресудио да није оправдано да се жене искључе из скоро свих дужности у војсци.<sup>476</sup>

Директиве о дискриминацији на основу пола усвојене средином седамдесетих деловале су у том смислу као нека врста превентивног савезног закона који државама чланицама пружа мало простора за одступање.<sup>477</sup> Једно од становишта је да би директиве које су израз општег, фундаменталног принципа једнакости ЕУ могле имати хоризонтално директно дејство.<sup>478</sup>

*Директива 97/80/ЕЗ о обавези изношења доказа у случајевима дискриминације утемељене на полу* – Судска заштита принципа једнакости коју је увела Директива 76/207 није у пуној мери оправдала очекивања. Разлог томе је проблем доказивања дискриминације с којом су се сусретали тужиоци у споровима о једнакости жена и мушкараца. Циљ Директиве 97/80<sup>479</sup> из 1997. године је да мере које државе чланице предузимају ради спровођења начела једнаког третмана постану делотворније, како би се свим особама које сматрају да им је нанесена неправда јер на њих није примењено начело једнаког третмана омогућило да своја права докажу у судском поступку, након могућих обраћања другим надлежним телима.<sup>480</sup>

За потребе ове директиве, под начелом једнаког третмана сматра се непостојање било какве дискриминације утемељене на полу, директне или индиректне. За потребе начела једнаког третмана споменутог у члану 1, сматра се да индиректна дискриминација постоји тамо где нека наизглед неутрална одредба, мерило или поступање доводи у неравноправан положај знатно већи део припадника једног пола, осим уколико та

<sup>473</sup> Case C-203/03, *Commission of the European Communities v. Republic of Austria*, од 1 фебруара 2005.

<sup>474</sup> R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, Maribor – Belgrade, 2009, стр. 217.

<sup>475</sup> Case C-285/98, *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, од 11 јануара 2000.

<sup>476</sup> R. Etinski, I. Krstić, op. cit., стр. 217.

<sup>477</sup> C. Barnard, S. Deakin, „Negative and Positive Harmonization of Labor Law in the European Union“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 3/2002, стр. 402.

<sup>478</sup> E. Howard, op. cit., стр. 802.

<sup>479</sup> Директива 97/80/ЕЗ о обавези изношења доказа у случајевима дискриминације утемељене на полу (*Official Journal of the European Communities*, L 14/6).

<sup>480</sup> Чл. 1, Директиве 97/80/ЕЗ.

одредба, мерило или поступање није сврсисходно или нужно и може се оправдати објективним чињеницама који нису у вези с полом.<sup>481</sup>

Мера коју ова директива уводи ради ефективније судске заштите једнакости јесте пребацивање терета доказивања с тужиоца на туженог (послодавца). Државе чланице ће предузети нужне мере како би се, у складу са својим националним правосудним системима, могле побринути да – у случајевима када особе које сматрају да им је нанесена неправда јер на њих није примењено начело једнаког третмана докажу, пред судом или другим надлежним органом, чињенице из којих се може претпоставити да је било директне или индиректне дискриминације – тужена странка има обавезу да докаже да није било повреде начела једнаког третмана.<sup>482</sup>

Један од начина за пребацивање терета доказивања с тужиоца на туженог јесте и коришћење статистичких података. Статистички податак може указати на одређени узорак који може довести до закључка да постоји дискриминација одређене групе.<sup>483</sup> Статистички подаци су веома важни када су и питању тврдње да се ради о индиректној дискриминацији, али такође могу бити релевантни показатељи и у случајевима директне дискриминације. У случају директне дискриминације *West Midlands Passenger Transport Executive v. Jaquant Singh*, суд је прихватио статистичке податке као релевантне који указују на одређени начин понашања послодавца према расној групи, из којих се може закључити да се ради о дискриминацији.<sup>484</sup>

У случају *Dornan v. Belfast City Council*, Апелациони суд Северне Ирске заузео је становиште да терет доказивања прелази на туженог када тужилац докаже: а) да је тужилац био бољи и квалификованији кандидат, и б) да је неуспешни кандидат била жена, а успешни кандидат мушкарац. Када терет доказивања пређе на туженог, на њему је обавеза да оспори такву дискриминацију пружајући јасне и убедљиве разлоге којима се водио у току избора кандидата.<sup>485</sup>

Пребацивањем терета доказивања у дискриминаторним случајевима знатно је олакшано доказивање дискриминације. Оваквим решењем заштита права на једнакост постаје ефикаснија.

---

<sup>481</sup> Чл. 2, Директиве 97/80/ЕЗ.

<sup>482</sup> Чл. 4, Директиве 97/80/ЕЗ.

<sup>483</sup> S. D. Anderman, *Labour Law – management decisions and worker's rights*, London – Edinburgh – Dublin, 1998, стр. 251.

<sup>484</sup> Више о томе: J. Bowers, S. Honeyball, *Labour Law*, Hampshire, 1998, стр. 269.

<sup>485</sup> S. D. Anderman, *op. cit.*, стр. 251.

*Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада* – Директивом 2006/54/ЕЗ из 2006. године извршена је кодификација ранијих директива. Кодификација ранијих директива била је неопходна због допуне ставова Европског суда правде, „будући да је јуриспуденција овог суда дала драгоцен значај развоју заштите једнакости мушкараца и жена.“<sup>486</sup>

Новине које ова директива уводи сходно пракси Европског суда правде тичу се једнакости жена и мушкараца у промени пола особе. Суд правде је утврдио да се обим спровођења начела једнаког поступања код мушкараца и жена не може ограничити на забрану дискриминације на основу чињенице да особа припада одређеном полу. С обзиром на своју сврху и природу права која се њиме штите, оно се такође примењује и на дискриминацију која произилази из промене пола особе.<sup>487</sup> Тиме се акценат с полне једнакости пребацује на родну једнакост.

За једнакост у радном односу најважније је обезбедити једнаке могућности у запошљавању. Уколико таквих могућности нема приликом заснивања радног односа, мало је вероватно да ће их бити и у радном односу. Директива у потпуности почива на овим констатацијама. Осигуравање једнаких могућности запошљавања и стручног оспособљавања у сврху запошљавања кључно је за примену начела једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада. Стога све изузетке од тог начела треба ограничити на оне послове код којих је запошљавање особе одређеног пола нужно због природе посла или контекста у којем се он обавља, с тим да циљ којем се тежи код примене тих изузетака мора бити легитиман и у складу с начелом пропорционалности.<sup>488</sup>

Директивом се мере афирмативне акције и даље сматрају нужним и пожељним ради постизања једнакости жена и мушкараца. Забрана дискриминације не би смела да утиче на наставак спровођења, односно доношења мера којима се спречавају и ублажавају тешкоће с којима се суочава група особа одређеног пола. На темељу тих мера допуштене су организације особа једног пола чији је главни циљ унапређење посебних потреба тих особа и унапређење једнакости мушкараца и жена.<sup>489</sup>

---

<sup>486</sup> Љ. Ковачевић, (2018), *op. cit.*, стр. 116.

<sup>487</sup> Para., 3, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>488</sup> Para., 19, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>489</sup> Para., 21, Директиве 2006/54/ЕЗ.

Директива такође потврђује значај терета доказивања у осигуравању ефикасног спровођења начела једнакости. Стога би, према одлуци Европског суда правде, требало донети одредбе којима би се терет доказивања у случајевима где постоји претпоставка дискриминације пребацио на туженог, осим у поступцима у којима суд или друго национално надлежно тело истражује чињенично стање.<sup>490</sup>

За дефинисање директне дискриминације Директива користи појам упоредиве ситуације. Директна дискриминација постоји ако особа због свог пола има неповољнији третман него што га има или би га имала друга особа у упоредивој ситуацији. Индиректна дискриминација постоји ако привидно неутрална одредба, критеријум или поступак може на одређени начин ставити у неповољнији положај особе једног пола у односу на особе другог пола, осим ако је та одредба, критеријум или поступак објективно оправдан легитимним циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна.<sup>491</sup>

Директна и индиректна дискриминација на основу пола у јавном и приватном сектору, укључујући и јавне органе, забрањена је у погледу: (а) услова запослења, samozапосљавања и рада, укључујући и критеријуме за избор кандидата и услове помоћи у поступку запошљавања у свим гранама делатности и на свим нивоима професионалне хијерархије, укључујући и напредовање; (б) приступ свим врстама и нивоима професионалног усмеравања, стручног оспособљавања и преквалификације, укључујући и практично радно искуство; (ц) услове запошљавања и услове рада, укључујући и услове отпуштања и зараду, како је предвиђено чланом 141. Уговора; (д) чланство и учешће у организацијама радника или послодаваца, односно било којој организацији која окупља чланове одређене професије, укључујући и бенефиције које пружају те организације.<sup>492</sup>

Ова директива не доводи у питање право држава чланица да признају засебна права на родитељско и/или усвојитељско одсуство.<sup>493</sup> Ова одредба не обухвата и одсуство услед сурогат мајчинства, што је Суд правде потврдио у случају *Z. v. A Government department and The Board of management of a community school*, сматрајући да неодобравање плаћеног одсуства у случају сурогат мајчинства не представља дискриминацију у односу на пол.<sup>494</sup> Наиме, послодавац госпође Z. одбио је да јој одобри

---

<sup>490</sup> Para., 30, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>491</sup> Чл. 2, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>492</sup> Чл. 14, Директиве 2006/54/ЕЗ..

<sup>493</sup> Чл. 16, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>494</sup> Para., 92, Case C-363/12, *Z. v. A Government department and The Board of management of a community school*, од 18 марта 2014.

плаћено одсуство услед сурогат мајчинства, сматрајући да нема право на њега ни по основу родитељства ни по основу усвојења.<sup>495</sup>

Државе чланице ће осигурати да сва лица за која се сматра да су повређена непримењивањем принципа једнаког третмана имају могућност покретања судског поступка ради спровођења обавеза према овој директиви, чак и након престанка односа у којем се догодила наводна дискриминаторска могућност, а након евентуалног обраћања другим надлежним телима и поступцима мирења тамо где државе чланице то сматрају примереним.<sup>496</sup> Директива заштиту права не везује само за судску заштиту, али је облик судске заштите неопходан за делотворно остваривање сваког права. Без судске заштите, свака друга заштита била би непотпуна. Такође, заштита се проширује и након престанка односа у којем се догодила наводна дискриминаторска могућност. На националним законодавствима је да утврде рокове у оквиру којих се може захтевати заштита по том основу.

Државе чланице ће осигурати да удружења, организације и друга правна лица која, према критеријумима утврђеним у националном закону, имају легитиман интерес да осигурају поштовање одредби ове директиве, могу, уз сагласност подносиоца жалбе, да учествују у било ком судском и/или управном поступку предвиђеном за извршавање обавеза на темељу ове директиве у име или на страни подносиоца жалбе и овом одредбом се знатно проширује надлежност невладиног сектора. Од пасивних посматрача, који су за предмет деловања углавном имали праћење стања и промоцију једнакост, постају „активни“ учесници у решавању проблема неједнакости.

Државе чланице у своје правне системе уводе неопходне мере како би осигурале стварну и ефективну надокнаду или обештећење, у зависности од одредби државе чланице, за штету коју је претрпела оштећена особа као последицу дискриминације на темељу пола, водећи рачуна да та надокнада, то јест обештећење буде одговарајуће и пропорционално претрпљеној штети.<sup>497</sup>

Даље, новине које ова директива уводи тичу се промовисања социјалног дијалога и посебних тела која ће се бавити равноправношћу. Државе чланице ће именовати тело или тела за промовисање, анализирање, праћење и пружање подршке једнаком третману свих особа, без дискриминације на основу пола, и спровести потребна решења. Та тела

---

<sup>495</sup> L. Waddington, „Saying all the right things and still getting it wrong: The court of justice’s definition of disability and non-discrimination law“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 4/2015, стр. 583 и даље.

<sup>496</sup> Чл. 17, ст. 2, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>497</sup> Чл. 18, Директиве 2006/54/ЕЗ.

могу бити део надлежне агенције за заштиту људских права и права појединца на националном нивоу.<sup>498</sup> Такође, у складу с националним традицијама и обичајем предузеће и одговарајуће мере за промовисање социјалног дијалога између социјалних партнера ради подстицаја начела једнакости, примера ради праћењем пракси на радном месту и код запошљавања, стручног оспособљавања и напредовања на послу, као и праћењем колективних уговора, кодекса понашања, истраживања и размене искустава и добрих пракси.<sup>499</sup>

Превентивне мере постају све популарнији вид у борби против дискриминације и неједнакости. Праћење стања и промоција једнакости су најважније превентивне мере за чије су остваривање подједнако надлежни и јавна тела, послодавци и социјални партнери. Ако је то у складу с националном традицијом и праксом, државе чланице подстичу социјалне partnere, не доводећи у питање њихову аутономију, да промовишу једнакост мушкараца и жена и флексибилне услове рада ради лакшег усклађивања радног и приватног живота, те да на одговарајућем нивоу склапају споразуме у којима се утврђују антидискриминациска правила у подручјима из члана 1 која улазе у опсег колективног преговарања.<sup>500</sup>

Државе чланице, у складу с националним законом, колективним уговорима или праксом, подстичу послодавце да промовишу једнак третман мушкараца и жена на плански и систематичан начин на радном месту, у приступу запошљавању, стручном оспособљавању и напредовању. Оне у ту сврху подстичу послодавце да у одговарајућим редовним интервалима запосленим и/или њиховим представницима пружају одговарајуће информације о једнаком третману мушкараца и жена у предузећу. Такве информације могу укључивати преглед пропорција мушкараца и жена на различитим нивоима организације; њихове зараде и разлике у зарадама; и могуће мере за побољшање ситуације у сарадњи с представницима запослених.<sup>501</sup>

Неинформисаност запослених и тражиоца запослења често је препрека која спречава остваривање једнакости. У том циљу Директива предвиђа оредбу чија је сврха лако и брзо обавештавање свих заинтересованих лица. Државе чланице обезбеђују да сва заинтересована лица буду прикладним средствима обавештена о мерама које се

---

<sup>498</sup> Чл. 20, ст. 1, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>499</sup> Чл. 21, ст. 1, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>500</sup> Чл. 21, ст. 2, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>501</sup> Чл. 21, ст. 3-4, Директиве 2006/54/ЕЗ.



предузимају на темељу ове директиве, као и о одредбама које су већ на снази, према потреби и на радном месту.<sup>502</sup>

Директиве ЕУ забрањују директну и индиректну дискриминацију, тако да су базиране на елементима формалне једнакости. Међутим, како их тумачи Суд правде, постоје и елементи материјалне једнакости (усмерене на постизање једнакости исхода или резултата).<sup>503</sup> Једно од становишта јесте и да је концепција једнакости у директивама ЕУ о једнакости прилично слична, ако не и јединствена. Оптимистичније посматрано, директиве се заснивају на заједничкој концепцији материјалне једнакости,<sup>504</sup> јер дозвољавају и мере позитивне акције.<sup>505</sup>

Европска комисија и остали органи ЕУ и даље су посвећени остваривању једнакости жена и мушкараца. Последња иницијатива односи се на пружање подршке повећаном учешћу жена на одговорним положајима у корпорацијама и потреби за једнаким учешћем жена и мушкараца у доношењу економских одлука на свим нивоима и свим пољима.<sup>506</sup> У ову сврху 2012. године започео је поступак доношења *Директиве о побољшању родне равнотеже међу неизвршним директорима компанија које се котирају на берзама и сродним мерама*. Међутим, споран је начин на који се овај циљ жели остварити, због чега ова директива још није усвојена. Наиме, у нацрту Директиве, препорука комисије била је да државе чланице постигну циљ од најмање 40 посто чланова одбора сваког пола до 2020.

Постављање обавезне родне квоте на нивоу ЕУ очигледно је неспојиво с принципом супсидијарности и сразмерности, иако вредности укорењене у законодавству ЕУ заиста оправдавају акције које ЕУ предузима ради промоције родне једнакости.<sup>507</sup> Овде се поставља питање који се циљ жели постићи Директивом. Ако је циљ, као што би требало да буде, остваривање једнакости, онда су државе чланице слободне у избору мера којим желе да остваре тај циљ. Међутим, ако је циљ Директиве имати по сваку цену 40 посто чланова мање заступљеног пола, онда државе чланице немају другог избора осим да прихвате приступ једнакости резултата.

---

<sup>502</sup> Чл. 30, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>503</sup> С. Barnard, (2001), *op. cit.*, стр. 959.

<sup>504</sup> Р. Ј. Neuvonen, „Inequality in equality’ in the European Union equality directives: A friend or a foe of more systematized relationships between the protected grounds?“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 4/2015, стр. 229.

<sup>505</sup> S. B. Lahuerta, „Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016, стр. 354.

<sup>506</sup> М. Szydło, „Gender Equality on the Boards of EU Companies: Between Economic Efficiency, Fundamental Rights and Democratic Legitimation of Economic Governance“, *European Law Journal*, бр. 1/2015, стр. 97.

<sup>507</sup> *Ibid.*, стр. 98.

Што се тиче фундаменталног права на једнакост жена и мушкараца, обавезне родне квоте несразмеран су одговор углавном због тога што захтевање афирмативних мера у компанијама у процесу избора кандидата за њихове одборе није неопходно за остваривање права на родну једнакост.<sup>508</sup> Афирмативне мере нису неопходне у остваривању родне равноправности у овом случају, али су свакако најефикасније средство. Промоција једнакости и остваривање једнаких могућности, које би женама омогућило да буду равноправно заступљене у одборима компанија, изискују озбиљна средства и време.

Нацрт Директиве такође указује на то да су политике једнакости од виталног значаја за економски раст, просперитет и конкурентност и да неравнотеже у родном саставу утичу на укупан учинак предузећа.<sup>509</sup> Међутим, позивање на основно право на једнакост жена и мушкараца обухвата пре свега моралну вредност коју то право представља само по себи и која је суштински повезана с људским достојанством.<sup>510</sup> Чак и да једнакост стварно доводи до веће економске користи за послодавце, остваривање једнакости жена и мушкараца не сме да почива на тим основама. Односно, намере социјалних партнера приликом регулисања једнакости не смеју се базирати на економским прорачунима.

Родна једнакост оправдана основним циљевима ЕУ треба да се постигне пре свега мерама које предузима свака држава чланица, а које имају слободу да изаберу између „меког“ или „тврдог“ приступа оличеног у родним квотама.<sup>511</sup>

### **1.4.3. Правни оквир и судска пракса Европског суда правде**

Поред нормативне делатности ЕУ кад је у питању право једнакости, подједнако је важна и улога Европског суда правде, који је тумачењем уговора и других законодавних аката ЕУ дао значајан допринос у остваривању принципа једнакости. Улога Европског суда правде не односи се само на тумачење уговора, јер су пресуде Суда правде знатно утицале и на усвајање нових секундарних извора права, односно на измену или допуну постојећих.<sup>512</sup> „Европски суд правде се наметнуо као 'квазилегислативни' фактор у

---

<sup>508</sup> Ibid., стр. 110.

<sup>509</sup> S. B. Lahuerta, A. Zbyszewska, „EU equality law after a decade of austerity: On the Social Pillar and its transformative potential“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2-3/2018, стр. 170.

<sup>510</sup> M. Szydło, op. cit., стр. 105.

<sup>511</sup> Ibid., стр. 98.

<sup>512</sup> Lj. Kovačević, op. cit., стр. 179.

комунитарном правном поретку, слично улози судске праксе у англосаксонским земљама.<sup>513</sup> Посебно велики допринос и утицај Суда на национална законодавства огледа се у случајевима једнаког награђивања и примене афирмативних мера.

Европски суд правде више пута је поновио да је поштовање фундаменталних људских права један од општих принципа права ЕУ, чије поштовање има дужност да обезбеди. Нема сумње да је сузбијање дискриминације на основу пола део тих основних права.<sup>514</sup> Односно, и Европски суд правде је више пута установио да је принцип једнаког третмана жена и мушкараца „фундаменталан“ за право ЕУ.<sup>515</sup>

У поређењу с Европским судом за људска права, Суд правде има мало искуства с пресудама о људским правима, упркос томе што сада има и задатак да обезбеди примену Повеље о основним правима ЕУ.<sup>516</sup> Иако је по обиму пракса Суда правде релативно скромна, она по значају нимало не заостаје за праксом Европског суда за људска права. То се посебно односи на пресуде из домена једнакости које су имале велики утицај на национална законодавства.

Суд правде је допринео развоју правног оквира тумачењем примарних и секундарних европских правних извора. Посебно у области једнаких могућности за жене и мушкарце, то је отишло много даље од пуког тумачења, јер је Суд морао да развије основно право на једнак третман, пошто Уговор о ЕУ не пружа основу за регулисање таквог питања. Међутим, поставља се питање да ли је задатак Европског суда правде да развија основна права.<sup>517</sup> Основна социјална права у Уговору о ЕУ помогла би Суду да поврати одговарајућу улогу, наиме да тумачи темељна начела, а не да их ствара.<sup>518</sup> Ова исправна констатација професора Weiss-а остварила се тек 2009, ступањем на снагу Лисабонског уговора.

Од посебног значаја за примену принципа једнакости јесте одлука Европског суда правде у случају *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*.<sup>519</sup> Defrenne је радила као стјуардеса за белгијску авио-компанију *Sabena* од 1951. до 1968. За време свог рада, Defrenne је, као и остале стјуардесе, примала нижу плату од

---

<sup>513</sup> С. Јашаревић, (2006), *op. cit.*, стр. 364.

<sup>514</sup> R. Blanpain, (2008), *op. cit.*, стр. 662.

<sup>515</sup> G. D. Baere, E. Goessens, „Gender Differentiation in Insurance Contracts after the Judgment in Case C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL v. Conseil des Ministres“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 2/2012, стр. 346.

<sup>516</sup> G. Burca, *op. cit.*, стр. 170.

<sup>517</sup> M. Weiss, (1997), *op. cit.*, стр. 423.

<sup>518</sup> Ibid.

<sup>519</sup> Case C-43-75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, од 8. априла 1976.

мушких колега, стјуарда. Defrenne је тужила Sabena-у тражећи да јој се надокнади разлика између њене плате и плата мушких колега. Белгијски суд за радне спорове нашао је да њен захтев није у складу с белгијским правом. Међутим, Врховни суд Белгије по жалби је затражио од Суда правде ЕУ мишљење да ли Defrenne има право у складу с чланом 119 Уговора.<sup>520</sup>

Суд правде налази да је члан 119 Уговора директно примењив и да се начело једнаког плаћања издиже на ниво индивидуалног права, иако члан 119 Уговора обавезује државе чланице ЕУ да обезбеде примену овог начела, дакле претпоставља извесну имплементацију у национално право.<sup>521</sup> Директном применом члана 119 Defrenne има право да захтева надокнаду разлике у платама. Таквим својим тумачењем и својеврсном уставотворном улогом, „Суд је међународну обавезу државе чланице преобразио у заштићено право појединца, што представља значајно достигнуће комунитарног правног система“.<sup>522</sup>

Одлука Суда правде у овом случају била је вођена превасходно економским циљевима. Видели смо да је члан 119 у време доношења Уговора имао стриктно економски карактер. То се види и у одлуци Суда. Европски суд правде је појаснио да је циљ те одредбе да се избегне ситуација у којој су предузећа у државама чланицама које су примениле принцип једнаке зараде претрпела конкурентски недостатак у поређењу с предузећима основаним у државама чланицама које још увек нису елиминисале дискриминацију жена у погледу плаћања.<sup>523</sup> Међутим, Суд правде, поред економских, наводи и социјалне циљеве, што је корак ближе ка циљу остваривања једнакости жена и мушкараца. С друге стране, ова одредба чини део социјалних циљева ЕУ, која није само економска заједница већ истовремено треба заједничким деловањем да осигура социјални напредак и стално побољшање услова живота и рада европских народа, као што наглашава преамбула Уговора.<sup>524</sup>

Директна примена члана 119 без потребе за имплементацијом у национално законодавство потврђена је и у случају *Douglas Harvey Barber v. Guardian Royal Exchange Group* (1990).<sup>525</sup> Суд је закључио да се, према устаљеној судској пракси, члан 141 (бивши

---

<sup>520</sup> Више о томе: Ф. Турчиновић, „Једнакост полова у праву ЕУ“, *Правна ријеч*, бр. 33, Бања Лука, 2012, стр. 119.

<sup>521</sup> R. Etinski, „Od principa jednakosti do antidiskriminacionog prava“, *Pravni život*, бр. 13/2008, стр. 571.

<sup>522</sup> C. Barnard, *Workers Rights of Participation*, Hauge – Boston – London, 1995, стр. 185–187; Наведено према: В. Lubarda, (2004), *op. cit.*, стр. 147.

<sup>523</sup> G. D. Baere, E. Goessens, *op. cit.*, стр. 344.

<sup>524</sup> Para., 10, Case 43-75.

<sup>525</sup> Случај *Barber* се односио на Barber-ово право на превремену пензију након што је проглашен принудним вишком. Barber-ови услови предвиђали су да, у случају технолошког вишка, чланови

119) примењује директно на све облике дискриминације који се могу идентификовати помоћу критеријума једнаког рада и једнаке зараде, на које се односи члан о коме је реч, без потребе да се донесу националне мере које би прецизније дефинисале ово питање и омогућиле његову примену.<sup>526</sup>

Европски суд правде дао је велики допринос и када су у питању мере позитивне дискриминације, то јест афирмативне мере. Два најпознатија случаја у којима је разматрана законитост афирмативних мера под законима ЕУ су случајеви: *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*,<sup>527</sup> и *Marschall v. Land Nordrhein Westfalen*.<sup>528</sup>

Предмет случаја *Kalanke* део је бременског закона о позитивној дискриминацији који је, у tie-break ситуацијама (када су жене и мушкарци по свим осталим мерилима изједначени), давао предност једнако квалификованој жени над мушкарцем ако су жене недовољно заступљене. Ослањајући се на ову одредбу, држава Бремен промовисала је гђу Glissman на радно место руководиоца погона у одељењу за паркове. Господин *Kalanke* је тврдио да је дискриминисан на основу пола, супротно члану 2, став 1, Директиве о једнаком третману. У случају *Kalanke* Европски суд правде је разматрао правило где се аутоматски даје приоритет женама у секторима где су недовољно заступљене, с тим што ће недовољна заступљеност постојати уколико жене не чине бар половину запослених у релевантној радној групи у одређеном платном разреду.<sup>529</sup>

Суд је закључио да национална решења која гарантују женама *апсолутни и безусловни приоритет* за именовање или напредовање превазилазе промовисање једнаких могућности и прелазе границе изузетка у члану 2, став 4, Директиве 76/207. Сходно томе, бременски закон „замењује једнаке могућности како је предвиђено у члану 2, став 4, једнаким резултатом, до којег треба доћи само обезбеђивањем једнаких могућности“.<sup>530</sup>

---

пензијског фонда који је основао *Guardian* имају право на непосредну пензију под условом да су навршили 55 година за мушкарце и 50 за жене. Особље које није испунило те услове добило је одређене новчане бенефиције обрачунате на основу стажа и одложеноу пензију која се исплаћује у нормалном пензионерском добу, која је била утврђена на 62 за мушкарце и 57 за жене. *Barber* је проглашен технолошким вишком кад је имао 52 године. *Guardian* му је исплатио све новчане накнаде, отпремнину, као и додатне накнаде које није био у обавези. Имао би право на старосну пензију од датума свог 62. рођендана. Неспорно је да би жена на истој позицији као господин *Barber* добила тренутну пензију, као и законски исплаћене отпремнине и да би укупна вредност тих накнада била већа од износа исплаћеног господину *Barber*-у. Стога је *Barber* тврдио да је био дискриминисан. R. Blanpain, (2008), op. cit., стр. 663-664.

<sup>526</sup> Ibid., стр. 665.

<sup>527</sup> Case C-450/93, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, од 17. октобра 1995.

<sup>528</sup> Case C-409/95, *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, од 11. новембра 1997.

<sup>529</sup> S. Deakin, G. S. Morris, *Labour Law*, London – Edinburgh – Dublin, 1998, стр. 593.

<sup>530</sup> C. Barnard, (1998), op. cit., стр. 367-368.

Вероватно је најбоље образложење разлике између једнаких могућности које су предвиђене Директивом 76/207 и једнаких резултата које је предвиђао бременски закон дао адвокат Tesauo. Мишљење адвоката Tesauo-a је да: обезбеђивање једнаких могућности може једино значити стављање људи у позицију да постигну једнаке резултате, дакле успостављање услова једнакости међу припадницима оба пола у погледу полазних тачака. То значи уклањање постојећих баријера да би се постигао такав резултат, а с обзиром на то да су жена и мушкарац у сличају *Kalanke* имали једнаке квалификације, то подразумева да су оба кандидата имала и да и даље имају једнаке могућности јер су равноправни на почетном месту.<sup>531</sup> Сходно томе, фаворизовањем жене, створио се положај једнакости резултата који је превазишао делокруг члана 2, став 4,<sup>532</sup> односно Суд правде је рекао да правило које аутоматски даје предност женама када су једнако квалификоване као и мушкарци укључује дискриминацију на основу пола.<sup>533</sup>

Овде се поставља питање да ли је принцип аутоматизма код позитивне дискриминације оправдан? Правни основ за такву меру јесте затечено стање, односно стање које је узроковано ранијим кршењем принципа једнакости, и у том случају делује оправдано дати аутоматски предност женама. Међутим, с друге стране, у конкретном случају кандидат који није изабран трпи последице за радње на које није имао утицаја. Не само да трпи последице већ је кандидату принципом аутоматизма и ускраћено право на једнаке могућности. Искључена му је могућност да уопште и конкурише за радно место, напредовање или усавршавање за места на којима су жене у мањини. Такође, у таквим случајевима и слобода послодавца је ограничена, што касније може да произведе анимозитет према запосленом о чијем ангажовању није одлучивао.

Недозвољеност принципа аутоматизма Суд правде је потврдио и у случају *Abrahamsson v. Fogelqvist*.<sup>534</sup> Господин Андерсон био је нешто боље квалификован од три женска конкурента за место професора на Универзитету у Гетеборгу. Али посао је понуђен једној од жена, јер је политика универзитета била да дају предност женама уколико су мање заступљене, чак и када су незнатно инфериорније када је реч о квалификацијама.

Битно је нагласити да се у случају *Abrahamsson* радило о кандидатима који чак нису имали ни једнаке квалификације, што је знатно олакшало одлуку Суда. Европски

---

<sup>531</sup> Ibid., стр. 368.

<sup>532</sup> Ibid.

<sup>533</sup> C. Barnard, (2001), op. cit., стр. 960.

<sup>534</sup> Case C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, од 6. јула 2000.

суд правде је у предмету *Abrahamsson v. Fogelqvist* рекао да национално решење којим се аутоматски даје предност особи недовољно заступљеног пола која је имала квалификације које су адекватне, али инфериорне у мањим аспектима од оних које има особа која би иначе била изабрана не задовољавају захтеве члана 2, став 4, Директиве 76/207 и члана 141 Уговора.<sup>535</sup>

Једно од мишљења за овакве одлуке Суда правде је да „Суд правде очигледно не сматра овакве афирмативне мере суштинским за забрану дискриминације/неједнакости, што одражава врло формалистички приступ недискриминацији виђен у директивама“.<sup>536</sup>

На овакво рестриктивно тумачење примене афирмативних мера које је забрањивало принцип аутоматизма често се гледало с критиком. Тако да је Суд правде у случају *Marschall* ублажио свој пређашњи став кад је у питању допуштеност оваквих мера.

Господин Marschall, наставник, пријавио се за унапређење. Окружна управа га је обавестила да намерава да именује женског кандидата на основу националног закона који предвиђа предност једнако квалификованој жени на пословима где су жене недовољно заступљене. Међутим, за разлику од случаја *Kalanke*, национални закон садржао је спасоносну клаузулу: приоритет се давао жени осим ако не постоје специфични разлози који фаворизују појединачног (мушког) кандидата.<sup>537</sup>

Европски суд правде је у том случају заузео становиште уколико је мање жена присутно него мушкараца на одређеном вишем радном месту, у случају једнаке подобности, способности и професионалног учинка жене ће имати предност приликом унапређења, осим уколико не постоје тачно одређени разлози који за то место не фаворизују мушкарца.<sup>538</sup> Суд је, као компатибилан с чланом 2, став 4, Директиве 76/207, прихватио национални закон који даје предност жени у tie-break ситуацији.<sup>539</sup>

Суд правде је препознао да: „чак и тамо где су мушки и женски кандидати подједнако квалификовани, мушки кандидати имају тенденцију да се унапређују у односу на женске, посебно због предрасуда и стереотипа који се тичу улоге и капацитета жена у радном животу и страха, на пример, да ће жене прекинути каријеру чешће, да ће због кућних и породичних обавеза бити мање флексибилне у свом радном времену или да ће чешће изостајати с посла због трудноће, порођаја и дојења. Из тих разлога, сама

---

<sup>535</sup> C. Barnard, (2001), op. cit., стр. 960.

<sup>536</sup> K. Monaghan, „Equality and Non-Discrimination“, *Judicial Review*, бр. 4/2011, стр. 427.

<sup>537</sup> C. Barnard, (1998), op. cit., стр. 369.

<sup>538</sup> S. D. Anderman, op. cit., стр. 249.

<sup>539</sup> C. Barnard, (2001), op. cit., стр. 961.

чињеница да су женски и мушки кандидати подједнако квалификовани не значи да имају исте шансе.<sup>540</sup>

„У овој изјави Суд правде је најприближније препознао материјални приступ једнакости.“<sup>541</sup> Ипак, мора се признати да је и овакав концепт афирмативних мера ближи концепту директне дискриминације, која се у овом случају оправдава, него на материјалној једнакости где афирмативне мере и позитивне акције имају за циљ остваривање суштинске једнакости жена и мушкараца.<sup>542</sup>

У случају *Marschall* Суд правде је на елегантан начин дозволио примену афирмативних мера. Оваква примена балансира између принципа аутоматизма с једне стране и строго рестриктивне примене афирмативних мера с друге стране. Не може се избећи утисак да овакво решење има много сличности с пребацивањем терета доказивања у дискриминаторним споровима. Ако су кандидати изједначени по свим критеријумима, на послодавцу је да докаже да постоје разлози који фаворизују мушкарца. Уколико не успе у томе, женски кандидат ће бити изабран. С обзиром на то да жене имају велику почетну предност приликом избора, овакво решење остварује сврху афирмативних мера, истовремено не искључујући могућност да мушкараци буду изабрани.

Као што се види из случајева *Kalanke* и *Marschall*, побољшање положаја једне групе често иде на штету друге. Ову перспективу резимирао је Nozick: „Постоје два начина да се покуша обезбедити једнакост [могућности]: директним погоршањем положаја оних који имају више могућности или побољшањем положаја оних који су мање фаворизовани. Ово друго захтева употребу ресурса, а такође укључује и погоршање ситуације појединих: оних од којих се узима да би се побољшао положај других.“<sup>543</sup>

У овим пресудама видимо да је Европски суд правде оставио неизбрисив траг у остваривању једнакости. Можда је најпозитивнији помак поновљени нагласак који Суд правде ставља на једнакост и недискриминацију као темељно начело права ЕУ, поништавајући сваку одредбу националног законодавства која је супротна закону ЕУ.

---

<sup>540</sup> *Marschall Case*, Para., 29, 30. Наведено према: С. Barnard, (2001), op. cit., стр. 961.

<sup>541</sup> С. Barnard, (2001), op. cit., стр. 961.

<sup>542</sup> С. Barnard, Т. Hervey, op. cit., стр. 296.

<sup>543</sup> R. Nozick, „Life is Not a Race“, *Anarchy: State and Utopia*, 1974, стр. 63 и даље. Наведено према: С. Barnard, (1998), op. cit., стр. 373.



#### 1.4.4. Меко право Европске уније

*Европски стуб социјалних права у 20 принципа* – Европски стуб из 2017. године није обавезујући документ, већ више представља основу за будуће иницијативе ЕУ. Једнаке могућности и родна равноправност су једни од принципа који су дефинисани у стубу. Морају се осигурати и подстицати једнак третман и једнаке могућности жена и мушкараца у свим областима, укључујући и учешће на тржишту рада, услове запошљавања и напредовање у каријери. Жене и мушкарци имају право на једнаку зараду за рад једнаке вредности.<sup>544</sup> Без обзира на пол, расно или етничко порекло, религију или уверење, инвалидитет, старост или сексуалну оријентацију, свако има право на једнак третман и једнаке могућности у погледу запослења, социјалне заштите, образовања и приступа робама и услугама доступним јавности. Подстичу се једнаке могућности недовољно заступљених група.<sup>545</sup>

Европски стуб је замишљен првенствено за подручје ЕУ, иако остаје отворен за све државе чланице. Циљ му је да пружи нова и ефикаснија права за грађане у областима једнаких могућности и приступа тржишту рада, поштених услова рада и социјалне заштите, чиме се остварује обећање ЕУ о постизању висококонкурентне социјалне тржишне економије.<sup>546</sup> Међутим, принципи и права стуба нису непосредно примењиви и захтевају имплементацију у наменску акцију и/или засебне законске прописе. У ствари, документи стуба потврђују да ће се спроводити „кроз законе тамо где је то потребно“.<sup>547</sup> Европски стуб социјалних права праћен је и предлогом за нову директиву о равнотежи између пословног и приватног живота, која је и усвојена две године касније.

Осим главних органа (комисије, савета и парламента) који су превасходно надлежни за спровођење политике ЕУ, у ЕУ нема много других органа који се баве питањима дискриминације и једнакости. Један од тих органа је Агенција за основна права. Агенција за основна (фундаментална) права основана је као административна агенција према законима ЕУ 2007. године. Према Уредби о оснивању Агенције, њена сврха је пружање помоћи и давање стручних савета релевантним институцијама, телима, канцеларијама и агенцијама ЕУ и њеним државама чланицама приликом примене закона ЕУ у вези са основним правима како би им се пружила подршка када имплементирају

---

<sup>544</sup> Para., 1 (2), *Европског стуб социјалних права*.

<sup>545</sup> Para., 1 (3), *Европског стуб социјалних права*.

<sup>546</sup> S. B. Lahuerta, A. Zbyszewska, op. cit., стр. 176.

<sup>547</sup> Ibid., стр. 180-181.

мере или формулишу правце деловања у оквиру својих сфера надлежности за потпуно поштовање основних права.<sup>548</sup>

Оснивање Агенције је још један корак у остваривању фундаменталних права. Ипак, Агенција засад још нема велику надлежност. Најзначајнија је чињеница да Агенција не поставља свој дневни ред: није потпуно слободно одлучити у којим ће се суштинским областима (у оквиру низа надлежности ЕУ) усредсредити на прикупљање и анализу података, израду стручних извештаја итд.<sup>549</sup> Оваква зависност од политичких институција ЕУ спречава Агенцију да активније учествује у остваривању фундаменталних права.

Такође, Агенција не може доносити обавезујуће одлуке и не може се бавити појединачним жалбама.<sup>550</sup> Ово је можда и највећи недостатак који спречава Агенцију да има статус приближан статусима управних органа у националним законодавствима који се баве заштитом једнакости.

Ипак, јасно је да нећемо видети институционализацију социјалне заштите на нивоу ЕУ каква постоји на националном нивоу у многим државама чланицама. С обзиром на то, чини се пожељним тежити очувању националних социјалних институција, и то што је више могуће како би се задржала њихова различитост.<sup>551</sup> С друге стране, обавеза „промовисања културе основних права за све грађане, економске актере и јавне власти јесте и на европским институцијама, државама чланицама и социјалним партнерима“.<sup>552</sup>

---

<sup>548</sup> A. Hinarejos, „A Missed Opportunity: The Fundamental Rights Agency and the Euro Area Crisis“, *European Law Journal*, бр. 1/2016, стр. 62.

<sup>549</sup> Ibid., стр. 64-65.

<sup>550</sup> Ibid., стр. 64.

<sup>551</sup> D. Ashiagbor, „Unravelling the Embedded Liberal Bargain: Labour and Social Welfare Law in the Context of EU Market Integration“, *European Law Journal*, бр. 3/2013, стр. 324.

<sup>552</sup> V. Papa, „The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2015, стр. 214.

## ЧЕТВРТИ ДЕО

### 1. Једнакост у запошљавању у упоредном праву

У доношењу прописа о равноправности предњачиле су скандинавске земље. Први закони о једнакости полова ступили су на снагу у: Исланду – 1976, Данској – 1976; Норвешкој – 1979; Шведској – 1980; Финској – 1986. године.<sup>553</sup> Белгија је питање једнакости у запошљавању уредила 1978, а Јапан 1985. године.<sup>554</sup> Неке земље донеле су и специјалне законе о равноправности полова на раду, од којих је најбољи пример Данска – Закон о једнаком третману мушкараца и жена у погледу доступности запошљавања, породилског одсуства и других питања из 1998. године.<sup>555</sup> Први закон против дискриминације у Британији био је Закон о расној дискриминацији из 1965. године.<sup>556</sup> Нешто касније, 1975. године, Британија је донела и Закон о полној дискриминацији.

#### 1.1. Правни систем Велике Британије

Године 2010. Велика Британија донела је *Закон о равноправности*,<sup>557</sup> који је и данас на снази. Иако је у питању општи закон о равноправности, он садржи низ одредби које се тичу једнакости жена и мушкараца у запошљавању и радном односу.

На првом месту, послодавац не сме да врши дискриминацију у погледу избора с ким жели да заснује радни однос; у погледу услова којима нуди запослење; односно одбија запослење.<sup>558</sup> Такође, послодавац не сме да врши дискриминацију ни у погледу могућности за напредовање запослених, премештаја, обуке, или за примање било које друге погодности, мере или услуге, као и кад је реч о отказу.<sup>559</sup>

Поред прихваћених стандарда приликом дефинисања једнаког рада, једнаким радом се сматра и када постоје одређене разлике, али те разлике између њиховог рада

---

<sup>553</sup> S. Jašarević, „Ravnopravnost žena i muškaraca u oblasti rada“, *Radno i socijalno pravo*, бр. 4–7/2003, стр. 105-106.

<sup>554</sup> Р. Брковић, Б. Урдаревић, „Забрана дискриминације према Закону о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 3/2002, стр. 67–70.

<sup>555</sup> S. Jašarević, (2003), op. cit., стр. 105-106.

<sup>556</sup> I. Solanke, „Infusing the Silos in the Equality Act 2010 with Synergy“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/2011, стр. 336.

<sup>557</sup> Equality Act 2010, доступно на адреси: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>, 9. 11. 2020, у даљим фуснотама EqA.

<sup>558</sup> Para., 39 (1), EqA.

<sup>559</sup> Para., 39 (2 – b, c), EqA.

нису од практичног значаја у односу на услове њиховог рада.<sup>560</sup> Оваквом одредбом је знатно проширена могућност да се запослени приликом утврђивања зараде подведу под једнак рад. Уже тумачење једнаког рада може довести до неколико потешкоћа. На првом месту, послодавац може незнатно да измени услове рада и тиме спречи обавезу једнаког награђивања. С друге стране, постоји и опасност од практичне немогућности да у колективу не буде још неки запослени који обавља исти рад.

Закон предвиђа и клаузулу равноправности полова. Клаузула о равноправности полова је одредба која има следећи ефекат: ако су услови једног радника мање повољни за њега него што одговара одговарајућим условима другог радника, услови првог радника се модификују тако да не буду мање повољни; ако радник нема услове који одговарају условима другог радника који од њих има користи, услови првог радника се мењају тако да укључују такве услове.<sup>561</sup> Ако услови рада запосленог не укључују (ни на који начин) клаузулу о равноправности полова, третираће се као да је укључују.<sup>562</sup>

Идентична одредба о равноправности полова односи се и на део који уређује пензијско осигурање. Ако пензиони систем не укључује одредбу о равноправности полова, третираће се као да је укључује.<sup>563</sup> Одредба о равноправности полова има следећи ефекат: ако је релевантан услов мање повољан за једну особу него за другу, тај услов се модификује тако да не буде мање повољан; ако услов даје релевантну дискрециону слободу која се може применити на начин који би био неповољнији за једну особу него за другу, услов се модификује тако да спречи вршење дискреционог права на тај начин.<sup>564</sup> Клаузула о равноправности полова је институт који знатно олакшава остваривање једнакости у радном односу. Обавеза послодавца да једнако награди жене и мушкарце за једнак рад је комунитарни стандард већ више деценија, међутим клаузула о равноправности проширује обавезу једнакости на све елементе радног односа.

Закон предвиђа и могућност да се од послодавца захтева да објављује информације које се односе на зараде запослених како би се показало да ли, позивајући се на факторе таквог описа како је прописано, постоје разлике у платама запослених жена и мушкараца. Ова одредба не важи за послодавце који имају мање од 250 запослених, као ни за припаднике владиног сектора и оружаних снага. Након првог објављивања

---

<sup>560</sup> Para., 65 (2 – b), EqA.

<sup>561</sup> Para., 66 (2), EqA.

<sup>562</sup> Para., 66 (1), EqA.

<sup>563</sup> Para., 67 (1), EqA.

<sup>564</sup> Para., 67 (2), EqA.

информација, од послодавца се неће захтевати да објављује нове информације у року краћем од 12 месеци.<sup>565</sup>

Чини се да ова одредба није у духу либералног тржишта рада које је заступљено у Великој Британији. Међутим, имајући у виду да је највише неједнакости између жена и мушкараца кад је у питању награђивање, законодавац је предвидео ову одредбу. Ипак, већ у децембру 2010. влада је објавила да неће примењивати ову меру, већ ће уместо тога да подстиче објављивање информација о једнакости на радном месту на добровољној бази.<sup>566</sup> С друге стране, да мера остане и обавезна, она неће обухватити чак 59 посто запослених, јер од 4,7 милиона предузетника само око 6.000 запошљава више од 250 радника.<sup>567</sup> Рецимо, у Шведској слична обавеза постоји за послодавце који запошљавају свега 25 радника.<sup>568</sup> Можда је права сврха одредбе подизање свести о значају једнаког награђивања, као што се наводи у једном становишту. Један од циљева одредбе која захтева од послодавца да периодично предају извештаје о платама јесте и да осигура да су послодавци свесни разлика у платама.<sup>569</sup>

За спорове поводом забране дискриминације надлежан је Радни трибунал. Уколико у поступку утврди да је дошло до кршења одредби о забрани дискриминације, Радни трибунал може донети неколико мера. Трибунал може да да изјаву о правима тужиоца и туженог у вези са стварима на које се поступак односи; наложи туженом да плати накнаду тужиоцу; да одговарајућу препоруку. Одговарајућа препорука је да у одређеном року тужени предузме извесне кораке ради отклањања или смањења штетних ефеката било које ствари на коју се поступак односи, а која се тиче како тужиоца тако и било којег другог лица.<sup>570</sup> Ако тужени не испуни одговарајућу препоруку без оправданог разлога, уколико се односи на подносиоца жалбе, Трибунал може повећати износ накнаде коју треба платити, а ако није донета одлука о износу накнаде, донеће је.<sup>571</sup>

Радни трибунал је надлежан и за одлучивање о притужби која се односи на кршење клаузуле равноправности.<sup>572</sup> Када се у поступку утврђује да ли рад једне особе има једнаку вредност као рад друге, Трибунал може захтевати од већа независних

---

<sup>565</sup> Para., 78 (1–4), EqA.

<sup>566</sup> L. Gow, S. Middlemiss, „Equal Pay Legislation and Its Impact on the Gender Pay Gap“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 4/2011, стр. 177.

<sup>567</sup> Ibid., стр. 178.

<sup>568</sup> Ibid.

<sup>569</sup> K. L. Yoshino, „Reevaluating the Equal Pay Act for the Modern Professional Woman“, *Valparaiso University Law Review*, бр. 2/2013, стр. 625.

<sup>570</sup> Para., 124 (2-3), EqA.

<sup>571</sup> Para., 124 (7), EqA.

<sup>572</sup> Para., 127 (1), EqA.

стручњака да припреми извештај о утврђивању рада једнаке вредности. Трибунал може повући захтев који подноси у складу са ставом 2, и ако то учини, може затражити од већа да му достави одређену документацију, као и упутити већу и друге захтеве који су повезани с повлачењем захтева. Ако Трибунал захтева припрему извештаја према ставу 2 (и не повуче захтев), не сме сâм да утврди да ли се ради о раду једнаке вредности уколико није примио извештај.<sup>573</sup>

Утврђивање надлежности Радног трибунала и кад је реч о клаузули равноправности обезбеђује њену ефикасну заштиту. С делотворном заштитом и њена примена биће ефективнија. Нарочито се истиче могућност Радног трибунала да ангажује тим независних стручњака приликом утврђивања једнаког рада. Одређене делатности свакако изискују експертско знање које чланови Трибунала вероватно не поседују.

Закон о равноправности Британије садржи и већ општеприхваћене стандарде о терету доказивања у поступцима који се односе на дискриминацију. Ако постоје чињенице из којих би суд могао да одлучи, у одсуству било каквог другог образложења, да је неко лице прекршило дотичну одредбу, суд мора сматрати да је дошло до кршења одредбе. Претходни став се не примењује ако лице докаже да није прекршило одредбу.<sup>574</sup>

Када су у питању дужности јавних власти у сузбијању неједнакости и дискриминације, Закон предвиђа неколико обавеза јавних власти. Јавни орган мора, у вршењу својих функција, узети у обзир потребу да се елиминишу дискриминација, узнемиравање, виктимизација и свако друго понашање забрањено овим законом или према њему; треба унапредити једнаке могућности између особа које деле одговарајуће заштићено својство и особа које га не деле; неговати добре односе између особа које деле релевантно заштићено својство и особа које га не деле.<sup>575</sup> Иначе, први облици ових дужности јавили су се осамдесетих година прошлог века као обавезе локалних власти у вези с имплементацијом законодавства о забрани дискриминације.<sup>576</sup>

Закон даље предвиђа и одредбе које се тичу промоције једнаких могућности и свести о значају једнакости. Узимање у обзир потребе за унапређењем једнаких могућности између особа које деле релевантно заштићено својство и особа које га не деле, подразумева посебно узимање у обзир потребе да се уклоне или умање недостаци које претрпе особе које деле одговарајуће заштићено својство које је повезано с тим

---

<sup>573</sup> Para., 131 (2–4), EqA.

<sup>574</sup> Para., 136 (2–3), EqA.

<sup>575</sup> Para., 149 (1), EqA.

<sup>576</sup> Н. Conley, М. Page, „The Gender Equality Duty in Local Government: The Prospects for Integration“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2010, стр. 322.

својством; предузети кораке за задовољавање потреба лица која деле релевантно заштићено својство које се разликује од потреба особа које га не деле; охрабрити особе које деле одговарајуће заштићено својство да учествују у јавном животу или било којој другој активности у којој је учешће таквих особа сразмерно мало. Узимање у обзир потребе за неговањем добрих односа између особа које деле релевантно заштићено својство и особа које га не деле, подразумева посебно узимање у обзир потребе да се сузбију предрасуде и промовише разумевање. Усклађеност с дужностима из овог члана 149 може подразумевати третирање неких особа повољније од других, али то се не сме сматрати дозвољењим понашањем које би иначе било забрањено овим законом.<sup>577</sup> Овај члан се односи како на забрану дискриминације, тако и на забрану кршења клаузуле о равноправности.<sup>578</sup>

Закон је унео неке значајне промене у обавезама јавних власти које стварају добродошлу синергију с одредбама које дозвољавају примену афирмативних мера. С друге стране, обавезе остају ограничене на јавне функције, а приватни сектор остаје нерегулисан.<sup>579</sup>

Овај закон не забрањује особи предузимање било каквих радњи које су сразмерно средство за постизање следећих циљева: омогућавање или подстицање особа које деле заштићено својство да превазиђу или умање тај недостатак; задовољавање тих потреба или омогућавање или подстицање лица која деле заштићено својство да учествују у тој активности.<sup>580</sup> Када су у питању афирмативне мере у запошљавању и напредовању, Закон предвиђа да такве мере морају бити сразмерне циљу и могу се применити само у наведеним случајевима: особе имају исте квалификације приликом заснивања радног односа или унапређења; послодавац нема политику поступања са особама које деле заштићено својство повољније у вези са запошљавањем или напредовањем од особа које га не деле, и предузимање дотичне радње сразмерно је средство за постизање циља који омогућава или подстиче особе које деле заштићено својство да превазиђу или умање тај недостатак, или учествују у тој активности.<sup>581</sup> Видимо да закон веома рестриктивно регулише примену афирмативних мера. Примена афирмативних мера је могућа у, како их популарно називају, tie-break ситуацијама, када су све остале околности случаја једнаке, и то само ако су сразмерне циљу.

---

<sup>577</sup> Para., 149 (3–6), EqA.

<sup>578</sup> Para., 149 (8), EqA.

<sup>579</sup> S. Fredman, (2011), *op. cit.*, стр. 407.

<sup>580</sup> Para., 158 (2), EqA.

<sup>581</sup> Para., 158 (4), EqA.

У британским научним круговима једна од замерки на Закон о равноправности јесте да није успео да реши проблем сегрегационе неједнакости између жена и мушкараца. То јест, закон није успео да да одговор који је главни разлог зашто и даље постоји сегрегација занимања.<sup>582</sup> Такође, Закон о равноправности није проширио једнакост и на приватни сектор, усвајањем предлога о преиспитивању једнакости у запошљавању и обавезним ревизијама зарада. Према тим предлозима, од сваког послодавца с више од 10 запослених захтевао би се периодични преглед запослености и ревизија зарада како би се утврдило да ли жене уживају једнако учешће и једнаку зараду на радном месту.<sup>583</sup> Закон није имплементирао ни предлог Кембрицовог часописа за законодавство којим би се предузимачи изузели с листа овлашћених извођача или би им се раскинули уговори ако се утврди да су починили грубо кршење закона, укључујући и дискриминацију.<sup>584</sup> Још једна од замерки односи се на дужности јавних власти које имају само обавезу да узму у разматрање елиминисање дискриминације у награђивању, уместо да преузимају конкретне мере да је елиминишу.<sup>585</sup>

С друге стране, позитивне одлике се огледају у проширивању круга заштићених лица и потврђивању концепције материјалне једнакости. „Укључивање свих заштићених својстава и употреба чврсте концепције материјалне једнакости у нову рационализовану обавезу јавних власти добродошла су побољшања.“<sup>586</sup>

На крају, морамо се сложити с већ изреченим критикама британског законодавства о равноправности. Иако законодавство предвиђа неколико добрих решења (клаузула о равноправности полова, могућност ангажовања независних експерата за утврђивање једнаког рада), генерални закључак је да је општи приступ ипак доста либералан. То се посебно односи на проактивни приступ промоције једнакости, који обавезује само јавни сектор. Чак и тада, њихове обавезе су веома мале. Међутим, истичемо да такав приступ не мора нужно бити лош, нарочито када се односи на поједине институте којима се регулише неједнакост.

---

<sup>582</sup> B. Burton, *op. cit.*, стр. 131.

<sup>583</sup> *Ibid.*, стр. 135.

<sup>584</sup> B. Hepple, (2011), *op. cit.*, стр. 330.

<sup>585</sup> L. Gow, S. Middlemiss, *op. cit.*, стр. 178.

<sup>586</sup> S. Fredman, (2011), *op. cit.*, стр. 427.



## 1.2. Правни систем Данске

Данска је држава у којој је много пажње посвећено значају и уређењу једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Законодавна активност у тој области је веома богата, тако да у Данској имамо неколико закона који регулишу ову материју. Поред генералног *Закона о родној равноправности*<sup>587</sup> из 2000. године, постоји и неколико посебних закона који се односе на једнакост жена и мушкараца у запошљавању и радном односу.

Закон о родној равноправности из 2000. године има за циљ промовисање родне равноправности, укључујући и једнаку интеграцију, једнак утицај и равноправност полова у свим функцијама у друштву на основу једнаког статуса жена и мушкараца. Циљ Закона је такође сузбијање директне и индиректне дискриминације на основу пола и сузбијање сексуалног узнемиравања.<sup>588</sup> Женама и мушкарцима ће се пружати једнак третман у јавној управи и у професионалним и општим активностима.<sup>589</sup>

Већ на самом почетку, Закон превиђа допуштеност афирмативних мера. Министар надлежан за родну равноправност може да дозволи мере за промоцију родне равноправности које имају за циљ спречавање дискриминације или исправљање последица дискриминације на основу пола.<sup>590</sup>

Закон о родној равноправности Данске детаљно уређује питање мониторинга једнакости жена и мушкараца. Министарства, државне институције и државна предузећа сваке друге године пре 1. септембра подносе извештај о родној равноправности. Међутим, државне институције и државна предузећа подносе извештај само ако имају више од 50 запослених. Извештаји садрже информације: да ли је министарство, установа или предузеће формулисало политику за родну равноправност, и ако је одговор потврдан, садржај ове политике; расподелу полова у односу на одређене категорије занимања; било која друга питања која се сматрају важним за оцену активности у области родне равноправности министарства, институције или предузећа.<sup>591</sup>

Извештаји из институција и предузећа поменутих у ставу 1 достављају се надлежном министру. Сваки министар ће у оквиру своје надлежности прегледати поднете извештаје и пре 1. новембра током године које се састављају извештаји поднети

---

<sup>587</sup> Act on Gender Equality (од 30. маја 2000), доступно на адреси: <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>, 9. 11. 2020, у даљим фуснотама AoGE.

<sup>588</sup> Part 1, 1, AoGE.

<sup>589</sup> Part 2, 2 (1), AoGE.

<sup>590</sup> Part 2, 3 (1), AoGE.

<sup>591</sup> Part 3, 5 (1-2), AoGE.

заједнички извештај и приложене посебне извештаје министру за родну равноправност.<sup>592</sup> Министар за родну равноправност ће сваке године пре 1. марта израдити извештај и перспективу и акциони план за родну равноправност за дански парламент.<sup>593</sup> Овакво регулисање мониторинга једнакости представља активан приступ у решавању проблема неједнакости између жена и мушкараца. Наравно, да би се сузбио проблем неједнакости, потребно је обезбедити заштиту од дискриминације и у сваком појединачном случају. Ипак, оваквим активним приступом акценат је на спречавању дискриминације пре него што до ње дође. Активни приступ, поред тога што има више превентивни карактер, има и шире дејство, није усмерен само на појединачан случај.

Дански систем је више базиран на приступу једнакости резултата него на обезбеђивању једнаких могућности, што се види из следећих одредби закона. Јавни одбори, комисије и слична тела која је министар основао ради доношења аката или у сврху планирања од значаја за друштво треба да имају једнак састав жена и мушкараца.<sup>594</sup> Власти или организације које треба да предложе чланове наведених одбора, предложиће и жену и мушкарца. Ако је потребно попунити више од једног места, мора се предложити једнак број жена и мушкараца, а у случају неједнаког броја чланова, може се предложити само један више од другог пола.<sup>595</sup> Када је у питању недржавна управа, ова одредба је мало ублажена. Одбори, извршни одбори или слична колективна руководства независних институција, партнерстава и приватних и јавних предузећа с ограниченом одговорношћу која не потпадају под јавну управу требало би, колико је то могуће, да имају уравнотежен састав жена и мушкараца.<sup>596</sup>

Промоција једнакости је један од битних механизма за елиминисање свих облика неједнакости. Да је значај промоције једнакости битан, увидела је и Данска, која предвиђа неколико надлежности Националног центра за истраживање и информисање о родној равноправности. Национални центар за истраживање и информисање о родној равноправности је независна институција основана у сврху промоције, квалификовања и стварања дебате о родној равноправности жена и мушкараца и подстицања мера за интегрисање аспекта родне равноправности у свим политикама, планирању и административним активностима. Национални центар за истраживање и информисање о родној равноправности презентоваће знање и информације о родној равноправности

---

<sup>592</sup> Part 3, 5 (3-4), AoGE.

<sup>593</sup> Part 3, 7 (1), AoGE.

<sup>594</sup> Part 4, 8, AoGE.

<sup>595</sup> Part 4, 9 (1), AoGE.

<sup>596</sup> Part 4, 11 (2), AoGE.

широј јавности, указати на потребе и покренути студије, истраживања, анализе и друге активности од значаја за обезбеђивање широке расправе о родној равноправности и може изнети предлоге о иницијативама и активностима о родној равноправности надлежним министарствима. Министар за родну равноправност може да предложи Националном центру за истраживање и информисање о родној равноправности иницијативе и активности за родну равноправност.<sup>597</sup>

Национални центар за истраживање и информисање о родној равноправности може организовати дебатни форум чији састав одобрава министар за родну равноправност. Дебатни форум ће бити састављен на такав начин да представља увид и интересовање за питања која се тичу родне равноправности и општих социјалних услова, укључујући и ставове који превладавају међу заинтересованим организацијама, истраживачима, појединцима и групама особа. Дебатни форум имаће једнак састав жена и мушкараца.<sup>598</sup> И ове одредбе представљају део активног модела у сузбијању неједнакости. Законодавац је препознао и улогу коју у сузбијању неједнакости могу имати и невладине организације и други заинтересовани субјекти. Оваква одредба ће тек касније бити имплементирана у директиве ЕУ.

Закон о родној равноправности Данске предвиђа и ефикасан механизам за одлучивање у споровима поводом неједнакости. За те спорове Закон утврђује надлежност Одбора за родну равноправност. Одбор за равноправност полова састоји се од председавајућег и два члана. Председавајући је судија. Остали чланови морају бити дипломирани правници, од којих један члан мора имати стручно знање о једнакости, а други о тржишту рада. Оба пола морају бити представљена у одбору.<sup>599</sup> Поред Закона о родној равноправности, одбор је надлежан и у случајевима поводом Закона о једнаком награђивању жена и мушкараца, Закона о једнаком третману мушкараца и жена у погледу доступности запошљавања, породилског одсуства и других питања, и Закона о једнаком третману мушкараца и жена у вези са системима социјалне сигурности.<sup>600</sup>

Странке у случају не могу изнети случај пред суд докле год је он у току пред одбором.<sup>601</sup> Против одлука одбора не може се изјавити жалба ниједном вишем управном органу.<sup>602</sup> Када одбор одлучи о притужби, било која од страна може поднети тужбу

---

<sup>597</sup> Part 5, 14 (1–3), AoGE.

<sup>598</sup> Part 5, 17, AoGE.

<sup>599</sup> Part 6, 18 (1), AoGE.

<sup>600</sup> Part 6, 19 (1), AoGE.

<sup>601</sup> Part 6, 19 (5), AoGE.

<sup>602</sup> Part 6, 21 (1), AoGE.

редовном суду.<sup>603</sup> Колико су спорови о неједнакости специфични, говори и решење којим један од чланова одбора мора имати посебна знања из домена равноправности. Захваљујући саставу чији је део и професионални судија, одбор представља институцију која је између управних органа и редовних судова. Зато и не чуди што је решење одбора коначно, јер не постоји виши орган који може решити о жалби. Одлука да се случај не може изнети пред суд све док је случај пред одбором представља решење којим се покушава растеретити редован суд.

*Закон о једнаком третману мушкараца и жена у погледу доступности запошљавања, породњског одсуства и других питања*<sup>604</sup> из 2006. године један је од закона који посебно регулише једнакост жена и мушкараца у запошљавању.

У смислу овог закона, једнак третман жене и мушкарца значи да неће бити дискриминације на основу пола. Ово се односи и на директну и на индиректну дискриминацију, посебно у погледу трудноће или брачног или породичног статуса.<sup>605</sup> Дискриминацијом ће се такође сматрати и наредба за вршење дискриминације по основу пола.<sup>606</sup>

Закон детаљно прописује у којим све фазама, односно условима радног односа се жене и мушкарци морају једнако третирати. Сви послодавци ће поштовати принцип једнаког третмана мушкараца и жена у вези са запошљавањем, премештајима и унапређењем.<sup>607</sup> Сваки послодавац који запошљава мушкарце и жене третираће их једнако у погледу приступа професионалном вођењу, стручном оспособљавању, доквалификацији и преквалификацији.<sup>608</sup> На овом месту Закон проширује делатност примене осим непосредног послодавца и на друга лица. Обавеза поштовања принципа једнаког третмана примењиваће се и на свако лице које предузима активности усмеравања и обуке поменуте у ставу 1. Сваки послодавац који запошљава мушкарце и жене третираће их подједнако у погледу услова рада. Ово се односи и на отказ.<sup>609</sup>

Одредбе о једнакости односе се и на samozapošljavanje и стручно усавршавање. Обавеза поштовања принципа једнаког третмана односиће се и на свако лице које доноси

---

<sup>603</sup> Part 6, 22 (1), AoGE.

<sup>604</sup> Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women as regards Access to Employment etc., (Consolidation Act бр. 734 од 28. јуна 2006), доступно на адреси: [https://www.legislationline.org/download/id/6764/file/Denmark\\_Act\\_Equal\\_Treatment\\_Access\\_Employment\\_2006\\_en.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/6764/file/Denmark_Act_Equal_Treatment_Access_Employment_2006_en.pdf), 9. 11. 2020, у даљим фуснотама AoET.

<sup>605</sup> Part 1, 1 (1), AoET.

<sup>606</sup> Part 1, 1 (7), AoET.

<sup>607</sup> Part 2, 2, AoET.

<sup>608</sup> Part 2, 3 (1), AoET.

<sup>609</sup> Part 2, 4, AoET.

одредбе и одлуке у вези с приступом обављању делатности на основу самозапошљавања. Ово се такође односи на оснивање, организацију или проширење предузећа и преузимање или продужење било ког другог облика самозапошљавања, укључујући и његово финансирање. Обавеза поштовања принципа једнаког третмана примењиваће се и на свако лице које доноси одредбе и одлуке у вези са стручним оспособљавањем итд.<sup>610</sup>

Законодавац је на овај начин обезбедио да се жене и мушкарци третирају исто када је у питању било који услов из радног односа, почев од заснивања радног односа па до престанка. Такође, поред послодавца, обухваћен је и широк круг лица која су дужна да једнако третирају жене и мушкарце. Осим уређења радног односа, Закон садржи и одредбу која се тиче оглашавања радних места. Ниједан оглас за посао не сме да наводи да су особе одређеног пола тражене или префериране у вези са запошљавањем или стручном обуком итд.<sup>611</sup>

Закон садржи и општеприхваћене стандарде које се радње неће сматрати дискриминацијом. У случају да одређене врсте професионалних активности захтевају да особа буде одређеног пола, а овај захтев је разуман у контексту предметне професионалне делатности, министар под чију надлежност спада предметно предузеће може одступити од одредби у члановима од 2 до 6.<sup>612</sup> Такође, у истом члану Закон предвиђа и могућност примене афирмативних мера. Министар под чију надлежност спада нека делатност може да дозволи мере које одступају од чланова од 2 до 6 ради промовисања једнаких могућности за мушкарце и жене, посебно отклањањем актуелних неједнакости које утичу на приступ запошљавању, образовању итд.<sup>613</sup> На овом месту Закон даје шира овлашћења министру надлежном за родну равноправност. Министар за родну равноправност може према Закону о родној равноправности утврдити детаљнија правила која се односе на случајеве у којима се мере могу промовисати ради унапређења једнаких могућности без дозволе надлежног министра из става 2.<sup>614</sup>

Као и Закон о равноправности, и Закон о једнаком третману мушкараца и жена у погледу доступности запошљавања уређује да дозвољеност примене афирмативних мера утврђује надлежно министарство. Давање овлашћења надлежном министру да одобри примену афирмативних мера омогућује да се афирмативне мере примењују у ширем кругу случајева. Овакво регулисање афирмативних мера представља концепт који је

---

<sup>610</sup> Part 2, 5 (1-2), AoET.

<sup>611</sup> Part 2, 6, AoET.

<sup>612</sup> Part 5, 13 (1), AoET.

<sup>613</sup> Part 5, 13 (2), AoET.

<sup>614</sup> Part 5, 13 (3), AoET.

супротан британском систему tie-break ситуација, где су афирмативне мере дозвољене у конкретном случају. Дански систем примене афирмативних мера у складу је с проактивним моделом сузбијања неједнакости.

На самом крају, запосленом, укључујући и представника запосленог који је отпуштен или изложен другом штетном третману или последици због захтева за једнаким третманом, додељује се накнада коју исплаћује послодавац. Приликом утврђивања накнаде узимају се у обзир стаж запосленог и друге околности случаја.<sup>615</sup>

*Закон о једнаком награђивању жена и мушкараца*<sup>616</sup> из 2008. године као посебан закон регулише једнако награђивање жена и мушкараца у радном односу.

Сви послодавци морају једнако награђивати жене и мушкарце, укључујући и обезбеђивање једнаких услова награђивања за исти рад или за рад исте вредности. Нарочито када се за одређивање зараде користи систем професионалне класификације, овај систем мора бити заснован на истим критеријумима за запослене жене и мушкарце и мора бити структуриран тако да се искључи дискриминација на основу пола.<sup>617</sup> Одредбе утврђене овим законом неће се примењивати уколико је слична обавеза обезбеђивања једнаког награђивања прописана колективним уговором.<sup>618</sup> У смислу Закона, награђивањем се сматра основна или минимална зарада, као и све остале исплате које је послодавац исплатио запосленом на основу радног односа, било да се ради о исплати у готовини или у натури.<sup>619</sup> За потребе овог закона законодавац веома широко дефинише зарату. Таквим решењем се искључује могућност послодавца да исплатом новчаних средстава која иначе немају карактер зараде или исплатом у натури изигра одредбе о једнаком награђивању.

Запослени чија је зарада нижа од зараде других у супротности с чланом 1 овог закона има право на разлику.<sup>620</sup> Запосленом чија су права повређена као резултат неједнаког награђивања може се доделити накнада. При одређивању величине накнаде узимаће се у обзир дужина запослења и појединачне околности случаја.<sup>621</sup> Решење о додели накнаде је дискутабилно. С једне стране, остављена је могућност да се не казни послодавац који је из нехата или обичне непажње наградио неједнако жену и мушкарца.

---

<sup>615</sup> Part 6, 15 (1-2), AoET.

<sup>616</sup> Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women (Consolidation Act бр. 899 од 5. септембра 2008), доступно на адреси: <https://workplacedenmark.dk/media/9208/consolidation-act-on-equal-pay-to-men-and-women-pdf.pdf>, 9. 11. 2020, у даљим фуснотама AoEqP.

<sup>617</sup> Para., 1 (2), AoEqP.

<sup>618</sup> Para., 1 (4), AoEqP.

<sup>619</sup> Para., 1a (3), AoEqP.

<sup>620</sup> Para., 2 (1), AoEqP.

<sup>621</sup> Para., 2 (2), AoEqP.

У том случају исправно је исплатити само додатну разлику, без накнаде. С друге стране, не постоји законска обавеза да послодавац који намерно неједнако награђује жене и мушкарце исплати и додатну накнаду, већ ће се то утврђивати од случаја до случаја.

Закон поред обавезних исплата разлика у заради и накнада предвиђа и мере које запослене штите од отказа уколико се обрате послодавцу за захтевом за једнаким награђивањем. Послодавац не сме да отпусти запосленог или поступи са запосленим, укључујући и представника запосленог, на неповољан начин зато што је запослени или представник запосленог поднео захтев за једнаку зараду или зато што су објавили информације у вези са зарадом.<sup>622</sup> Као и у случајевима дискриминације, на послодавцу је да докаже да отказ није дат због захтева запосленог за једнаком зарадом. Међутим, уколико је отказ дат годину дана након захтева, запослени има обавезу да учини вероватним да је отказ дат као последица захтева за једнаком зарадом, и у том случају терет доказивања је опет на послодавцу.<sup>623</sup> У случају незаконитог отказа у вези са ставом 1, запослени има право да се врати на рад, осим ако се у посебним случајевима у којима се, након процене интересних страна, сматра очигледно неправедним захтевати да радни однос остане или се обнови. У тој ситуацији, отпуштени запослени може захтевати накнаду. Величина накнаде утврђује се тако што се узима у обзир дужина радног односа, као и околности случаја.<sup>624</sup>

Да је дански систем најприближнији приступу једнаких резултата видимо у Закону о једнаком награђивању жена и мушкараца. Такав приступ највише долази до изражаја у обавези послодавца који је дужан да уради годишње анализе једнаких зарада. Послодавац с најмање 35 запослених мора сваке године да припреми статистике о зарадама жена и мушкараца за групе од најмање 10 особа сваког пола ради консултовања са запосленима и информисања запослених о разликама у платама између жена и мушкараца у предузећу. Међутим, ово се не односи на компаније у пољопривреди, вртларству, шумарству и рибарству. Ако се оваква статистика зарада подноси у компанијама у којима су информације о зарадама поверљиве ради очувања легитимних интереса компаније, информације се неће моћи прослеђивати.<sup>625</sup> Министар за рад и министар за родну равноправност сваке треће године подносе извештај о мерама које гарантују једнако награђивање жена и мушкараца.<sup>626</sup> Наравно, иако је сам извештај

---

<sup>622</sup> Para., 3 (1), AoEqP.

<sup>623</sup> Para., 3 (2), AoEqP.

<sup>624</sup> Para., 3 (3), AoEqP.

<sup>625</sup> Para., 5a (1), AoEqP.

<sup>626</sup> Para., 6a, AoEqP.

консултативног и информативног карактера, циљ који се њиме жели постићи јесте остваривање једнаких резултата у награђивању.

Општи приступ данског законодавства јесте остваривање једнаке заступљености жена и мушкараца, а што не мора нужно подразумевати и остваривање материјалне једнакости. Одлика данског законодавства јесте комбинација проактивних мера и веома ефикасне заштите права на једнакост, што је свакако одличан приступ. С једне стране, све државне институције су дужне да спроводе политику једнакости и сачињавају извештаје о мерама које су предузеле за остваривање родне равноправности. Поред обавеза државних институција у остваривању и промоцији права на једнакост, данско законодавство предвиђа и оснивање независног тела чија је сврха промоција, и вођење дебате о равноправности жена и мушкараца. Наведене врсте обавеза предвиђене су и за приватни сектор, и то за послодавце који запошљавају више од 35 радника. Послодавци су дужни да сачињавају годишње извештаје о зарадама жена и мушкараца.

С друге стране, и заштита права је веома ефикасна, за коју је надлежно професионално и стручно тело, Одбор за родну равноправност.

### 1.3. Правни систем Немачке

Немачка такође има општи закон о једнаком третману, као и посебан закон којим регулише равноправност у домену јавне управе. Сам назив општег *Закона о једнаком третману*<sup>627</sup> из 2006. године сугерише да је приступ који се жели обезбедити применом овог закона формална једнакост.

С обзиром на то да је у питању општи закон, он покрива више дискриминаторних основа. Сврха овог закона јесте да се спречи или заустави дискриминација на основу расе или етничког порекла, пола, религије или уверења, инвалидитета, старости или сексуалне оријентације.<sup>628</sup>

Закон предвиђа забрану дискриминације током целог радног односа, од заснивања до престанка. У смислу овог закона, недопустива је свака дискриминација у односу на: услове за приступ запошљавању и samozapoшљавању, укључујући и критеријуме за избор и услове запошљавања, без обзира на грану делатности и на свим нивоима

---

<sup>627</sup> General Act on Equal Treatment, of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I p. 1897 од 14. августа 2006 – Federal Law Gazette I p. 610 од 3. априла 2013), доступно на адреси: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77201](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77201), 9. 11. 2020, у даљим фусногама AoEqT.

<sup>628</sup> Section 1, AoEqT.



професионалне хијерархије, укључујући и напредовање; услове запослења и услове рада, укључујући и зараду и разлоге за отказ, посебно у уговорима између појединаца, колективним уговорима и мерама за спровођење и престанак радног односа, као и за напредовање; приступ свим врстама и свим нивоима професионалног усмеравања, стручног усавршавања, доквалификације и преквалификације, укључујући и практично радно искуство; чланство и укљученост у организацију радника или послодаваца или било коју организацију чији се чланови баве одређеном професијом, укључујући све погодности које такве организације пружају; социјалну заштиту, као и социјалну сигурност и здравствену заштиту; социјалне предности; образовање.<sup>629</sup> Термин запослени у смислу овог закона се широко тумачи. „Запослени“ се односи на: лица у радном односу; лица запослена ради стручног оспособљавања; „запослени“ ће се овде такође односити на оне који се пријављују за радни однос и на лица чији је радни однос престао.<sup>630</sup> Проширивањем појам запосленог и на лица која још увек нису у радном односу, односно на лица чији је радни однос престао, омогућена је свеобухватна заштита свих категорија лица која су у вези с радним односом.

Немачки Закон о једнаком третману користи термин упоредива, то јест слична ситуација за утврђивање директне дискриминације. Директна дискриминација се дешава када се једна особа третира неповољније, била је или ће бити третирана у упоредивој ситуацији, него друга у односу на било који основ из члана 1 закона.<sup>631</sup>

Као пример директне дискриминације у водичу за примену закона наводи се случај: „Ако се запосленој жени која ради на одређено време ускрати обнављање уговора због трудноће, то представља облик директне дискриминације на основу пола.“<sup>632</sup>

Идиректна дискриминација се дешава када би наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса довела особе у посебно неповољан положај у односу на друга лица по било ком основу из члана 1, осим ако та одредба, критеријум или пракса нису оправдани легитимним циљем и представљају одговарајуће и неопходно средство за постизање тог циља.<sup>633</sup>

Закон дозвољава примену афирмативних мера, али не утврђује детаљно њихову примену. Неједнако поступање биће дозвољено само ако се донесу прихватљиве и

---

<sup>629</sup> Section 2 (1), AoEqT.

<sup>630</sup> Section 6 (1), AoEqT.

<sup>631</sup> Section 3 (1), AoEqT.

<sup>632</sup> Federal Anti-Discrimination Agency, *Guide to the General Equal Treatment Act Explanations and Examples*, Berlin, 2019, стр. 12.

<sup>633</sup> Section 3 (2), AoEqT.

одговарајуће мере за спречавање или надокнађивање недостатака који произилазе из било ког од основа наведених у делу 1.<sup>634</sup> Такође, Закон предвиђа и које се мере неће сматрати дискриминацијом. Дозвољено је различито поступање на основу професионалних захтева по било ком основу из дела 1 овог закона када су, због природе одређених професионалних активности или контекста у којем се обављају, такви захтеви условљени професионалним потребама, под условом да је њихов циљ легитиман и захтев сразмеран.<sup>635</sup> На овом месту законодавац је истакао потребу да изричито забрани договарање нижих накнада као вид професионалних захтева. Договор о нижој стопи накнаде за исти рад или рад исте вредности из било ког разлога из става 1 неће бити оправдан због посебних прописа који се примењују из било ког разлога из дела 1 овог закона.<sup>636</sup>

Промоција равноправности свих људи, као и подизање свести о значају недискриминације важне су мере у борби против неједнакости. Послодавац има велику улогу у забрани дискриминације када се таква дискриминација врши између самих запослених. Ово је исправно приметио и законодавац, па тако Закон о једнаком третману Немачке предвиђа низ обавеза послодавца које за циљ имају забрану дискриминације. Послодавац је дужан да предузме мере које су неопходне да би обезбедио заштиту од дискриминације по било ком од основа наведених у члану 1. Ова заштита такође покрива превентивне мере. Послодавац ће на прикладан начин скренути пажњу на неприхватљивост такве дискриминације, посебно у контексту обуке и даљег усавршавања, и користиће свој утицај да осигура да се таква дискриминација не догоди. Ако је послодавац обучио своје запослене на одговарајући начин ради спречавања дискриминације, сматраће се да је испунио своје дужности.<sup>637</sup>

Када запослени крше забрану дискриминације, послодавац ће предузети прикладне, неопходне и сврсисходне мере, прихватљиве за дати случај, да заустави дискриминацију; то може укључивати упозорење, премештање или отпуштање запосленог. Када су запослени у вршењу своје професије дискриминисани од стране трећих лица, послодавац ће предузети прикладне, неопходне и сврсисходне мере, прихватљиве за дати случај, како би заштитио дотичног запосленог.<sup>638</sup>

---

<sup>634</sup> Section 5, AoEqT.

<sup>635</sup> Section 8 (1), AoEqT.

<sup>636</sup> Section 8 (2), AoEqT.

<sup>637</sup> Section 12 (1-2), AoEqT.

<sup>638</sup> Section 12 (3-4), AoEqT.

Овај закон и члан 61б Закона о радним судовима,<sup>639</sup> као и информације у вези с одељењима надлежним за поступање по притужбама у складу с чланом 13 биће објављени у предузећу или јавном органу. То се може постићи постављањем обавештења или приказивањем информативних летака на одговарајућем месту или коришћењем информационих и комуникационих канала који се обично користе у предузећу или влади.<sup>640</sup>

Запослени имају право да уложе притужбу надлежном одељењу у фирми, предузећу или установи када се осећају дискриминисано у радном односу од стране послодавца, надређеног, другог запосленог или треће стране по било ком основу наведеном у члану 1. Након што се притужба испита, подносилац притужбе ће се обавестити о резултату испитивања.<sup>641</sup> У случају кршења забране дискриминације, послодавац је дужан да надокнади насталу штету. Ово се неће применити ако послодавац није одговоран за повреду дужности. Када настала штета не представља економски губитак, запослени може захтевати одговарајућу новчану накнаду.<sup>642</sup>

Пребацивање терета доказивања у дискриминаторним споровима је општеприхваћени стандард, тако да и закон Немачке превиђа исто решење. Када у случају једна од страна учини вероватним чињенице на основу којих се може претпоставити да је постојала дискриминација по једном од основа наведених у члану 1, друга страна мора доказати да није прекршила одредбе о забрани дискриминације.<sup>643</sup>

Активно учешће представника запослених и послодавца, као и невладиног сектора је нужно ради обезбеђивања пуне једнакости и забране дискриминације. Ову меру не само да је препознао законодавац већ је невладиним организацијама дао и низ овлашћења. Учесници колективних уговора, послодавци, запослени и њихови представници мораће да се активно укључе у постизање циља утврђеног у члану 1 у контексту својих дужности и подручја деловања.<sup>644</sup>

Када је у питању невладин сектор, Закон прописује овлашћења која имају невладине организације, односно удружења. „Антидискриминациона организација“ односи се на свако удружење лица које се стара о одређеним интересима особа или група

---

<sup>639</sup> Немачка има специјализовано тростепено радно судство, где су у избору судија заступљени и интереси социјалних партнера. Више о томе: М. Стојановић, „Решавање радних спорова *de lege lata i de lege ferenda*“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007, стр. 264-265.

<sup>640</sup> Section 12 (5), AoEqT.

<sup>641</sup> Section 13 (1), AoEqT.

<sup>642</sup> Section 15 (1-2), AoEqT.

<sup>643</sup> Section 22, AoEqT.

<sup>644</sup> Section 17 (1), AoEqT.

особа дискриминисаних у смислу члана 1; у складу са својим статутом, ове организације морају деловати на непрофитној и привременој основи. Антидискриминационе организације су овлашћене, у складу са својим статутом, да делују као правни саветници особе у неповољном положају на судским расправама.<sup>645</sup> Ова овлашћења додељују се таквим организацијама ако имају најмање 75 чланова или удружењу које се састоји од најмање седам организација.<sup>646</sup> Могућност да невладине организације учествују и на судским расправама представља њихово активно ангажовање, чиме њихова улога у сузбијању неједнакости добија на значају.

Закон предвиђа и успостављање агенције чија је надлежност заштита од дискриминације, с низом овлашћења и дужности. Федерална агенција за заштиту од дискриминације по било ком основу из члана 1 успоставља се у оквиру министарства за породична питања, старије грађане, жене и младе.<sup>647</sup> Свако лице које верује да је дискриминисано по било ком основу из члана 1 може поднети свој случај Федералној агенцији за борбу против дискриминације.<sup>648</sup> Федерална агенција за борбу против дискриминације пружа независну помоћ особама које се обраћају агенцији у складу са ставом 1 у остваривању њихових права на заштиту од дискриминације. Таква помоћ може, између осталог, укључивати: пружање информација у вези са захтевима и могућим правним радњама на основу законских одредби које пружају заштиту од дискриминације; давање савета од стране другог органа; настојање да се постигне вансудско поравнање између укључених страна.<sup>649</sup> Видимо да агенција не представља само орган који се бави решавањем случајева дискриминације. Овако конципирана, она је много више од тога, комбинује одлике саветодавног тела, тела за мониторинг и органа за решавање случајева дискриминације. Предности оваквог интенгрисаног решења су очигледне. Постојање једне свеобухватне агенције не само што је економичније већ је и доношење одлука брже и ефикасније. Сузбијање дискриминације и неједнакости захтева лица која поседују посебна знања и имају приступ великом броју информација. Рад у једном органу који обавља шири круг послова омогућава им лакше и брже усавршавање.

Федерална агенција за борбу против дискриминације и надлежни повереник федералне владе и парламентарни повереник немачког Бундестага сваке четврте године заједно подносе извештаје немачком Бундестагу у вези са случајевима дискриминације

---

<sup>645</sup> Section 23 (1-2), AoEqT.

<sup>646</sup> Section 23 (1), AoEqT.

<sup>647</sup> Section 25 (1), AoEqT.

<sup>648</sup> Section 27 (1), AoEqT.

<sup>649</sup> Section 27 (2), AoEqT.

по било ком од основа из члана 1 и достављају препоруке у вези с уклањањем и спречавањем такве дискриминације.<sup>650</sup> Све федералне власти и друге федералне јавне службе дужне су да помажу Федералној агенцији за борбу против дискриминације у извршавању њених задатака, посебно у пружању потребних информација.<sup>651</sup> Федерална агенција за борбу против дискриминације ће на одговарајући начин укључити невладине организације и институције активне на пољу заштите од дискриминације по било ком од основа из члана 1 на европском, федералном, државном и регионалном нивоу.<sup>652</sup> С обавезом подношења извештаја у вези с дискриминацијом агенција комбинује проактивни модел сузбијања дискриминације с пасивним моделом који обухвата пружање помоћи у конкретном случају. Подношење извештаја, заједно с упозоравањем јавности о обично типичним и тешким случајевима дискриминације, све више постаје општеприхваћени стандард у сузбијању дискриминаторног понашања. Оваква овлашћења поседује и Повереник за заштиту равноправности у праву Србије.

Федералној агенцији за борбу против дискриминације доделиће се Саветодавно веће у сврху промоције дијалога са социјалним групама и организацијама чији је циљ заштита од дискриминације по било којој од основа наведених у члану 1. Саветодавно веће ће чинити представници социјалних група и организација, као и стручњаци за питања која се тичу дискриминације. Саветодавно веће не сме прелазити укупно 10 чланова, и чини га једнак број мушкараца и жена.<sup>653</sup> Ово је још један од облика укључивања невладиних организација у сузбијању дискриминације.

Предности управних агенција за заштиту права запослених почивају на бржем отклањању дискриминације у односу на судску заштиту, која је упркос начелу хитности и даље јако спора.<sup>654</sup> У позитивном праву Србије, Повереник за заштиту равноправности такође има одређена овлашћења када се ради о решавању случајева дискриминације. Наиме, лица која сматрају да су претрпела дискриминацију могу поднети притужбу Поверенику, а он ће након утврђеног чињеничног стања дати мишљење да ли је дошло до повреде одређених одредби, као и препоруке које за циљ имају отклањање повреде права.

---

<sup>650</sup> Section 27 (4), AoEqT.

<sup>651</sup> Section 28 (2), AoEqT.

<sup>652</sup> Section 29, AoEqT.

<sup>653</sup> Section 30 (1-2), AoEqT.

<sup>654</sup> B. Lubarda, „Pravo na toleranciju u radnom pravu versus diskriminacija“, *Aktuelna pitanja savremenog zakonodavstva*, Budva, 2000, стр. 339.

Немачка има и посебан закон који регулише једнакост жена и мушкараца у државном сектору, *Закон о равноправности жена и мушкараца у федералној администрацији и федералним предузећима и судовима (Федерални закон о родној равноправности)*<sup>655</sup> из 2015. године. Циљеви Закона су: постизање родне равноправности; уклањање постојеће дискриминације на основу пола, посебно дискриминације жена, и спречавање дискриминације у будућности; као и побољшање породичног живота и усклађивање породичног живота и рада жена и мушкараца.<sup>656</sup> Законодавац је имао потребу да посебно истакне дискриминацију жена, чиме се сугерише да су жене рањивији пол када је реч о дискриминацији.

Као и Закон о једнаком третману, и Закон о родној равноправности садржи одредбе које се не односе само на радни однос већ му и претходе. Огласи за посао морају бити написани на родно неутралном језику. Конкретно, неће бити дозвољено да се послови расписују само за мушкарце или само за жене. Текст огласа мора бити састављен тако да се на исти начин обраћа припадницима оба пола и подстиче више припадника тог пола који су недовољно заступљени у одговарајућем одељењу да подносе пријаве.<sup>657</sup>

Тамо где је примљен довољан број пријава од жена које имају тражени профил и квалификације како је наведено у огласу, приликом попуњавања слободних места у одељењу у којој су жене мање заступљене мора бити позвано на разговор најмање онолико жена колико и мушкараца или да учествују у посебним поступцима одабира.<sup>658</sup> Ова одредба, иако захтева исти број жена и мушкараца, нема за циљ остваривање једнаких резултата. Циљ одредбе је да се женама обезбеде једнаке могућности на разговору за посао без наговештаја коначног резултата.

Када је реч о афирмативним мерама, Закон о равноправности доследно прати праксу Европског суда правде. Када су жене недовољно заступљене у одређеном одељењу, агенција ће им дати повлашћени третман код упућивања на обуку, у регрутовању нових запослених и код професионалног напредовања. Предуслов за повлашћени третман је да женски подносиоци захтева буду једнако квалификовани као и мушки подносиоци захтева. Повлашћени третман ће бити искључен ако преовлађују разлози који оправдавају правну заштиту а односе се на личност колеге мушког

---

<sup>655</sup> Act on Equality between Women and Men in the Federal Administration and in Federal Enterprises and Courts (Federal Act on Gender Equality), (Federal Law Gazette I, p. 642, 643 од 24. априла 2015) доступно на адреси: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=101573&p\\_count=2&p\\_classification=05](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=101573&p_count=2&p_classification=05), 9. 11. 2020, у даљим фуснотама FAoGE.

<sup>656</sup> Section 1, (1), FAoGE.

<sup>657</sup> Section 6, (1), FAoGE.

<sup>658</sup> Section 7, (1), FAoGE.

кандидата.<sup>659</sup> Европски суд правде је у пресуди *Marshall* потврдио дозвољеност оваквог вида примене афирмативних мера, где постоји клаузула која спречава аутоматски избор жена за места у којима су мање заступљене.

И Закон о равноправности посвећује много пажње праћењу стања када је у питању једнакост. Сваки државни орган ће припремити План једнакости за четири године, који се након две године може прилагодити тренутним околностима.<sup>660</sup> План једнакости мора узети у обзир тренутну ситуацију у погледу жена и мушкараца у државном органу на дан 30. јуна текуће године, и анализирати претходне промоције запослених у јавном сектору у сваком одељењу у последње четири године. Планом једнакости утврђује се како ће се, до краја периода важења, недовољна заступљеност жена или мушкараца у појединачним одељењима смањити тамо где је то могуће.<sup>661</sup> План једнакости биће објављен на интернет-страници државног органа у року од месец дана од почетка периода важења и биће без одлагања доступан јавним службеницима. Јавни службеници с надзорним или управљачким одговорностима добиће га у текстуалном облику.<sup>662</sup> План једнакости има више информациони карактер и не захтева примену правнообавезујућих мера. Такво решење указује да се немачки систем у борби против неједнакости и дискриминације више ослања на проактивни приступ промоције и подизања свести о значају једнакости.

Закон предвиђа и институцију службеника за једнаке могућности, који мора бити жена. Службеник за једнаке могућности и један заменик бирају се у сваком државном органу који обично има најмање 100 јавних службеника.<sup>663</sup> У случају мањих државних органа, као и канцеларија и посебних организација који су удаљени од државног органа, на предлог надлежног службеника за једнаке могућности именује се официр за везу о једнаким могућностима. Официр за везу за једнаке могућности мора бити јавни службеник у одговарајућем државном органу, канцеларији или организацији.<sup>664</sup>

Службеник за једнаке могућности има задатак да промовише и надгледа спровођење овог закона, као и Закона о једнаком третману.<sup>665</sup> Задаци службеника за једнаке могућности укључују и: укљученост у све кадровске, организационе и социјалне мере које је агенција предузела у погледу родне равноправности, елиминисања недовољне заступљености, помирења породичног и професионалног живота и заштите

---

<sup>659</sup> Section 8, (1), FAoGE.

<sup>660</sup> Section 12, (1), FAoGE.

<sup>661</sup> Section 13, (1-2), FAoGE.

<sup>662</sup> Section 14, FAoGE.

<sup>663</sup> Section 19, (1), FAoGE.

<sup>664</sup> Section 20, (4), FAoGE.

<sup>665</sup> Section 25, (1), FAoGE.

од сексуалног узнемиравања на радном месту; саветовање и пружање подршке појединим јавним службеницима према потреби, посебно у погледу професионалног развоја и унапређења, помирења породичног и професионалног живота и у вези са заштитом од дискриминације.<sup>666</sup>

Положај службеника за једнаке могућности сличан је положају синдикалних представника, што се може видети у следећим одредбама. Службеник за једнаке могућности неће бити спречен да обавља своје дужности и неће бити дискриминисан или фаворизован у погледу свог професионалног развоја због активности као службеника за једнаке могућности. Такође, биће ослобођен других задатака у оној мери која је неопходна да би могао правилно да обавља своје задатке као службеник за једнаке могућности. Службеник за једнаке могућности заштићен је од отказа и премештаја на исти начин као и члан представника запослених.<sup>667</sup> Службенику за једнаке могућности обезбедиће се потребно особље, собе и материјални ресурси од почетка, па до краја мандата.<sup>668</sup>

Најважније овлашћење службеника за једнаке могућности јесте његово право да иницира покретање случаја пред одговарајућим телом у државном органу. Службеник за једнаке могућности има право и обавезу да случај изнесе директно пред руководиоца државног органа. Укључивање службеника за једнаке могућности обично укључује давање мишљења које се ставља у спис. Ако државни орган не следи мишљење службеника за једнаке могућности, он мора да обавести службеника за једнаке могућности о својим разлозима ако је службеник за једнаке могућности затражио такво обавештење приликом подношења свог мишљења.<sup>669</sup>

Службеник за једнаке могућности има и право приговора према руководиоцу државног органа уколико тврди да државни орган није припремио План једнакости.<sup>670</sup> Ако он или она сматра да је приговор основан, мере и њихове последице ће се исправити и узеће се у обзир резултати приговора приликом доношења одлуке у другим случајевима. Ако руководилац државног органа сматра да је приговор неоснован, он или она га без одлагања подноси руководиоцу непосредно вишег државног органа.<sup>671</sup> Ако је приговор поднет у складу с чланом 33 неуспешан, службеник за једнаке могућности

---

<sup>666</sup> Section 25, (2), FAoGE.

<sup>667</sup> Section 28, (1–4), FAoGE.

<sup>668</sup> Section 29, (1), FAoGE.

<sup>669</sup> Section 32, (1–3), FAoGE.

<sup>670</sup> Section 33, (1), FAoGE.

<sup>671</sup> Section 33, (3–4), FAoGE.



може поднети случај пред управни суд. Пре тога, службеник за једнаке могућности или државни орган морају поново предузети покушај да постигну споразум ван суда.

Немачки Закон о успостављању једнакости мушкараца и жена<sup>672</sup> из 1994. године такође је предвиђао неку врсту повереника за права жена за органе који броје више од 200 запослених. Њихова дужност укључује надзор над поштовањем и имплементацијом одредби које се тичу запослених жена и напредовања жена у административним активностима, било интерним или екстерним. Њихова моћ је генерално ограничена на праћење стања и саветодавне функције, с веома мало учешћа у доношењу одлука.<sup>673</sup> Последњим законодавним изменама њихова овлашћења су проширена. Иако је већина овлашћења саветодавног карактера и ограничена на давање мишљења, могућност да иницирају поступке и подносе приговоре и покрећу управни спор омогућава им веће учешће у остваривању циљева овог закона.

Карактеристика немачког законодавства јесте постојање великог броја институција и тела која се баве остваривањем једнакости. Посебно се истиче детаљно регулисање надлежности невладиног сектора, што је свакако корак с тенденцијама ЕУ. Невладин сектор је обично део проактивне политике сузбијања неједнакости, међутим у Немачкој као правни саветници могу да делују и особе у неповољном положају на судским расправама. Као једно ефикасно решење морамо поменути статус службеника у државним органима, који је задужен за промовисање једнаких могућности жена и мушкараца. Не само да ово решење може бити и те како ефикасно у промоцији и остваривању права већ је и економично.

#### **1.4. Правни систем Шведске**

Шведска је забрану дискриминације и остваривање једнакости регулисала Законом о забрани дискриминације<sup>674</sup> из 2008. године, који је допуњен изменама 2017. године. У питању је општи закон који веома детаљно уређује забрану дискриминације и остваривање једнакости у запошљавању и радном односу. Закон између осталог регулише и забрану дискриминације у образовању, социјалним услугама, здравственој нези итд. Сврха овог закона је сузбијање дискриминације и промовисање једнаких права

---

<sup>672</sup> Више о томе: OSCE, *Jednake mogućnosti*, Beograd, 2003, стр. 127–138.

<sup>673</sup> M. Weiss, M. Schmidt, *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Boston, 2000, стр. 69.

<sup>674</sup> Discrimination Act (2008:567), доступно на адреси: <https://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/>, 11. 3. 2021, у даљим фуснотама DA.

и могућности без обзира на пол, трансродни идентитет, етничку припадност, религију или друга уверења, инвалидитет, сексуалну оријентацију или старост.<sup>675</sup>

За потребе овог закона пол означава жену или мушкарца, док трансродни идентитет означава лице које се не препознаје као жена или мушкарац или својим начином облачења или на неки други начин изражава припадност другом полу.<sup>676</sup>

У смислу Закона, дискриминацијом се сматра непосредна и посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање, наредба односно упутство да се врши дискриминација, као и неадекватна доступност (која је усмерена на лица с инвалидитетом).<sup>677</sup> Дефиниције непосредне и посредне дискриминације не разликују се битно од дефинисања ових појмова у упоредном законодавству и међународним актима, односно веома су сличне дефиницијама дискриминације у Директиви 2006/54/ЕЗ. С обзиром на то да су дефиниције дискриминације веома сличне наведеним актима које смо већ анализирали, на овом месту можемо навести један занимљив пример индиректне дискриминације у Шведској. Ради се о случају број 87, пред Радним судом из 2005. године. Компанија *Volvo* је за одређена радна места као неопходан услов захтевала висину кандидата од минимум 163 центиметра. Утврђено је да је овај услов дискриминаторан јер га не испуњава свега један посто мушкараца и чак 28,2 посто жена.<sup>678</sup>

Закон веома слично дефинише узнемиравања и сексуално узнемиравање. Узнемиравање је понашање које нарушава достојанство особе и које је повезано с једном од основа дискриминације, док је сексуално узнемиравање понашање сексуалне природе које нарушава нечије достојанство.<sup>679</sup> Одређени аутори сматрају да су ове дефиниције у складу с правом ЕУ, упркос чињеници да не наводе која су то нежељена понашања.<sup>680</sup> Сматрамо да овако широко дефинисање узнемиравања може имати велики број практичних проблема. Такође, једина разлика између ова два вида узнемиравања јесте у понашању које је код сексуалног узнемиравања сексуалне природе. Оправдано је поставити питање због чега би лице заснивало своје притужбе на сексуалном узнемиравању када је лакше доказати само узнемиравање. То се посебно односи на нека „гранична“ понашања која се налазе између узнемиравања и сексуалног узнемиравања.

---

<sup>675</sup> Chapter 1, Section 1, DA.

<sup>676</sup> Chapter 1, Section 4 (1-2), DA.

<sup>677</sup> Види: Chapter 1, Section 4, DA.

<sup>678</sup> J. J. Votinius, *Country report Gender equality*, Sweden, 2020, стр. 10.

<sup>679</sup> Chapter 1, Section 4, (4-5), DA.

<sup>680</sup> J. J. Votinius, (2020), op. cit., стр. 14.

Уколико послодавац сазна да је запослени жртва узнемиравања или сексуалног узнемиравања, у обавези је да испита све околности случаја, као и да предузме све мере да спречи даље узнемиравање.<sup>681</sup> Међутим, Закон не наводи које конкретне мере послодавац може да предузме.

У области рада заштићена лица су поред запосленог и лице које тражи запослење, лице које обавља приправнички стаж, као и лица која су ангажована у неком од облика привременог запослења.<sup>682</sup> Битно је поменути да ова лица судску заштиту својих права остварују према Закону о радним споровима, пред Радним судом, и да се у таквим случајевима сва ова лица сматрају запосленим.<sup>683</sup>

Такође, Закон забрањује и дискриминацију у погледу чланства или учешћа у организацији запослених, организацији послодавца или професионалној организацији. Истим чланом, дозвољена је примена афирмативних мера ради пружања погодности припадницима једног пола, које могу да допринесу промовисању равноправности жена и мушкараца.<sup>684</sup>

Када се ради о мерама које се не сматрају дискриминацијом, шведско законодавство, поред општеприхваћених мера које се односе на захтевање одређених карактеристика које због природе посла представљају одлучујући професионални захтев, предвиђа и мере које доприносе напорима на промовисању равноправности жена и мушкараца, а које се тичу питања која нису зарада или други услови запослења. Такође, ни примена старосних ограничења у погледу права на пензију, односно различитог поступања на основу старости, када постоји легитимна сврха таквог разликовања не сматрају се дискриминацијом.<sup>685</sup> Примена различитих старосних ограничења у погледу права на пензију у складу је с комунитарним правом. ЕУ је, као што смо видели у директивама које регулишу ово питање, оставила могућност државама чланицама да предвиде различита старосна ограничења.

Проактивни приступ у сузбијању неједнакости широко је присутан у шведском законодавству. Закон предвиђа да послодавци и запослени треба да сарађују на активним мерама ради остваривања једнаких права и могућности у области рада, а посебно на борби против дискриминације у радном односу. Такође, послодавци имају обавезу и да

---

<sup>681</sup> Види: Chapter 2, Section 3, Chapter 3, Section 6, DA.

<sup>682</sup> Chapter 2, Section 1, DA.

<sup>683</sup> Chapter 6, Section 2, DA.

<sup>684</sup> Chapter 2, Section 11, DA.

<sup>685</sup> Chapter 2, Section 2, DA.

промовишу једнака права и могућности у радном односу.<sup>686</sup> Поновимо, активне мере су шири појам од афирмативних мера, и укључују све облике промоције и остваривања једнакости.

Законодавац даље конкретизује примену активних мера и обавезу промовисања једнаких права и могућности. Послодавци и запослени треба да промовишу једнаке могућности раста зарада за жене и мушкарце, као и да настоје да изједначе и спрече разлике у платама и другим условима запослења између жена и мушкараца који обављају једнак рад или рад једнаке вредности. Сматра се да је рад једнаке вредности уколико се на основу свеукупне процене захтева и природе посла може сматрати да је по вредности једнак другом раду. Процена захтева рада узима у обзир критеријуме као што су знање, вештине, одговорност и труд. При процени природе посла треба посебно водити рачуна о радним условима.<sup>687</sup>

Обавезе послодаваца у промовисању једнаких права и могућности односе се на услове рада, процес запошљавања, а посебно су детаљно регулисане обавезе које се тичу остваривања једнаког награђивања. На првом месту послодавци треба да раде на томе да појединцима обезбеде прилику да се пријаве за упражњена радна места без обзира на пол, етничку припадност, религију или друга уверења. Затим, треба да примене мере које обезбеђују да услови рада буду адекватни за све запослене. Посебно се наводи обавеза послодаваца да помогну запосленим женама и мушкарцима да ускладе запослење и родитељство.<sup>688</sup>

Законодавство Шведске предвиђа и посебне обавезе послодаваца које су усмерене на елиминисање сегрегационе неједнакости између жена и мушкараца. Чињеница је да је сегрегациона неједнакост полова једна од негативних одлика савременог тржишта рада, међутим сузбијање такве неједнакости у пракси није лако, јер не зависи само од законодавне активности. Зато су и обавезе послодавца у Шведској углавном усмерене на промовисање једнаке заступљености жена и мушкараца. Наиме, послодавци треба да промовишу једнаку расподелу жена и мушкараца у различитим занимањима и у различитим врстама запослених, кроз образовање и обуку, стручно усавршавање и друге одговарајуће мере.<sup>689</sup> Закон даље детаљније уређује обавезе послодаваца у сузбијању сегрегационе неједнакости. Када распоред жена и мушкараца није приближно једнак у

---

<sup>686</sup> Види: Chapter 3 Section 1, Chapter 3, Section 2, DA.

<sup>687</sup> Chapter 3, Section 2, DA.

<sup>688</sup> Chapter 3, Section 4–7, DA.

<sup>689</sup> Chapter 3, Section 8, DA.

одређеном занимању или код одређене врсте запослених, послодавац треба да приликом запошљавања нових запослених, уложи посебан напор како би привукао и особе мање заступљеног пола да се пријаве на конкурс.<sup>690</sup> Ова одредба је слична одредби која постоји у немачком законодавству, где постоји обавеза да се на разговору за посао у државном сектору обезбеди једнако учешће жена и мушкараца. Међутим, у законодавству Шведске ове обавезе послодавца се неће примењивати уколико постоје посебни разлози који спречавају примену ових мера, односно ако није рационално захтевати примену ових мера имајући у виду могућности послодавца или неке друге околности.

Закон нешто детаљније уређује обавезе послодавца када су у питању зараде запослених, а нарочито једнако награђивање жена и мушкараца. Послодавац сваке три године врши испитивања и анализе одредби и пракси које се односе на зараде, као и анализе разлике у зарадама између жена и мушкараца који обављају рад за који се сматра да је једнак или да је једнаке вредности, да би открио, отклонио и спречио даље разлике које постоје у зарадама.<sup>691</sup> Даље, законодавац предвиђа обавезу послодавца да процени да су постојеће разлике у зарадама директно или индиректно повезане с полом. На првом месту, та процена се посебно односи на разлике у заради између жене и мушкарца који обављају једнак рад. Међутим, на другом месту, послодавац мора да процени и разлике у зарадама између групе запослених који обављају посао у којем доминирају или се сматра да доминирају жене и групе запослених који обављају посао који има исту вредност као претходни посао, али где не доминирају или се сматра да не доминирају жене.<sup>692</sup>

Чини се да је ово један елегантан начин законодавца да отклони разлике у зарадама које постоје због сегрегационих занимања, подводећи их под категорију рада једнаке вредности, наравно у оним случајевима у којима је то могуће. Ипак, морамо поменути да је у пракси тешко утврдити да ли се ради о раду једнаке вредности, нарочито када је реч о раду који обављају запослени различитих занимања.

То најбоље можемо видети у два случаја пред Радним судом Шведске. Интересантно је поменути да се у оба случаја упоређивао рад акушерске сестре и медицинског техничара. У случају број 41 из 1996. године Радни суд је дозволио утврђивање да ли се ради о раду једнаке вредности, међутим у предметном случају није пронађен метод којим би се то могло доказати, тако да је утврђено да нема

---

<sup>690</sup> Chapter 3, Section 9, DA.

<sup>691</sup> Chapter 3, Section 10, DA.

<sup>692</sup> Ibid.

дискриминације. У другом случају, број 13 из 2001. године, Радни суд је након процене знања и вештина, одговорности, напора и услова рада утврдио да се ради о раду једнаке вредности. Међутим, Радни суд је прихватио приговор послодавца, да су веће зараде медицинских техничара резултат тржишних аргумената, јер на тржишту рада постоји велики број послова за медицинске техничаре, који су боље плаћени, тако да ни у овом случају није утврђено постојање дискриминације.<sup>693</sup>

Такође, 2019. године шведска Државна ревизорска служба, вршећи надзор над системом једнаких зарада, констатује да удружења послодаваца, па чак и синдикати наводе да је послодавцима веома тешко да упореде зараде запослених који обављају рад за који се сматра да је једнаке вредности.<sup>694</sup> Иако одредба о раду једнаке вредности вероватно у пракси неће моћи да оствари пун потенцијал, сматрамо да је веома прогресивна, јер покушава да законски искорени разлике које постоје због сегрегационих занимања.

На самом крају, послодавац има обавезу да сваке треће године изради акциони план за једнаку зарату, у којем извештава о резултатима испитивања и анализа, као и о мерама које треба предузети да би се остварила једнака зарада за једнак рад, или рад једнаке вредности. Такође, послодавац има обавезу да сваке треће године изради и план родне равноправности који садржи преглед мера које су усмерене на остваривање једнаког запошљавања, једнаких услова рада, усаглашавања пословног и породичног живота итд. Послодавци који су на почетку последње календарске године запослили мање од 25 запослених, нису у обавези да израде акциони план и план родне равноправности.<sup>695</sup> На истраживању, анализи и изради акционог плана за једнаке зараде посебно треба да сарађују и организације запослених.<sup>696</sup>

Закон о забрани дискриминације предвиђа и оснивање институције Омбудсмана за равноправност, чија је дужност да надгледа поштовање овог закона.<sup>697</sup> Надлежности Омбудсмана су делом уређене и Законом о омбудсману за равноправност.<sup>698</sup> Закон о омбудсману у члановима 2 и 3 наводи следећа овлашћења Омбудсмана: давање савета и пружање подршке како би омогућио свима који су били изложени дискриминацији да

---

<sup>693</sup> J. J. Votinius, (2020), *op. cit.*, стр. 18

<sup>694</sup> *Ibid.*, стр. 20

<sup>695</sup> Chapter 3, Section 11 и Section 13, DA.

<sup>696</sup> Види: Chapter 3, Section 12, DA.

<sup>697</sup> Chapter 4, Section 1, DA.

<sup>698</sup> Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568), доступно на адреси: [https://www.legislationline.org/download/id/3396/file/Sweden\\_Act%20on%20the%20Equality%20Ombudsman\\_2008\\_en.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/3396/file/Sweden_Act%20on%20the%20Equality%20Ombudsman_2008_en.pdf), 20. 4. 2021.

остваре своја права; информисање и сарадња с владиним агенцијама, предузећима, појединцима и организацијама; сарадња с међународним организацијама; истраживачки рад; предлагање амандмана на законе или друге мере против дискриминације; и предузимање других одговарајућих мера.

Омбудсман је такође надлежан да поднесе тужбу суду у име појединаца, уз његов пристанак. Тужбу уз пристанак лица може да поднесе и невладина организација.<sup>699</sup>

Одређена овлашћења Омбудсмана, према Закону о забрани дискриминације, веома су слична овлашћењима која у позитивном праву Србије има инспекција рада. Тако су физичка или правна лица која подлежу забрани дискриминације дужна да на захтев Омбудсмана за равноправност пруже информације о околностима у свом раду које су од значаја за надзор који врши Омбудсман, као и да омогуће Омбудсману приступ радним местима и другим просторијама у којима се спроводи рад, у сврху истрага које могу бити од значаја за надзор који врши Омбудсман.<sup>700</sup> Омбудсман може физичком или правном лицу да наложи испуњење обавеза (то су најчешће обавезе предузимања активних мера које смо већ поменули), уз изрицање новчане казне. Против одлука Омбудсмана не може се изјавити жалба, осим у случајевима изрицања новчане казне, када се може изјавити жалба Одбору против дискриминације.<sup>701</sup>

Одбор против дискриминације, осим што је надлежан да поступа по наведеним жалбама, надлежан је да и на захтев Омбудсмана за равноправност наложи физичким и правним лицима да предузму одређене мере.<sup>702</sup> Уколико је неопходно, Одбор може да спроведе и додатну истрагу као и усмену расправу. Односно, правило је да Одбор одлучује након усмене расправе, осим ако сматра да таква расправа није неопходна. Такође, у свом раду, поред странака и Омбудсмана, може да саслуша и друга лица ако је то потребно. Одлуке Одбора су коначне, тако да се на њих не може изјавити жалба.<sup>703</sup>

Иако се законским одредбама потенцирају једнака права и могућности жена и мушкараца, генерални закључак који се намеће јесте да шведско законодавство ипак има за циљ да успостави једнаку заступљеност жена и мушкараца у области рада. Међутим, успостављање такве једнакости доста почива на процедуралним обавезама, према којима послодавци имају обавезе само да предузму одређене мере, које су углавном усмерене на праћење стања и промоцију једнакости. Чини се да овакав приступ, који се делом

---

<sup>699</sup> Види: Chapter 4, Section 2, и Chapter 6, Section 2, DA.

<sup>700</sup> Chapter 4, Section 3, DA.

<sup>701</sup> Chapter 4, Section 4 и Section 6, DA.

<sup>702</sup> Chapter 4, Section 7, DA.

<sup>703</sup> Види: Chapter 4, Section 8–16, DA.

ослања и на принцип добровољности, може бити делотворан у државама у којима постоји велика свест о значају једнакости. Похвално је поменути да је законодавац посебну пажњу посветио и разликама у награђивању које су последица сегрегационе неједнакости. Законодавци углавном избегавају да регулишу овакав вид неједнаког награђивања, већ пажњу усмерују на принцип једнаких зарада за једнак рад или рад једнаке вредности.

## 1.5. Правни систем Ирске

У Ирској је питање једнакости и забране дискриминације уређено општим *Законом о равноправности*<sup>704</sup> из 2000. године.

Закон о равноправности не садржи много одредби које се тичу радног односа. Једна од тих одредби тиче се примене афирмативних мера. Неће се сматрати као недопуштено у овом закону: повлашћени третман или предузимање афирмативних мера које су у доброј мери намењене да: промовишу једнаке могућности за особе које су у односу на друге особе у неповољном положају или које су биле или вероватно неће бити у могућности да искористе исте могућности као и та друга лица; задовољавање посебних потреба особа или категорија лица која због својих околности могу захтевати објекте, аранжмане, услуге или помоћ која није потребна особама које немају те посебне потребе.<sup>705</sup> Оваква примена афирмативних мера упућује да је циљ таквих мера остваривање једнаких могућности. Приступ једнаких могућности је модел који доминира у решавању проблема неједнакости када је у питању правни систем Ирске.

*Закон о једнакости у радним односима*<sup>706</sup> из 1998. године је посебан закон који детаљно уређује једнакост у радном односу.

На самом почетку Закон уређује питање једнаког награђивања за једнак рад. Лице А у свако доба има право на исту стопу накнаде за рад који ради као Б,<sup>707</sup> који је у то или било које друго релевантно време запослен да обавља сличне послове код истог или повезаног послодавца.<sup>708</sup> Појам „запосленог“ укључује, поред лица која су у радном

---

<sup>704</sup> Equal Status Act 2000 (бр. 8/2000), доступно на адреси: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/8/enacted/en/pdf>, 9. 11. 2020, у даљим фуснотама EqsA.

<sup>705</sup> Para. 14 (1 – b), EqsA.

<sup>706</sup> Employment Equalit Act 1998 (бр. 21/1998), доступно на адреси: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>, 9. 11. 2020, у даљим фуснотама EEqA.

<sup>707</sup> За потребе овог дела, „А“ и „Б“ представљају две особе супротног пола, тако да где је „А“ жена, „Б“ је мушкарац, и обрнуто, Para., 18 (1), EEqA.

<sup>708</sup> Para., 19 (1), EEqA.



односу на основу уговора о раду, и лица која раде према уговору о делу.<sup>709</sup> У погледу рада на одређено време, релевантно је време (укључујући и време пре почетка примене овог закона) током три године које претходе одређеном времену или три године које следе.<sup>710</sup> Овом одредбом законодавац је сузио могућност да код послодавца не постоји „упоредни“ радник, што отежава утврђивање једнаког награђивања. Када је лице запослено на основу уговора који не укључује (изричито или позивањем на колективни уговор или на неки други акт) одредбу која задовољава став 1 члана 19, сматраће се да уговор садржи такву одредбу.<sup>711</sup>

Као и у британском правном систему, и у ирском систему постоји клаузула о равноправности полова. Клаузула о равноправности полова је одредба која се односи на услове уговора о раду, осим услова који се односи на накнаду или пензијска права, који има за последицу да лице А за време трајања радног односа има исте погодности као и лице Б, ако је А запослен у околностима када се посао који А обавља не разликује битно од посла који је обављао Б. То се посебно односи уколико: а) уговор А садржи услов који је или ће бити неповољнији за А од услова сличне врсте у уговору о раду Б; б) или не укључују услов који одговара услову из уговора о раду Б по коме Б има погодности. У овим случајевима услови уговора о раду А треба да се третирају као измењени тако да дотични услов не буде мање повољан за А или, у другом случају, укључиваће сличан услов по коме ће и А имати погодности.<sup>712</sup> Клаузула о равноправности полова неће имати дејство у односу на разлику између уговора о раду А и уговора о раду Б ако послодавац докаже да се разлика заиста заснива на основама које нису полног карактера.<sup>713</sup> Ако и уколико услови уговора о раду не укључују (изричито или позивањем на колективни уговор или на други акт) клаузулу о равноправности полова, сматраће се да је укључују.<sup>714</sup>

Као и општи Закон о равноправности, и Закон о једнакости у радним односима афирмативне мере уређује на исти начин. Одредбе овог закона не доводе у питање мере за промовисање једнаких могућности за жене и мушкарце, посебно уклањањем постојећих неједнакости које утичу на могућности жена у областима приступа запошљавању, стручном оспособљавању, напредовању и условима на раду.<sup>715</sup>

---

<sup>709</sup> Para., 19 (2 – a), EEqA.

<sup>710</sup> Para., 19 (2 – b), EEqA.

<sup>711</sup> Para., 20 (1), EEqA.

<sup>712</sup> Para., 21 (2), EEqA.

<sup>713</sup> Para., 21 (3), EEqA.

<sup>714</sup> Para., 21 (1), EEqA.

<sup>715</sup> Para., 24 (1), EEqA.

Такође, прављење разлика у односу на професионалне квалификације не сматра се дискриминацијом. Закон наводи који се професионални захтеви сматрају оправданим, и у којим случајевима прављење разлике у односу на пол није забрањено. Пол Б ће се сматрати неопходним условом за радно место на коме, из разлога физиологије (искључујући физичку снагу или издржљивост) или аутентичности у сврху забаве, природа посла: захтева особу истог пола као Б; и били би материјално различити ако би их попунила особа истог пола као А. Пол Б представља неизоставан услов и за радно место где је неопходно да на том месту посао обавља Б, јер је вероватно да укључује обављање дужности изван државе на месту где су закони или обичаји такви да те дужности не би могло разумно да обавља лице које је истог пола као А.<sup>716</sup> Ова одредба је дискутабилна и превазилази домене радног права. Разлог за овакво решење вероватно лежи у очувању добросуседских односа, и схватању да су државни интереси претежнији него односи послодавац–запослени.

Даље, пол Б ће се сматрати неизоставаним условом и за радно место: када дужности поште укључују личне услуге и неопходно је да особе оба пола буду ангазоване на тим пословима; или где је због природе радног места неопходно обезбедити смештај за спавање и санитарни смештај за запослене и било би неразумно очекивати пружање одвојеног смештаја те природе или непрактично за послодавца да то обезбеди.<sup>717</sup>

Дискриминацијом се такође неће сматрати ни мере које послодавац организује или обезбеди за жене у вези с трудноћом и материнством (укључујући и дојење) и усвојењем. Одредбе овог закона не односе се ни на дискриминацију на основу пола по основу запошљавања које се састоји од пружања услуга личне природе, попут неге старијег или онеспособљеног лица у дому те особе, где пол запосленог чини одлучујући фактор.<sup>718</sup>

Законодавац је вероватно под утицајем дотадашње праксе имао потребу да уреди законом и нека питања која се обично уређују подзаконским актима. Тако Закон предвиђа да се приликом избора за радно место полицијских службеника прописивање једног услова у погледу висине кандидата за жене а једног за мушкарце неће сматрати дискриминацијом. Међутим, то ће бити случај само ако су изабрани критеријуми такви да је удео жена у држави које ће вероватно испунити критеријум за жене, приближно

---

<sup>716</sup> Para., 25 (2-3), EEqA.

<sup>717</sup> Para., 25 (4), EEqA.

<sup>718</sup> Para., 26 (1-2), EEqA.

једнак уделу мушкараца у држави који ће вероватно испунити критеријум за мушкарце.<sup>719</sup>

Закон о једнакости у радним односима успоставља Агенцију за једнакост при запошљавању. Опште надлежности Агенције су: рад на уклањању дискриминације у вези са запошљавањем; промовисање једнаке могућности у вези с питањима на која се овај закон односи; пружање информација јавности о раду овог закона; да надгледа примену Закона о пензијама из 1990. године у погледу принципа једнаког третмана и, кад год то сматра потребним, даје предлоге министру за социјална, друштвена и породична питања за измену тог закона.<sup>720</sup>

Агенција припрема и подноси на одобрење министру, са изменама и допунама или без њих, стратешки план за наредни период од три године. Стратешки план садржи кључне циљеве, исходе и сродне стратегије, укључујући и употребу ресурса. Такође, припремљен је у облику и на начин у складу са свим упутствима која с времена на време изда министар, како би се осигурала најкориснија и најефикаснија употреба ресурса агенције.<sup>721</sup> Агенција се састоји од 12 чланова које именује министар (од којих ће један бити именован за председавајућег), од којих ће најмање пет бити мушко, а пет женско.<sup>722</sup>

Посебно је битно истаћи да Агенција може, за сваку сврху која је у вези с обављањем функција, да води истраге.<sup>723</sup> Ако се у току истраге или после ње Агенција увери да је неко лице дискриминисало или дискриминише, то јест није поштовало или не поштује неку одредбу о једнакости или неки услов у вези с једнаким плаћањем, Агенција може да упути том лицу обавештење о недискриминацији.<sup>724</sup> У обавештењу о недискриминацији биће: наведена радња или пропуст који представљају дискриминацију; захтеваће се од лица коме је упућено да не чини радње или пропусти који представљају дискриминацију, и ако је то потребно, да се придржава клаузуле о једнакости или једнаког награђивања; у случају дискриминације, биће наведени и кораци које надлежни орган треба да предузме како особа не би починила дискриминацију, као и да лице обавести Агенцију о корацима које је предузело да би поштовало обавештење.<sup>725</sup>

---

<sup>719</sup> Para., 27 (1 – b), EEqA.

<sup>720</sup> Para., 39, EEqA.

<sup>721</sup> Para., 40, EEqA.

<sup>722</sup> Para., 41 (1), EEqA.

<sup>723</sup> Para., 58, EEqA.

<sup>724</sup> Para., 62 (1), EEqA.

<sup>725</sup> Para., 62, EEqA.

Агенција ће водити регистар свих обавештења о недискриминацији која су ступила на снагу. Регистар ће бити отворен на увид сваком лицу, у разумно време.<sup>726</sup>

Лице коме је достављено обавештење о недискриминацији може се жалити Радном суду у року од 42 дана од дана уручења обавештења. Радни суд може или потврдити обавештење у целини или делимично, изменити обавештења, или усвојити жалбу.<sup>727</sup>

Иако може да води истраге, Агенција нема могућност да изриче санкције осим издавања обавештења о недискриминацији. Сврха тог обавештења је да лице само измени своје незаконито понашање, чиме не би било даље потребе за вођењем редовног поступка. Свеукупно посматрано, надлежности Агенције су углавном саветодавног карактера, и као таква више је усмерена на промоцију једнаких могућности и праћење стања када је у питању једнакост.

Из горенаведених разлога Закон предвиђа још једну институцију која се примарно бави решавањем случајева дискриминације. У питању је Директоријат за истраге о равноправности. Свако лице које је обављало дужност службеника за равноправност при Комисији за радне односе постаће службеник за равноправност.<sup>728</sup> Директор, службеници за медијацију у равноправности и службеници за равноправност независни су у обављању својих функција.<sup>729</sup>

Лице које тврди да је дискриминисано од стране другог лица супротно овом закону; да не прима накнаду у складу с одредбом о једнакој накнади; да не прима накнаду према клаузули о једнакости; или да је кажњено под околностима које представљају виктимизацију (одмазду), може се за одштету обратити Директоријату.<sup>730</sup> Ако неко лице тврди да је отпуштено: у околностима које представљају дискриминацију од стране другог у супротности с овим законом; или у околностима које представљају виктимизацију, тада се, захтев за накнаду због отказа може поднети Радном суду, а не Директоријату.<sup>731</sup> Ако се у било ком тренутку након што је случај упућен Директоријату чини да се случај може решити медијацијом, Директоријат упућује случај на медијацију службенику за медијацију за област равноправности. Ако се у било ком тренутку, након што је случај прослеђен Радном суду у складу с параграфом 77 (2), чини да је реч о

---

<sup>726</sup> Para., 64, EEQA.

<sup>727</sup> Para., 63 (1–3), EEQA.

<sup>728</sup> Para., 75 (3), EEQA.

<sup>729</sup> Para., 75 (5), EEQA.

<sup>730</sup> Para., 77 (1), EEQA.

<sup>731</sup> Para., 77 (2), EEQA.

случају који се може решити медијацијом, суд ће или сам решити случај, или ће упутити случај Директоријату на медијацију од стране службеника за медијацију за област равноправности.<sup>732</sup> Ако случај који је предат Директоријату или Радном суду не треба да се решава путем медијације, Директоријат или Радни суд, у зависности од случаја, отвориће расправу и саслушаће сва лица која имају интерес да буду саслушана.<sup>733</sup>

Законодавац је поделио надлежност између Радног суда и Директоријата. С обзиром на то да престанак радног односа по запосленог оставља теже последице, чини се оправданом одлука да је за те спорове непосредно надлежан Радни суд. Иако се на одлуке Директоријата може изјавити жалба за коју је надлежан Радни суд, такав поступак знатно продужује време потребно за окончање случаја. Када је у питању престанак радног односа, то може имати далекосежне последице по запосленог, јер је зарада обично главни а често и једини извор прихода запосленог. Најкасније у року од 42 дана од датума одлуке Директоријата подносилац жалбе или тужени могу се жалити Радном суд писменим путем наводећи разлоге за жалбу.<sup>734</sup>

Када су у питању мере и врсте обештећења које Директоријат може донети, оне зависе од околности конкретног случаја и могу бити: налог за компензацију у облику заосталих примања (која се могу приписати пропусту да се обезбеди једнака накнада); налог за једнаку накнаду; налог за накнаду штете поводом последица дискриминације или виктимизације; налог да се обезбеди једнак третман у било којем погледу који је релевантан за случај; наредба да лице или лица предузму одређене радње.<sup>735</sup> Радни суд поред већ наведених мера може донети и налог за поновно заснивање радног односа или поновно ангажовање, с налогом за накнаду или без њега.<sup>736</sup>

На самом крају, Закон предвиђа још једно овлашћење Агенције за једнакост при запошљавању. Агенција може упутити предмет случаја Директоријату уколико се: дискриминација или виктимизација генерално практикује; да се дискриминација или виктимизација догодила у вези с одређеном особом која се није обратила Директоријату у складу с чланом 77 у вези с дискриминацијом или виктимизацијом и да није разумно очекивати од те особе да се обрати; да постоји пропуст да се испоштује једнак услов накнаде или клаузула о равноправности, било генерално у послу или у вези с одређеном

---

<sup>732</sup> Para., 78 (1-2), EEqA.

<sup>733</sup> Para., 79 (1), EEqA.

<sup>734</sup> Para., 83 (1), EEqA.

<sup>735</sup> Para., 82 (1), EEqA.

<sup>736</sup> Para., 82 (2), EEqA.

особом која није упутила притужбу у складу с чланом 77 у вези с пропустом и којој није разумно очекивати да се таква притужба упути.<sup>737</sup>

Ирско законодавство одликује један веома занимљив приступ заштите индивидуалних права, који почива на мање формалним механизмима заштите, које у појединим случајевима одликује и принцип добровољности. Примена принципа добровољности у остваривању једнакости иако није доминантан приступ, ипак је присутна у пракси, и често може довести до повољних исхода. На првом месту то се огледа у давању обавештења о недискриминацији, које за циљ има да лице само измени своје незаконито понашање. Затим, чак и када се води поступак пред надлежним органом, надлежни орган, уколико је то могуће, упућује случај на медијацију. Интересантно је поновити, да иако се даје велика предност оваквим начинима решавања спорова, за спорове који се тичу престанка радног односа надлежан је редован суд.

## 1.6. Правни систем Хрватске

Једнакост жена и мушкараца на подручјима запошљавања и рада у Хрватској регулисана је на првом месту *Уставом Републике Хрватске*,<sup>738</sup> у којем је равноправност полова одређена као једна од највиших вредности уставног поретка Хрватске.<sup>739</sup>

Према члану 14 Устава, „свако у Републици Хрватској има права и слободе, независно о његовој раси, боји коже, полу... или другим особинама“. Ова одредба је најважнији извор антидискриминацијског права Хрватске. Ради се о изузетно значајној уставној одредби која законодавцу, судовима и другим надлежним телима даје простор да, у зависности од степена развоја хрватског друштва утврди и „друге особине“ које могу представљати забрањен основ дискриминације. Сматрамо да се ради о изузетно прогресивној уставној одредби јер садржи отворену листу дискриминацијских основа.

Ступањем у ЕУ, Хрватска је обавезна да своје антидискриминационо законодавство усклади пре свега са секундарним законодавством (директивама) ЕУ, које доста прецизно и свестрано регулише једнакост и забрану дискриминације у подручју запошљавања и радних односа.

---

<sup>737</sup> Para., 85 (1), EEqA.

<sup>738</sup> Ustav Republike Hrvatske (Narodne novine, бр. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).

<sup>739</sup> Чл. 3, Устава.

Прво, донете су измене и допуне *Закона о сузбијању дискриминације*<sup>740</sup> из 2012. године. Друго, донет је нов *Закон о равноправности полова*<sup>741</sup> из 2017. године. Треће, *Закон о раду*<sup>742</sup> усклађен је с петнаест директива ЕУ које су од значаја за достојанствен рад и које се односе на различите институте, укључујући и најважнију директиву која регулише питање једнакости жена и мушкараца у запошљавању, Директиву 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питањима запошљавања и рада. Када се ради о овој директиви, Закон о раду Хрватске прописује обавезу подношења јединственог извештаја о спровођењу ове директиве, као и још неколико директива значајних за достојанствен рад.<sup>743</sup> Извештај се подноси у роковима прописаним тим директивама.

Закон о сузбијању дискриминације (даље у тексту: ЗСД), као системски закон, свеобухватно уређује заштиту од дискриминације од забрањених основа.

У оквиру општих одредби (сврха закона) одређује се појам дискриминације. Према чл. 1 ст. 2, под дискриминацијом се сматра „стављање у неповољнији положај било које особе по основи из ст. 1 овог члана,<sup>744</sup> као и особе повезане с њом родбинским или другим везама“. Према ст. 3 истог члана, под дискриминацијом се сматра „и стављање неке друге особе у неповољнији положај на темељу 'заблуде' о постојању основе за дискриминацију из ст. 1 овог члана“.

Осим забрањених основа и појма дискриминације, ЗСД регулише и облике дискриминације. Поред већ општеприхваћених дефиниција посредне и непосредне дискриминације, ЗСД дефинише и узнемиравање и сексуално узнемиравање потпуно у складу с Директивом 2006/54/ЕЗ.<sup>745</sup> На овом месту је похвално поменути да је законодавац у Хрватској препознао проблем вишеструке дискриминације тако да се она сматра тежим обликом дискриминације. Тежим обликом дискриминације сматрају се и поновљена и продубљена дискриминација (дискриминација која је почињена кроз дужи период).<sup>746</sup>

У радном односу сегрегација често може бити узрок неједнакости. Зато је битно поменути да се у смислу ЗСД сегрегација сматра обликом дискриминације. Сегрегација

---

<sup>740</sup> *Zakon o suzbijanju diskriminacije* (Narodne novine, бр. 85/2008, 112/12).

<sup>741</sup> *Zakon o ravnopravnosti spolova* (Narodne novine, бр. 82/08, 69/17).

<sup>742</sup> *Zakon o radu* (Narodne novine, бр. 93/14, 127/17, 98/19), у даљем тексту ЗОР.

<sup>743</sup> Чл. 2, ст. 2, ЗОР.

<sup>744</sup> Поред пола и родног идентитета, ЗСД предвиђа велики број дискриминаторних основа. Осим већ „стандардних“ дискриминаторних основа, као што су: боја коже, језик, вера, ЗСД предвиђа између осталог и брачни и породични статус, образовање, друштвени положај, генетско наслеђе итд.

<sup>745</sup> Види чл. 2 и чл. 3, ЗСД.

<sup>746</sup> Види чл. 6, ЗСД.

представља присилно и системско раздвајање по неком од недозвољених основа.<sup>747</sup> Неопходан услов да би сегрегација била недозвољено дискриминаторно понашање јесте да буде присилна. Ипак, морамо навести да је сегрегација жена и мушкараца у радном односу углавном базирана на добровољној основи, и да почива више на начелу слободе избора рада и занимања него на присили. У ширем смислу посматрано, слобода избора занимања може бити „ограничена“ друштвеним очекивањима која се намећу женама. Укоренење друштвене и културне вредности и очекивања заједнице могу представљати одређену врсту притиска који сужава слободу избора занимања, али тешко да представља присилу у правном смислу те речи. Чини се да су неопходни услови за постојање сегрегације (присила и системско раздвајање) тешко оствариви у пракси, нарочито када је у питању сегрегација у области рада.

ЗСД допушта примену афирмативних, односно посебних мера, како их тачније ЗСД термилошки назива. Услови које ЗСД наводи за примену таквих мера су: да је мера привременог карактера, нужна, и прикладна за остваривање стварне (материјалне) једнакости одређене друштвене групе која је у неповољнијем положају у односу на неки од дискриминаторних основа.<sup>748</sup>

Надлежно тело за сузбијање дискриминације је народни правобранитељ (омбудсман).<sup>749</sup> ЗСД народном правобранитељу даје низ овлашћења, као што су: прикупљање података и извештаја о случајевима дискриминације, упозоравање јавности на појаву дискриминације итд. Ипак, најважније овлашћење јесте да испитује појединачне пријаве ако није започет судски поступак, као и да предузима радње из своје надлежности потребне за отклањање дискриминације. Такође, уз пристанак странака може да спроводи и поступак мирења.<sup>750</sup> Иако је законодавац детаљно прописао надлежности правобранитеља, није прецизирао које радње може да предузима ради отклањања дискриминације.

Још једна од обавеза народног правобранитеља јесте да се приликом израде извештаја, мишљења и препорука о појавама дискриминације консултује како са социјалним партнерима, тако и с организацијама цивилног друштва (невладин сектор).<sup>751</sup>

---

<sup>747</sup> Чл. 5, ЗСД.

<sup>748</sup> Чл. 9, ст. 2, тч. 3, ЗСД.

<sup>749</sup> Види чл. 12, ЗСД.

<sup>750</sup> Ibid.

<sup>751</sup> Чл. 15, ЗСД.



Када се ради о судској заштити коју предвиђа ЗСД, поступци који се воде пред надлежним судовима морају се спровести у складу с начелом хитности.<sup>752</sup> Такође, ЗСД предвиђа и правило о терету доказивања,<sup>753</sup> чиме се олакшава доказивање дискриминације.

У Хрватској је у примени и Закон о равноправности полова из 2017. године (даље у тексту: ЗРП). Сходно члану 1а, ЗРП садржи одредбе које су у складу с директивама ЕУ које су од значаја за равноправност жена и мушкараца у сфери запошљавања и рада.<sup>754</sup>

Равноправност полова, према ЗРП, значи да су жене и мушкарци једнако присутни у свим подручјима јавног и приватног живота, да имају једнак статус, једнаке могућности за остваривање свих права, као и једнаку корист од остварених резултата.<sup>755</sup> Оваква дефиниција равноправности полова обухвата све приступе којима се остварује материјална једнакост. Приступ једнаких резултата видимо у обавези да се мора остварити једнако присуство жена и мушкараца у свим областима, као и да морају имати једнаку корист од остварених резултата. Приступ једнаких могућности је изричито наведен, док се на приступ једнакости која на једнакост гледа као на једнакост људског достојанства види у обавези да жене и мушкарци морају имати исти статус. Чини се да овакав концепт равноправности више представља идеал којим треба тежити него што је и реално остварив у пракси. Рецимо, остваривање једнаког присуства жена и мушкараца не мора нужно значити да ће они имати и исти статус. Често видимо да су ова два појма искључива, јер су жене више од мушкараца присутне на тржишту рада у неком од атипичних облика запослења.

Као и ЗСД, и ЗРП на исти начин дефинише непосредну и посредну дискриминацију, као и узнемиравање и сексуално узнемиравање, које се такође сматра видом дискриминације.<sup>756</sup>

У односу на ЗСД, ЗРП конкретизује примену посебних (афирмативних) мера ради остваривања стварне равноправности жена и мушкараца, тако да се оне не сматрају дискриминацијом.

---

<sup>752</sup> Чл. 16, ст. 3, ЗСД.

<sup>753</sup> Види чл. 20, ЗСД.

<sup>754</sup> Посебно можемо поменути Директиву 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнаких могућности и једнаког поступања према мушкарцима и женама у питању запошљавања и рада, као и Директиву 79/7/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана у области социјалне сигурности, које смо у претходним излагањима навели, а које су посебно значајне за остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању и раду.

<sup>755</sup> Чл. 5, ЗРП.

<sup>756</sup> Види чл. 7 и чл. 8, ЗРП.

Тела државне управе и правна лица у претежном власништву државе имају обавезу да примењују посебне мере,<sup>757</sup> и постепено да повећавају укључивање недовољно заступљеног пола, тако да његова заступљеност достигне ниво његовог удела у укупном становништву.<sup>758</sup> Посебне мере ће се примењивати и када постоји знатна неуравнотеженост у заступљености једног пола, тј. када је заступљеност једног пола у телима политичког и јавног одлучивања нижа од 40 посто.<sup>759</sup> На примену афирмативних мера не гледа се увек благонаклоно, иако је њихова примена нужна ради остваривања потпуне једнакости. Зато могућност да се постепено повећава укључивање недовољно заступљеног пола представља једно елегантно решење, којим се покушава ублажити и стање неједнакости, али и стање до којег доводи примена афирмативних мера.

Сматрамо да су посебне мере неопходне јер „погодују онима који су у стварно лошијем (неравноправном) положају“ у односу на особе које су у повољнијем положају.<sup>760</sup> Овим мерама особама одређеног пола омогућује се равноправно учешће у јавном животу, отклањају се евидентне неједнакости и осигуравају се права која су раније била ускраћена.

Дискриминацији на подручјима запошљавања и рада ЗРП посвећује свега један члан. Законодавац је кроз седам тачака прецизирао на које се све околности односи забрањена дискриминација почев од услова за запошљавање, напредовања на послу, услова запослења и рада, свих права из рада и на основу рада, укључујући и једнакост плата за једнак рад и рад једнаке вредности, па све до трудноће, порођаја, родитељства и свих облика социјалне заштите у најширем смислу речи.<sup>761</sup>

Као и велики број упоредног законодавства, и хрватско садржи одредбу по којој се у огласу за посао мора назначити да се могу пријавити особе оба пола. Такође, у тексту огласа није дозвољено користити изразе који узрокују или би могли узроковати дискриминацију на темељу пола, брачног и породичног статуса.<sup>762</sup> Ова одредба има за циљ промоцију и подизање свести о једнакости.<sup>763</sup> Нарочито може бити делотворна у државама у којима је дуги низ година постојала велика неједнакост између жена и мушкараца.

---

<sup>757</sup> Чл. 11, ст. 1, ЗРП.

<sup>758</sup> Чл. 12, ст. 1, ЗРП.

<sup>759</sup> Чл. 12, ст. 2, ст. 3, ЗРП.

<sup>760</sup> Ž. Potočnjak, A. Grgić, *op. cit.*, стр. 9.

<sup>761</sup> Чл. 13, ст. 1, ЗРП.

<sup>762</sup> Чл. 13, ст. 2–5, ЗРП.

<sup>763</sup> Морам напоменути да ради промоције једнакости, ЗРП садржи и посебну одредбу, према којој ће медији кроз програмске садржаје промовисати развој свести о равноправности жена и мушкараца; Чл. 16, ст. 1, ЗРП.

Видели смо да једнакост у образовању може имати утицаја на једнакост у запошљавању и радном односу. Такође, све више радника се доживотно усавршава, јер савремено тржиште рада изискује стално нова знања и способности. И на овом месту ЗРП садржи једну напредну одредбу, предвиђајући да је неопходно остварити не само једнакост у редовном систему образовања (од предшколског до високошколског образовања) већ да се једнакост мора односити и на све облике доживотног образовања и усавршавања.<sup>764</sup>

ЗРП је посебно значајан због установљења назависног тела за сузбијање дискриминације у подручју равноправности полова. Послове наведеног тела обавља правобранитељ/-ица за равноправност полова, који се именују и разрешавају од стране Хрватског Сабора а на предлог Владе Републике Хрватске.<sup>765</sup>

Најважнија овлашћења правобранитеља/-ице су између осталог могућност да уз пристанак заинтересованих странака може спроводити поступак мирења како би се постигла вансудска нагодба. Такође, може прикупљати и анализирати статистичке податке, спроводити независна истраживања о дискриминацији и размењивати информације којима располажу с одговарајућим европским телима. Затим пружање помоћи физичким и правним лицима која су поднела притужбу због полне дискриминације при покретању судског поступка, као и предузимање радњи испитивања пријава до покретања судског спора.<sup>766</sup> Иначе, судска заштита је предвиђена чланом 30 ЗРП-а, који за дискриминаторне спорове предвиђа надлежност редовних судова опште надлежности.

С друге стране, правобранитељ/-ица је овлашћен/-а да упозорава, предлаже и даје препоруке у обављању послова из своје надлежности, по којима тела којима је упућено такво упозорење морају поступити по њему у року од 30 дана од пријема. Врло је важно и овлашћење подношења пријаве надлежном јавном тужиоцу ако у току обављања свог посла сазна за повреду одредби ЗРП-а која има елементе казненог дела.<sup>767</sup>

Вредно пажње је и право правобранитеља/-ице да поднесе предлог за оцену уставности закона, односно уставности и законитости других прописа ако сматра да је

---

<sup>764</sup> Види: Чл. 14, ст. 2, ЗРП.

<sup>765</sup> Именују се, сходно чл. 20, ст. 3, на осам година уз могућност поновног именовања, при чему правобранитељ/-ица и његов/њен заменик/-ца морају бити, на основу ст. 4 истог члана, различитог пола, као и да један од њих мора бити дипломирани правник, док други мора бити познат у јавности по заслугама у подручју заштите људских права.

<sup>766</sup> Чл. 19, ЗРП.

<sup>767</sup> Чл. 23, ЗРП.

повређено начело равноправности полова. Осим овог права, може се тражити и покретање поступка за измену прописа који није у складу са ЗРП-ом.<sup>768</sup>

За примену ЗРП-а, значајни су и Уред за равноправност полова,<sup>769</sup> који представља стручну службу за обављање послова који су од значаја за остваривање равноправности полова, као и координатори/-ке у телима државне управе и повереништво за равноправност полова (радносаветодавна тела жупанијских скупштина и скупштине Града Загреба).<sup>770</sup> Њихова овлашћења су углавном везана за спровођење овог закона и промовисање равноправности.

Једнакост награђивања жена и мушкараца за исти рад или рад исте вредности у Хрватској је регулисана одредбама ЗОР-а. Како у пракси постоје тешкоће при утврђивању да ли се ради о „једнаком раду“ или „раду једнаке вредности“, законодавац је дефинисао критеријуме на основу којих се може одредити када две особе различитог пола обављају једнак рад и рад једнаке вредности. Реч је о три критеријума: обављају исти или сличан посао, односно могу замењивати један другог; разлике између обављеног посла и услова под којима се посао обавља нису битне за природу посла у целини, односно јављају се ретко, тако да не утичу битно на природу посла; и када се ради о раду који захтева исто образовање, вештине и одговорност, као и исте услове у којима се обавља.<sup>771</sup>

Примена ових критеријума је врло сложена, а то се посебно односи на утврђивање, у конкретном случају „рада једнаке вредности“. Чини се да се овако комплексне законске одредбе о једнаком плаћању могу различито тумачити, тако да је на судској пракси да понуди адекватан одговор на ове проблеме. На пример, У Великој Британији суд у спору о дискриминацији поводом неједнаког плаћања неће расправљати док не добије затражено мишљење од панела независних експерата за радно право. Мишљење ових експерата о томе да ли два радна места морају бити једнако плаћена врло је респектабилно, и у односу на друге доказе тешко се побија.<sup>772</sup>

ЗОР предвиђа посебан поступак чија је сврха спречавање узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Наиме, чл. 134, ст. 2, прописује обавезу послодавца који

---

<sup>768</sup> Чл. 24, ЗРП.

<sup>769</sup> Види: Чл. 18, ЗРП.

<sup>770</sup> Види: Чл. 27 и 28, ЗРП.

<sup>771</sup> Чл. 91, ст. 2, ЗОР.

<sup>772</sup> Више о томе: I. Grgurev, „Једнака плаћа за једнак рад или рад једнаке вредности“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр .4/2006, стр. 1135.

запошљава најмање двадесет радника да именује лице које је, осим њега, овлашћено да прима и решава притужбе везане за заштиту достојанства радника.

Послодавац, односно лице које је именовано, дужан је да, најкасније у року од осам дана, испита притужбу и преузме све потребне мере које се односе на конкретан случај ради спречавања продужетка узнемиравања или сексуалног узнемиравања, ако се недвосмислено утврди да оно постоји.<sup>773</sup>

Ако послодавац у наведеном року не предузме потребне мере или су те мере неадекватне, радник који је узнемираван има право да прекине рад док му се не обезбеди заштита, под условом да у року од осам дана од дана прекида рада затражи заштиту пред надлежним судом.<sup>774</sup> За време прекида рада, према ст. 6 наведеног члана, радник има право на накнаду плате у износу плате коју би остварио да није прекинуо рад. Чини се да ове одредбе могу много утицати на превенцију узнемиравања, јер директно погађају интересе послодавца. Стога послодавац има интерес да у наведеном року размотри притужбу и предузме потребне мере за сузбијање дискриминације по наведеним основима. Наравно, под условом да је правноснажном одлуком утврђено да није извршена повреда достојанства радника, послодавац има право да тражи повраћај исплаћене накнаде од радника који је прекинуо рад.<sup>775</sup>

Као чланица ЕУ, Хрватска је своје законодавство усагласила с примарним и секундарним законодавством ЕУ. Слично као и Немачка, и Хрватска предвиђа велики број институција и тела који обављају послове који за циљ имају остваривање једнакости. У Хрватској су врло бројни и прописи којима се гарантује спровођење начела једнакости жена и мушкараца у поступку запошљавања и у сфери радних односа. Од специфичности се нарочито истиче велики број забрањених основа, са уставном могућношћу да се тај број и повећа, као и дефинисање сегрегације као дискриминаторног понашања.

## **1.7. Закључна разматрања о упоредном законодавству**

На крају овод дела дајемо краћи осврт о законодавству анализираних држава, које је од значаја за једнакост жена и мушкараца. Иако су приступи решавања проблема неједнакости доста слични, конкретна решења којима се тај проблем решава су различита од државе до државе. То изискује потребу да одређена решења која су

---

<sup>773</sup> Чл. 134, ст. 3, ЗОР.

<sup>774</sup> Чл. 134, ст. 4, ЗОР.

<sup>775</sup> Чл. 134, ст. 7, ЗОР.

делотворнија и ефикаснија посебно поменемо, нарочито уколико су она предвиђена у више држава.

Наравно, на првом месту морамо поменути да између самих држава постоје и велике сличности у регулисању одређених права. То се посебно односи на одређена права или мере који су се већ показали као веома делотворни, тако да су их све државе имплементирале у своја законодавства. Рецимо, дефинисање непосредне и посредне дискриминације, мере које се неће сматрати дискриминацијом, правила о терету доказивања слично су регулисани у свим државама. Мада и тада постоје одређене разлике (на пример, у Ирској се не сматра дискриминацијом прављење разлике у односу на пол, за обављање послова изван државе, на месту где су закони или обичаји такви да те дужности не би могло разумно да обавља лице одређеног пола; у Шведској се изричито наводи да се примена старосних ограничења у погледу права на пензију не сматра дискриминацијом).

Иако је генерална сличност да све државе у сузбијању неједнакости комбинују проактиван приступ с веома ефикасном заштитом права, постоји велики број разлика.

Проактивни приступ се обично огледа у обавези промовисања једнакости, праћења стања, давања периодичних извештаја итд. Најбитнија разлика у овом приступу јесте што одређене државе ове мере предвиђају само за јавни сектор, док поједине обавезују и послодавце у приватном сектору. Када је у питању приватни сектор, свакако су најважније обавезе годишњи извештаји о једнаком награђивању жена и мушкараца. У овом тренутку чини се да је најбоље решење овакве врсте обавеза предвидети само за јавни сектор. Послодавце у приватном сектору треба само подстицати да узму учешће у овим активностима. Сматрамо да такво решење може бити ефикасно. С једне стране, превише формалних обавеза за послодавце, нарочито у срединама где још увек није изграђена свест о значају једнакости, може деловати контрапродуктивно. С друге стране, послодавци који добровољно пристану на ове обавезе, могу у јавности поправити имиџ своје компаније као компаније која поштује права радника и унапређује принцип једнакости.

Када су у питању обавезе послодавца поводом заштите права радника, посебно се истичу Немачка и Хрватска. У Немачкој, послодавац, поред могућности да упозори, премести и отпусти запосленог, има и низ превентивних обавеза у виду обуке запослених. У Хрватској, послодавац је дужан да испита притужбе својих радника у веома кратком року, при чему се посебно истиче право радника да прекине рад ако послодавац у предвиђеном року не предузме мере, или су те мере неадекватне.

Немачка и Хрватска такође на сличан начин регулишу промовисање и спровођење закона који уређују равноправност у органима државне управе. У питању је посебан статус државног службеника који обавља низ послова из домена равноправности. Битно је напоменути да су њихова овлашћења углавном саветодавног карактера, и да су усмерена на пружање помоћи и усмеравање осталих запослених поводом остваривања њихових права.

Од органа који се баве заштитом права свакако морамо истаћи пример Одбора за равноправност у Данској. Одбор сачињен од професионалног судије и два дипломирана правника, специјализованих за област рада и равноправност, свакако представља најбољи пример који гарантује ефикасно и стручно решавање спорова. Нарочито је битно поменути да странке не могу затражити судску заштиту све док је случај пред одбором. Иако за циљ има растерећење судова и ефикаснију заштиту, ова одредба може деловати као ускраћивање права на судску заштиту. У том смислу, не делује лоше решење у Ирској, где су за одређене врсте спорова, као што су спорови поводом престанка радног односа, и даље надлежни само судови.

Веома интересантан делује и институт присутан у законодавствима Велике Британије и Ирске, клаузула о равноправности полова. Овај институт знатно олакшава остваривање једнакости жена и мушкараца у радном односу, ефикасно обезбеђујући једнаке услове за све раднике који раде на истим пословима.

Законодавство Велике Британије се истиче и по утврђивању једнаког рада или рада једнаке вредности. Наиме, иако у законодавствима и теорији постоји велики број дефиниција једнаког рада, у пракси је тешко утврдити који рад задовољава критеријуме дате дефиниције. Управо због тога, у Великој Британији постоји могућност консултовања независних стручњака који утврђују да ли се у конкретном случају ради о једнаком раду. Чини се да је ово ефикасан начин решавања овог веома битног проблема за остваривање једнакости жена и мушкараца.

Шведско законодавство се посебно истиче у покушају елиминисања сегрегационе неједнакости, односно отклањању разлика које проистичу из такве неједнакости. Чини се да је приступ којим се покушава сузбити таква неједнакост у Шведској једини исправан. Суштина приступа је да послодавци имају обавезу да промовишу једнаку расподелу жена и мушкараца у различитим занимањима и у различитим врстама запослених (кроз образовање и обуку, стручно усавршавање и друге пригодне мере), односно да у складу са својим могућностима покушају да привуку и лица мање заступљеног пола да се пријаве за посао. На овај начин, законодавац не предвиђа

изричито да мора постојати једнака заступљеност, али уочава недостатке такве расподеле послова, и покушава да је постепено отклони. Имајући на уму да је свако лице слободно да изабере занимање којим жели да се бави, оваквим решењем законодавац предвиђа обавезе за послодавца које су реално оствариве у пракси. Такође, шведско законодавство неједнако награђивање жена и мушкараца, које је последица сегрегационе неједнакости, покушава да регулише кроз институт рада једнаке вредности, што је концепт који може бити ефикасан.



## ПЕТИ ДЕО

### 1. Једнакост жена и мушкараца у радном односу

Једно од најважнијих права запослених у радном односу јесте право на плаћени рад. На првом месту, то је право које му омогућује да обезбеди егзистенцију и основне животне потребе. Ипак, човек је и социјално биће колико и биолошко, тако да му право на плаћени рад омогућава остваривање и других социјалних потреба. Право на плаћени рад је и једно од најважнијих права за остваривање једнаких могућности у свим сферама друштвеног живота.<sup>776</sup> Остваривање једнакости жена и мушкараца у награђивању нема само економски значај. Неједнако награђивање може негативно да утиче и на морал и достојанство радника, стварајућу осећај „ниже вредности“.

До неједнакости између жена и мушкараца у радном односу може доћи из више разлога. Међутим, равнотежа која постоји између рада и породичних обавеза наводи се као један од најважнијих разлога за неповољнији положај жена у области рада.<sup>777</sup> Због тога ће положај радника с породичним обавезама бити предмет посебне анализе.

Стручно оспособљавање и усавршавање за запосленог су аспекти који имају велики утацај на сам ток радног односа. Наравно, до оспособљавања и усавршавања може доћи и ван радног односа, закључењем уговора о стручном оспособљавању и усавршавању. Како стручно оспособљавање, доживотно учење, додатно образовање и усавршавање постају полако неопходни услови који се захтевају од радника, упоредо је неопходно и остваривање једнакости поводом коришћења ових права да би жене и мушкарци имали једнаке могућности и шансе на тржишту рада.

Неједнакост у радном односу може имати и дугорочне последице на права из социјалног осигурања. Остваривање једнакости жена и мушкараца поводом права из социјалног осигурања нарочито је деликатно, јер се једном установљена неједнакост касније тешко исправља. Детаљнијом анализом остваривања ових права добићемо и целовиту слику о једнакости жена и мушкараца. Односно видећемо јасније колико једнакост у запошљавању утиче на разне аспекте радног односа, али и на остваривање одређених права која произилазе из радног односа, а посебно на остваривање права на пензију.

---

<sup>776</sup> N. Gundt, (2014), op. cit., стр. 351.

<sup>777</sup> S. Fredman, „The Harmonization of Working Life and Family Life“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 1/1998, стр. 79.

## 1.1. Једнакост жена и мушкараца у награђивању

Највише неједнакости између жена и мушкараца у радном односу дешава се приликом награђивања за обављени рад. Битно је поменути да је једнакост у награђивању шири појам од појма једнаког плаћања за исти рад или рад једнаке вредности. Једнако награђивање обухвата и разлике у зарадама између жена и мушкараца које постоје због сегрегационих занимања.<sup>778</sup> Као што смо поменули, сегрегациона подела послова представља различиту дистрибуцију жена и мушкараца у оквиру одређеног занимања. Имајући у виду да су нека занимања слабије плаћена од других, често се јавља проблем неједнаког награђивања жена и мушкараца, јер не постоји равномерна заступљеност жена и мушкараца у сваком занимању. С правне стране посматрано, овакво понашање не мора да буде недопуштено. С друге стране, неједнака зарада за исти рад или рад исте вредности свакако представља дискриминаторно понашање.

Зато је једнако награђивање веома комплексно питање, које због укључивања сегрегационих занимања и превазилази домен радног права. Односно, исправније је рећи да је мало вероватно да се само законодавством могу искоренити разлике које постоје између жена и мушкараца у награђивању,<sup>779</sup> јер и не зависе само од нормативних прокламација.<sup>780</sup> Главни проблем код неједнакости у сегрегационим занимањима може се јавити код послодаваца који запошљавају велики број радника различитих занимања. Годишњи извештаји о једнаком награђивању код таквих послодаваца могу да укажу на разлике у награђивању жена и мушкараца. Међутим, узрок тих разлика не морају да буду неједнаке зараде за једнак рад или рад једнаке вредности, већ сегрегациона занимања. Чак и да послодавци запошљавају исти број жена и мушкараца, уколико на слабије плаћеним радним местима ради више жена, посматрано у контексту награђивања постојаће неједнакост.

Код неједнаког награђивања у сегрегационим занимањима проблем је и немогућност успостављања универзалних стандарда који ће дефинисати минималну зараду, јер нису све државе довољно економски јаке да могу да их примене.<sup>781</sup> Такође, иако постоји иницијатива за утврђивање минималне зараде на европском нивоу, према

---

<sup>778</sup> C. Doyle, „The Reactivation of Pay Equity in New Zealand by Terranova: Why Did It Take So Long“, *New Zealand Women's Law Journal*, 2018, стр. 132-133.

<sup>779</sup> H. Oliver, „Anti-Discrimination and Human Rights Standards in Europe: Lessons from the European Social Model“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 2008, стр. 218.

<sup>780</sup> P. Jovanović, „Načelo jednake plaćenosti za isti rad u međunarodnim, regionalnim i nacionalnim aktima“, *Radno i socijalno pravo*, бр. 4–7/2003, стр. 24.

<sup>781</sup> R. B. Reich, op. cit., стр. 121.

важећим прописима ЕУ, Унија нема никакве надлежности за правнообавезујуће утврђивање зарада.<sup>782</sup> Професор Tudor из САД, као једно од могућих решења за остваривање једнаке зараде жена и мушкараца за једнак рад у ЕУ, наводи једно делотворно али мора се признати ипак засад недостижно решење. Замисао је да послодавац који послује у две или више држава чланица ЕУ мора подједнако наградити сваког радника за исти рад, без обзира на то у којој држави обавља посао.<sup>783</sup> С радноправног становишта, ово решење је исправно, међутим, професор је занемарио економски аспект. Јефтинија радна снага је сигурно најважнији разлог зашто на првом месту послодавац своју делатност и обавља у више држава.<sup>784</sup> Уколико би тај разлог нестао, поставља се питање колико би послодаваца наставило да послује у више држава, односно вратило производњу у матичну државу.

Више је узрочника неједнаког награђивања жена и мушкараца. Тачније, не постоји један преовлађујући разлог који доводи до разлика у награђивању. Тако истраживања из целог света показују да избор занимања, демографске карактеристике, социјални фактори битно утичу на разлике у награђивању.<sup>785</sup> Радно искуство и радни стаж су фактори који такође утичу на висину зараде, и често могу бити узрок индиректне дискриминације. То је случај када жене због ранијег неједнаког поступања нису имале могућности да остваре радно искуство.<sup>786</sup>

У САД се често као разлог за неједнакост у награђивању између жена и мушкараца наводе и слабије преговарачке способности жена приликом одређивања зараде.<sup>787</sup> Преговарање о висини зараде, као и утицај висина ранијих накнада приликом утврђивања зараде на новом радном месту дубоко су укоренењени у радној култури САД. Зато и не чуди законска одредба која државном секретару за рад омогућава да одобри субвенције јавним агенција, невладиним организацијама и сличним установама за обучавање жена приликом преговора о заради.<sup>788</sup> Одредба не прецизира детаљно

---

<sup>782</sup> E. Brameshuber, „Basic Income from Wages: Freedom of Contract versus Statutory Minimum Standards“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2016, стр. 206 и даље.

<sup>783</sup> J. Tudor, „Closing the Gender Pay Gap in the European Union: The Equal Pay Guarantee across the Member-States“, *North Dakota Law Review*, бр. 2/2017, стр. 471.

<sup>784</sup> Поред јефтине радне снаге, могу се навести и логистички разлози, олакшан транспорт робе, обучена радна снага итд.

<sup>785</sup> G. Siniscalco, L. Damrell, C. M. Nabity, „The Pay Gap, the Glass Ceiling, and Pay Bias: Moving Forward Fifty Years after the Equal Pay Act“, *ABA Journal of Labor and Employment Law*, бр. 3/2014, стр. 404–411.

<sup>786</sup> T. Laubscher, „Equal Pay for Equal Work – A South African Perspective“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 4/2016, стр. 822.

<sup>787</sup> A. Schneider, „Negotiating While Female“, *SMU Law Review*, бр. 3/2017, стр. 697-698; C. Elzer, „Wheeling, Dealing, and the Glass Ceiling: Why the Gender Difference in Salary Negotiation is Not a Factor other than Sex under the Equal Pay Act“, *Georgetown Journal of Gender and the Law*, бр. 1/2009, стр. 3–9.

<sup>788</sup> C. Elzer, op. cit., стр. 33.

поступак обуке преговарања, али наводи да је циљ оснаживање преговарачких способности жена, које ће им помоћи да имају веће зараде, сличне онима које имају мушкарци.<sup>789</sup>

Положај жена приликом преговарања о висини зараде је толико лош<sup>790</sup> да су одређене компаније ради остваривања једнакости одбациле праксу преговарања о висини зарада када су у питању нови радници.<sup>791</sup> Преговарачке способности жена о висини зараде свакако не можемо посматрати изоловано, и само у форми остваривања права из радног односа. Слабије преговарачке способности жена проистичу из њиховог инфериорнијег положаја у друштву, који за последицу има стварање осећаја несигурности. Због тога и решење проблема не лежи само у радном законодавству већ у генералном побољшању положаја жена у свим сферама друштва.

Иако покушаји искорењивања разлика у награђивању у упоредном законодавству трају више деценија, још није успостављен систем једнаког награђивања. Најбољи пример су САД, где су први покушаји изједначавања зарада жена и мушкараца започели већ 1898. године у доба индустријализације. Жене су 1963. године биле плаћене свега 58,9 посто од плате мушкараца, да би 2011. године ситуација била нешто повољнија, жене су добијале 77 процената плате мушкараца.<sup>792</sup> Готово идентична ситуација је и у Великој Британији, где је 2011. године разлика у зарадама између жена и мушкараца у приватном сектору износила 26,8 посто, док је нешто мања у јавном сектору, 18. Посебно забрињава велика разлика у финансијском сектору, чак 39 процената.<sup>793</sup> Такође, проблем у Великој Британији представља и професионална сегрегација. У 11 од 16 занимања у којима запослени зарађују у просеку мање од осам фунти на сат доминирају жене.<sup>794</sup> Нешто повољнија, али и даље велика разлика у зарадама жена и мушкараца јесте и у Аустралији, где жене у просеку зарађују 83-84 посто плате мушкараца.<sup>795</sup>

---

<sup>789</sup> Ibid.

<sup>790</sup> По неким истраживањима, четири пута је већа вероватноћа да ће мушкарци испреговарати бољу зарату него жене.

<sup>791</sup> S. L. Brown, „Negotiating around the Equal Pay Act: Use of the Factor other than Sex Defense to Escape Liability“, *Ohio State Law Journal*, бр. 2/2017, стр. 489.

<sup>792</sup> C. Lerum, „Equal Pay for Women Can Become a Reality: A Proposal for Enactment of the Paycheck Fairness Act“, *Northern Illinois University Law Review*, бр. 1/2013, стр. 222-223; L. Watson, „My Skills Should Pay the Bills: An Intricate Look at the Importance of Equal Pay“, *Journal of Race, Gender, and Poverty*, 2018/2019, стр. 64.

<sup>793</sup> R. Russell, „Implicating public companies in the equal pay debate“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2/2012, стр. 82.

<sup>794</sup> R. Russell, op. cit., стр. 82; L. Gow, S. Middlemiss, op. cit., стр. 168–170.

<sup>795</sup> B. Pocock, „Holding up half the sky? Women at work in the 21st century“, *The Economic and Labour Relations Review*, 2/2016, стр. 151.

Видимо да у мање плаћеним пословима доминирају жене, али ситуација је само незнатно боља када су у питању послови који захтевају виши ниво образовања. Рецимо, у САД постоји разлика у платама између универзитетских професора од око четири-шест процената у корист мушкараца. Слична ситуација је и у Канади, где жене универзитетски професори зарађују у просеку четири-пет посто мање од њихових колега мушкараца.<sup>796</sup>

У сиромашнијим земљама, као што је случај у Индији, приметна је разлика у зарадама жена и мушкараца у свим секторима.<sup>797</sup>

Када је у питању једнако награђивање жена и мушкараца за једнак рад, МОП је већ 1951. године усвојио *Конвенцију о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (број 100)*.<sup>798</sup> У смислу ове конвенције: а) израз награђивање подразумева надницу или обичну плату, основну или минималну, и све друге користи које се исплаћују непосредно или посредно, у новцу или у натури, од стране послодавца раднику на основу запослења овог последњег; б) израз једнакост награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности односи се на стопе награђивања одређене без дискриминације у погледу пола.<sup>799</sup> Иако Конвенција широко дефинише појам нарађивања, у пракси држава награђивање се углавном односи само на зараду. Ретко се узимају у обзир накнаде због прековремених часова, бонуси на зараде, или неки други облици накнада попут одсуства с посла.<sup>800</sup>

Свака чланица ће морати, на начин прилагођен методама за одређивање стопа награђивања које су на снази, подстицати и у мери у којој је то у складу с наведеним методама осигурати примену начела једнакости награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности за све раднике.<sup>801</sup> Ово начело биће примењено: а) путем домаћег законодавства, б) путем сваког другог система одређивања награда установљеним или признатим од стране законодавства, ц) путем колективних уговора закључених између послодавца и радника, д) или путем комбинације ових разних начина.<sup>802</sup> Ипак, и код утврђивања једнаког рада, државе које су ратификовале

---

<sup>796</sup> К. W. Thornicroft, „Wage Discrimination in British Columbia Business and Law Schools: An Empirical Analysis“, *Labor Law Journal*, бр. 3/2019, стр. 207.

<sup>797</sup> S. Shanthakumar, „Labour and Fundamental Human Rights: Is Equal Remuneration Law Doing the Job It Is Supposed to Do to Eliminate the Gender Pay Gap in India“, *US-China Law Review*, бр. 2/2012, стр. 126.

<sup>798</sup> Конвенција МОП-а бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (*Сл. лист СФРЈ*, 12/52).

<sup>799</sup> Чл. 1, Конвенције бр. 100.

<sup>800</sup> Више о томе: M. Smith, R. Layton, A. Stewart, „Inclusion, Reversal, or Displacement: Classifying Regulatory Approaches to Pay Equity“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 1/2017, стр. 226-227.

<sup>801</sup> Чл. 2, ст. 1, Конвенције бр. 100.

<sup>802</sup> Чл. 2, ст. 2, Конвенције бр. 100.

Конвенцију усвојиле су различите приступе. Појединим приступима знатно је ограничена примена ових одредби на раднике који се баве сличним радом.<sup>803</sup>

О Конвенцији о једнаком награђивању можемо судити само у односу на време када је донета. За средину двадесетог века Конвенција о једнаком награђивању прокламује једно изузетно напредно право. Конвенција бр. 100, широко тумачећи појам награђивања, пружа свеобухватну заштиту, потврђујући права на једнаку зараду за рад једнаке вредности. С данашње тачке гледишта, свакако највећа замерка Конвенције јесте недефинисање једнаког рада. Такође су изостале и одредбе које регулишу накнаду штете у случају кршења принципа једнаког награђивања.

Упркос експанзивном језику који се користи у овој конвенцији, у првим годинама након њеног усвајања, Конвенција бр. 100 схваћена је у складу с формалним и процедуралним моделом једнаког третмана. Главни циљ Конвенције био је само обезбеђивање једнаке плате за једнак рад.<sup>804</sup> Тек 1970. шире тумачење ове конвенције изазвало је забринутост због неједнаке зараде сегрегационе радне снаге, чиме је започело модерно доба регулисања комплексног питања једнаког награђивања.<sup>805</sup> Становиште да Конвенција у ширем смислу наговештава сегрегационо награђивање можда је мало оптимистично. Можда је исправније рећи да је Конвенција покренула питање једнаког награђивања жена и мушкараца, што је на крају свакако морало довести и до проблема неједнаког сегрегационог награђивања.

У односу на МОР, ЕУ знатно касније регулише комплексно питање једнаког награђивања жена и мушкараца доношењем *Директиве 75/117/ЕЕЗ о принципу једнаког плаћања за мушкарце и жене*<sup>806</sup> из 1975. године. Директива се у регулисању принципа једнаког награђивања позива на члан 119 Римског уговора, незнатно га проширујући. Принцип једнаке зараде за мушкарце и жене наведен у члану 119 Уговора значи, за исти рад или посао којем се приписује једнака вредност, уклањање сваке дискриминације на основу пола у погледу свих аспеката и услова накнаде. Конкретно, тамо где се за одређивање зараде користи систем класификације послова, он се мора заснивати на истим критеријумима и за мушкарце и за жене и мора бити састављен тако да искључује сваку дискриминацију на основу пола.<sup>807</sup>

---

<sup>803</sup> Више о томе: M. Smith, R. Layton, A. Stewart, op. cit., стр. 227.

<sup>804</sup> C. Sheppard, op. cit., стр. 6.

<sup>805</sup> Ibid.

<sup>806</sup> Директива 75/117/ЕЕЗ о принципу једнаког плаћања за мушкарце и жене (*Official Journal of the European Communities*, No L 45/19).

<sup>807</sup> Чл. 1, Директиве 75/117/ЕЕЗ.

Једнако награђивање важи за све акте којима се уређују радни односи, било да су они когентни или аутономни. Државе чланице ће укинути сваку дискриминацију између мушкараца и жена која произлази из закона, прописа или административних одредби која је у супротности с принципом једнаког награђивања.<sup>808</sup> Државе чланице ће предузети неопходне мере како би осигурале да се одредбе колективних уговора, уговора о утврђивању зарада или уговора о раду које су у супротности с принципом једнаког награђивања прогласе ништавним или могу бити измењене.<sup>809</sup> Остваривање једнаког награђивања захтева вршење сталног надзора над системима који регулишу награђивање како би се свака неједнакост могла брзо идентификовати и искоренити.<sup>810</sup>

Директива пружа запосленима и једну врсту заштите од отказа. Државе чланице ће предузети потребне мере како би заштитиле запослене од отказа од стране послодавца као реакцију на жалбу у предузећу или на било који правни поступак чији је циљ спровођење поштовања принципа једнаког награђивања.<sup>811</sup>

Државе чланице ће, у складу са својим националним околностима и правним системима, предузети мере неопходне да обезбеде примену принципа једнаког награђивања.<sup>812</sup> На првом месту то су мере ефикасне заштите права на једнако награђивање. Заштите која омогућава једноставан и брз поступак пред надлежним органом, с мерама које предвиђају исплату разлике у заради и евентуално накнаду штете. За остваривање ове одредбе у појединим упоредноправним системима предвиђа се и обавеза послодавца да сачини периодичне извештаје о једнаком награђивању.

Један од проблема приликом обезбеђивања примене принципа једнаког награђивања могу да буду и предвиђени рокови застарелости. Врховни суд САД је у једном познатом случају одбацио тужбу раднице *Lilly Ledbetter* јер послодавац није могао бити тужен након 180 дана од наводне дискриминације. Наиме, радница *Lilly Ledbetter*, која је била запослена у фабрици *Goodyear Tire*, тек након 180 дана сазнала је да је плаћена знатно мање од својих мушких колега.<sup>813</sup> Одлука Суда је знатно отежала могућност да жртве ове врсте дискриминације позову на одговорност послодавца.<sup>814</sup> Ова

---

<sup>808</sup> Чл. 3, Директиве 75/117/ЕЕЗ.

<sup>809</sup> Чл. 4, Директиве 75/117/ЕЕЗ.

<sup>810</sup> С. McLaughlin, „Equal Pay, Litigation and Reflexive Regulation: The Case of the UK Local Authority Sector“, *Industrial Law Journal*, бр. 1/2014, стр. 16.

<sup>811</sup> Чл. 5, Директиве 75/117/ЕЕЗ.

<sup>812</sup> Чл. 6, Директиве 75/117/ЕЕЗ.

<sup>813</sup> N. M. Barnhart, „Gender Wage Inequality: Is More Legislation the Answer“, *Seattle University Law Review*, бр. 4/2017, стр. 1439-1440.

<sup>814</sup> Више о томе: Т. К. Green, „Insular Individualism: Employment Discrimination Law after Ledbetter v. Goodyear“, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, бр. 2/2008, стр. 353–384.

неповољна пракса је исправљена 2009. године доношењем Закона *Lilly Ledbetter* о правичној накнади.

Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада кодификује одредбе Директиве из 1975. године и проширује домен једнаког награђивања за једнак рад. Суд правде је утврдио да у одређеним околностима начело једнаке зараде није ограничено на случајеве где мушкарци и жене раде код истог послодавца.<sup>815</sup> Такође даје смернице и у вези с критеријумом за утврђивање једнаког рада. У складу са устаљеном праксом Суда правде, да би се проценило обављају ли радници исти рад, то јест рад једнаке вредности, потребно је одредити налазе ли се радници у упоредивом положају узимајући у обзир низ фактора, укључујући и природу посла, оспособљавање и радне услове.<sup>816</sup> У основи, аспекти по којима се врши упоређивање морају бити објективни.<sup>817</sup>

Европски суд правде је у случају *Angestelltenbetriebsrat*<sup>818</sup> закључио да разлике у квалификацијама између женског психотерапеута и мушког доктора медицине који ради као психотерапеут оправдавају разлику у заради, иако обоје раде исти посао.<sup>819</sup>

Основни проблем у утврђивању једнаког рада за једнаку зараду јесте појам упоредног радника.<sup>820</sup> Иако је правило да се приликом утврђивања истог рада радник упоређује с радником који је тренутно запослен, Европски суд правде је у случају *Macarthy*<sup>821</sup> дозволио да се рад упоређује и с бившим запосленим.<sup>822</sup> Овакво решење је делотворно нарочито када један радник ступа на место радника коме је релативно скоро престао радни однос. Потешкоће могу настати уколико је прошао дужи период откако „бивши“ радник не ради код послодавца, јер у том периоду може доћи до промене низа околности које утичу на утврђивање зараде. Такође, проблем може настати и код сегрегационих занимања, када су на једном радном месту запослене само жене, тако да не постоји мушки упоредни радник.<sup>823</sup>

---

<sup>815</sup> Para., 10, 2006/54/EZ.

<sup>816</sup> Para., 9, 2006/54/EZ.

<sup>817</sup> M. L. Zaccaria, „The Effectiveness of the Principle of Equal Pay in Hungarian Judicial Practice“, *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*, 2014, стр. 594.

<sup>818</sup> Case C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse*, од 11. маја 1999.

<sup>819</sup> A. A. Landman, „The Anatomy of Disputes about Equal Pay for Equal Work“, *South African Mercantile Law Journal*, бр. 2/2002, стр. 344.

<sup>820</sup> B. Robertson, „Does the New Code of Good Practice on Equal Pay for Equal Work Justify Its Existence“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 10/2015, стр. 2526.

<sup>821</sup> Case C-129/79, *Macarthy Ltd v. Wendy Smith*, од 27. марта 1980.

<sup>822</sup> A. A. Landman, op. cit., стр. 346.

<sup>823</sup> Више о томе: J. W. Hamilton, J. Koshan, „Equality Rights and Pay Equity: Deja Vu in the Supreme Court of Canada“, *Journal of Law & Equality*, бр. 1/2019, стр. 25–27.



## 1.2. Једнакост жена и мушкараца с породичним обавезама

Остваривање једнакости жена и мушкараца с породичним обавезама је проблем који превазилази не само домен дискриминације на основу пола већ и домен радног права. Значај материнства и препозната улога учествовања оба родитеља у подизању деце дубоко задиру и у сферу породичног права и социологије. То се посебно односи на традиционалну улогу мушкарца у друштву, која је често препрека у остваривању једнакости жена и мушкараца с породичним обавезама. Тако је право на родитељско одсуство у почетку више било повезано са забраном дискриминације него с потребама детета. Последње тенденције законодавства ЕУ то право више повезују с активнијим учешћем мушкарца у обављању тих дужности.<sup>824</sup> Наиме, препознато је да жене не могу ступити у радни однос под истим условима као и мушкарци све док и мушкарци не преузму на себе део бриге о деци.<sup>825</sup> Односно, једнако учешћа жена на радном месту мора да се поклапа с једнаким учешћем мушкараца у обављању породичних обавеза.<sup>826</sup> Примена материјалне једнакости у овом случају захтева разликовање термина трудноће и родитељства, јер док је с једне стране трудноћа јединствена за жене, с друге стране родитељска права жена могу се проширити на очеве.<sup>827</sup>

У радном односу посебне потешкоће настају у регулисању односа послодавац—запослени, без обзира на то ког је пола запослени. За савременог послодавца идеалан радник је онај који је у могућности да ради пуно радно време и не изостаје с посла, тако да радници с породичним обавезама и они који планирају да заснују породицу свакако не спадају у ту групу.<sup>828</sup> У Канади, породични статус представља посебан дискриминаторни основ, па радници који су дискриминисани због породичних обавеза, уместо позивања на полну дискриминацију, своје притужбе могу поднети по основу породичног статуса.<sup>829</sup> Ипак, не постоји много доказа да су закони који предвиђају овај

---

<sup>824</sup> C. Leone, „Towards a More Shared Parenthood? The Case of Roca Alvarez in Context“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2010, стр. 513.

<sup>825</sup> S. Fredman, „Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space“, *European Law Journal*, бр. 1/2006, стр. 47.

<sup>826</sup> M. W. Johns, „EU Work–Family Policies Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?“, *European Law Journal*, бр. 5/2013, стр. 665.

<sup>827</sup> S. Fredman, „Reversing roles: Bringing men into the frame“, *International Journal of Law in Context*, бр. 4/2014, стр. 442.

<sup>828</sup> Љ. Ковачевић, У. Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7-8/2018, стр. 435.

<sup>829</sup> E. Shilton, „Family Status Discrimination: Disruption and Great Mischief or Bridge over the Work-Family Divide“, *Journal of Law & Equality*, бр. 1/2018, стр. 35-36.

дискриминаторни основ приморали послодавце да модификују своју праксу која жене ставља у неповољан положај због породичних обавеза.<sup>830</sup>

Најоптималније решење је регулисање рада жена и свих лица с породичним обавезама на начин на који се постиже једнакост жена и мушкараца на радном месту с једне стране, и стварање услова који омогућавају комбиновање радног и породичног живота с друге стране.<sup>831</sup>

Имајући у виду да Конвенција МОП-а о дискриминацији у вези са запослењем и занимањем из 1958. године не регулише могућности и третман радника с породичним обавезама, 1981. донета је *Конвенција број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници с породичним обавезама)*.<sup>832</sup>

Ова конвенција се примењује на раднике и раднице с обавезама према њиховој деци коју издржавају, када им те обавезе ограничавају могућност да се припреме за економску активност, укључе у њу, учествују у њој или напредују.<sup>833</sup> Одредбе ове конвенције примењиваће се исто тако и на раднике и раднице с обавезама према другим члановима њихове уже породице којима је несумњиво потребна њихова нега или помоћ, када им те обавезе ограничавају могућност да се припреме за економску активност, укључе у њу, учествују у њој или напредују.<sup>834</sup> Овом одредбом Конвенција је поставила одређени стандард у смислу дефинисања породичних обавеза. Конвенција у смислу породичних обавеза не прави разлику између бриге о деци и пружања неге другим особама, што су касније прихватили и остали актери међународног права.

Ради постизања стварне једнакости у погледу могућности и третмана радника и радница, свака чланица треба да као циљ своје националне политике постави да се лицима с породичним обавезама која раде или желе да раде омогући да искористе своје право на то, а да не буду подвргнута дискриминацији и, ако је то могуће, без конфликта између њиховог запослења и породичних обавеза.<sup>835</sup> Усклађивање пословног и породичног живота је несумњиво незаобилазан аспект у регулисању положаја радника с породичним обавезама. Међутим, разликују се начини на који МОП и ЕУ приступају решавању тог проблема. Као што ћемо видети, Конвенција МОП-а упућује на унапређивање јавних и приватних установа за бригу о деци, док законодавство ЕУ

---

<sup>830</sup> Ibid.

<sup>831</sup> Y. A. Buribayev, Z. A. Khamzina, op. cit., стр. 112.

<sup>832</sup> Конвенција МОП-а бр. 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници с породичним обавезама), (Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/87).

<sup>833</sup> Чл. 1, ст. 1, Конвенције бр. 156.

<sup>834</sup> Чл. 1, ст. 2, Конвенције бр. 156.

<sup>835</sup> Чл. 3, ст. 1, Конвенције бр. 156.

покушава да тај проблем реши омогућавањем флексибилних услова рада за лица с породичним обавезама. О томе ће бити више речи код Директиве ЕУ која регулише ово питање.

Ради постизања стварне једнакости у погледу могућности и третмана радника и радница, треба предузети све мере сагласне националним условима и могућностима: а) да се радницима с породичним обавезама омогући да користе своје право слободног избора запослења; б) да се води рачуна о њиховим потребама у погледу услова запослења и социјалне заштите.<sup>836</sup> Код социјалне заштите запослених с породичним обавезама неједнакост између жена и мушкараца често може да буде на штету мушкараца. Наравно, жене имају посебна права поводом трудничког и породилског одсуства, која се не сматрају дискриминаторним. Међутим, често се та танка граница између дозвољеног и недозвољеног прелази, нарочито када се регулише актима послодавца. У САД, Врховни суд је у случају *Newport News Shipbuilding Co. v. EEOC* из 1983. године одлучио да је програм здравственог осигурања послодавца дискриминаторан јер је запосленим женама пружао много већа права поводом трудноће у поређењу с правима која су имале супруге запослених мушкараца.<sup>837</sup>

Конвенција даље наводи да треба предузимати све мере које су у складу с националним условима и могућностима: а) да се узму у обзир потребе радника с породичним обавезама у области друштвеног планирања; б) да се развију или унапреде друштвене службе, јавне или приватне, као што су службе и установе за бригу о деци и за помоћ породици.<sup>838</sup> Примера ради, један од главних начина за побољшање радних услова запослених с породичним обавезама, а посебно жена, у Немачкој је управо кроз улагање у јавне установе које се баве збрињавањем деце.<sup>839</sup> Такође, и приватне установе које се баве збрињавањем деце омогућавају женама да се запосле, односно да задрже тренутно запослење.<sup>840</sup>

Конвенција регулисању питања радника с породичним обавезама приступа и с проактивне стране, што је несумњиво предност. Надлежни органи власти и тела у свакој земљи треба да предузму одговарајуће мере за унапређење информисања и образовања

---

<sup>836</sup> Чл. 4, Конвенције бр. 156.

<sup>837</sup> Т. Н. Barnard, А. L. Rapp, „Pregnant Employees, Working Mothers and the Workplace – Legislation, Social Change and Where We are Today“, *Journal of Law and Health*, бр. 2/2009, стр. 215-216.

<sup>838</sup> Чл. 5, Конвенције бр. 156.

<sup>839</sup> С. Boll, А. Lagemann, „Public Childcare and Maternal Employment – New Evidence for Germany“, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, бр. 2/2019, стр. 212 и даље.

<sup>840</sup> J. Theron, „Decent Work and the Crisis of Labour Law in South Africa“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 7/2014, стр. 1841.

како би јавност боље схватила принцип једнаких могућности и третмана радника и радница и проблеме радника с породичним обавезама и како би се створила клима која доприноси решавању ових проблема.<sup>841</sup>

На самом крају, Конвенција наводи да треба предузети све мере сагласне с националним условима и могућностима, укључујући и мере у области професионалне оријентације и обуке, којима би се радницима с породичним обавезама омогућило да постану и остану саставни део радне снаге, као и да се поново укључе у рад после одсуства због тих обавеза.<sup>842</sup> Да би радник на савременом тржишту рада остао конкурентан, мора се стално стручно усавршавати. Код стручног усавршавања и обуке посебно су погођени радници с породичним обавезама. Због одсуства с рада често нису у могућности да прате и усвоје нова знања и технологије, чиме се њихова шанса на тржишту рада знатно смањује.

Колико је регулисање статуса радника с породичним обавезама комплексно, сведочи и нормативна делатност ЕУ у овој области. Први покушаји регулисања овог питања запажени су у доношењу оквирних споразума о родитељском одсуству, закључених између социјалних партнера, а имплементирани у форми директива, најпре 1996. године, а затим и 2010. Већ 2019. године ЕУ је опет регулисала ово питање, и то Директивом о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља.

У преамбули *Директиве 2010/18/ЕУ о примени ревидираног Оквирног споразума о родитељском одсуству*<sup>843</sup> из 2010. године наводи се да би породична политика требало да допринесе остваривању равноправности полова, као и унапређењу учествовања жена у радној снази и подели одговорности између жена и мушкараца.<sup>844</sup>

Овим споразумом прописују се минимални захтеви чија је сврха да се запосленим родитељима олакша усклађивање родитељских и професионалних обавеза, узимајући у обзир све већу разноликост породичних структура и истовремено поштујући национално право, колективне уговоре и/или праксу. Споразум се примењује на све запослене мушкарце и жене који имају уговор о раду или о радном односу како је дефинисано законом, колективним уговорима и/или праксом у свакој држави чланици. Државе чланице и/или социјални партнери из опсега и примене овог споразума не искључују

---

<sup>841</sup> Чл. 6, Конвенције бр. 156.

<sup>842</sup> Чл. 7, Конвенције бр. 156.

<sup>843</sup> Директива 2010/18/ЕУ о примени ревидираног Оквирног споразума о родитељском одсуству закљученог од стране BUSINESS EUROPE, UEAPME, CEEP и ETUC и укидању Директиве 96/34/ЕС, (*Official Journal of the European Union*, L 68/13).

<sup>844</sup> Para., 8, Директиве 2010/18/ЕУ.

раднике, уговоре о раду или о радном односу само зато што се они односе на раднике с непуним радним временом, раднике на одређено време или особе које уговор о раду или о радном односу имају с агенцијом за привремено запошљавање.<sup>845</sup>

Запослене жене и мушкарци овим споразумом стичу индивидуално право на родитељско одсуство за рођење или усвојење детета како би се о том детету бринули до одређеног узраста, а најкасније до осме године живота, што ће дефинисати државе чланице и/или социјални партнери. Одсуство се даје на период од најмање четири месеца, а ради подстицаја једнаких могућности и равноправног поступања према мушкарцима и женама треба у начелу предвидети да буде непреносиво. Како би се оба родитеља подстакла на равноправније узимање одуства, треба предвидети да барем један од четири месеца буде непреносив.<sup>846</sup> Обавезно родитељско одсуство олакшава мушкарцима могућност да искористе то право, јер послодавац не може више на њих да врши притисак да наставе с радом.<sup>847</sup> Такође, плаћено родитељско одсуство је следећи еволутивни корак у развоју овог права.<sup>848</sup>

На крају родитељског одсуства радници имају право да се врате на исти посао или, ако то није могуће, на еквивалентан или сличан посао у складу с њиховим уговором о раду или о радном односу. Права која је радник стекао или стиче на дан када започиње родитељско одсуство морају остати иста све до завршетка родитељског одсуства. На крају родитељског одсуства примењују се та права, као и све промене произашле из националног права, колективних уговора и/или праксе.<sup>849</sup>

У научним круговима највеће критике упућују се на обим права регулисаних овом директивом. Једна од замерки је да Директива регулише мало тога, и да је дата велика слобода државама чланицама у имплементацији њених одредби.<sup>850</sup> Такође, ако су стандарди који уређују принцип једнакости двосмислени или превише флексибилни, послодавци и други субјекти који могу да врше дискриминацију, избећи ће њихову примену или ће их применити у складу са својим економским и професионалним интересима.<sup>851</sup> Сходно томе, и питање накнаде за коришћење родитељског одсуства остало је у надлежности држава чланица, што је довело до неуједначене праксе приликом

---

<sup>845</sup> Клаузула 1, Директиве 2010/18/ЕУ.

<sup>846</sup> Клаузула 2, Директиве 2010/18/ЕУ.

<sup>847</sup> A. Lai, „Women Can and Should Have It Both Ways: Finding a Balance between the EU’s New Law on Maternity Leave and American Maternity Provisions“, *European Journal of Law Reform*, бр. 3-4/2010, стр. 366.

<sup>848</sup> Ibid., стр. 368.

<sup>849</sup> Клаузула 5, Directive 2010/18/EU.

<sup>850</sup> N. Busby, „The evolution of gender equality and related employment policies: The case of work – family reconciliation“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2-3/2018, стр. 114.

<sup>851</sup> B. Hepple, „Equality Laws and Economic Efficiency“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/1997, стр. 606.

регулисања тог права. Тако одређене државе предвиђају право на накнаду која се креће од 30 посто зараде у Италији до 100 посто зараде у Данској, док чак осам држава не предвиђа никакву накнаду.<sup>852</sup>

*Директива 2019/1158/EУ о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља и о стављању изван снаге Директиве 2010/18/EУ о примени ревидираног Оквирног споразума о родитељском одсуству закљученог од стране BUSINESSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC и укидању Директиве 96/34/EЗ<sup>853</sup> темељи се на правима утврђеним Директивом 2010/18/EУ, надопуњује их јачањем постојећих и утврђивањем нових права.*

ЕУ увиђа да је равнотежа између пословног и приватног живота и даље велики проблем за многе раднике, као и да је велика вероватноћа да ће жене након рођења детета радити мањи број сати на плаћеним пословима.<sup>854</sup> Такође, ЕУ је посебну пажњу посветила и проблему плаћености родитељског одсуства, што је била главна замерка претходне директиве. Наиме, управо због неуједначених политика равнотеже и непостојања плаћеног родитељског одсуства, очеви су ретко користили одсуство. Студије показују да државе чланице у којима очеви користе велики део родитељског одсуства и у којима се раднику током тог одсуства исплаћује зарада, односно накнада зараде по релативно високој стопи, бележе већу стопу коришћења одсуства очева и позитиван тренд у стопи запослености мајки.<sup>855</sup>

Директива на самом почетку дефинише очинско и родитељско одсуство. „Очинско одсуство“ значи одсуство оца или, ако је и у мери у којој је то признато националним правом, еквивалентног другог родитеља с посла поводом рођења детета ради пружања неге; б) „родитељско одсуство“ значи одсуство родитеља с посла на темељу рођења или усвојења детета ради неге о том детету.<sup>856</sup>

Државе чланице предузимају потребне мере како би осигурале да очеви или, ако је и у мери у којој је то признато националним правом, еквивалентни други родитељ имају право на очинско одсуство у трајању од десет радних дана које се користи поводом рођења радниковог детета. Државе чланице могу одлучити о томе може ли се очинско

---

<sup>852</sup> N. Busby, *op. cit.*, стр. 114.

<sup>853</sup> Директива 2019/1158/EУ о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља и о стављању изван снаге Директиве 2010/18/EУ о примени ревидираног Оквирног споразума о родитељском одсуству закљученог од стране BUSINESSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC и укидању Директиве 96/34/EЗ (*Official Journal of the European Union*, L 188/79).

<sup>854</sup> Пара., 10, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>855</sup> Пара., 11 и 26, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>856</sup> Чл. 3, Директиве 2019/1158/EУ.

одсуство искористити пре или само након рођења детета, као и о томе може ли се такво одсуство искористити на флексибилан начин.<sup>857</sup>

Даље је потребно осигурати да сваки радник има индивидуално право на родитељско одсуство у трајању од четири месеца које треба искористити пре него што дете наврши одређени период живота, у сваком случају до осме године живота, што утврђује свака држава чланица или се утврђује колективним уговором. Тај период живота се одређује како би се осигурало да сваки родитељ делотворно и равноправно може да оствари своје право на родитељско одсуство.<sup>858</sup> Као један од начина којим би се равномерно остварило коришћење права на родитељско одсуство предлаже се опорезивање накнаде жена под мањом стопом него код мушкараца. Тиме би се мушкарци подстакли да више користе родитељско одсуство.<sup>859</sup>

Државе чланице обезбеђују да два месеца родитељског одсуства не буду преносива,<sup>860</sup> иако је нацрт Директиве предвиђао да четири месеца не буду преносива.<sup>861</sup> Временски оквир родитељског одсуства, који се не може пренети с једног родитеља на другог, сада се повећава с једног месеца (како је било предвиђено Директивом 2010/18/EУ) на два месеца. Циљ овакве одредбе је подстаћи мушкараце да више користе родитељско одсуство. Наиме, иако је родитељско одсуство индивидуално право сваког родитеља, односно радника, Директива је оставила могућност преноса дела родитељског одсуства на другог родитеља. Овим изменама, од четири месеца родитељског одсуства, колико Директива минимално предвиђа, два нису преносива, тако да се оваквим решењем Директива знатно приближава приступу једнаких резултата у остваривању материјалне једнакости жена и мушкараца.

Директива оставља могућност послодавцима да одложе коришћење родитељског одсуства. Државе чланице могу утврдити околности у којима послодавац, након саветовања у складу с националним правом, колективним уговорима или праксом, може одложити одобравање родитељског одсуства на одређено разумно време на основу тога што би се коришћењем родитељског одсуства у траженом времену озбиљно нарушило пословање послодавца.<sup>862</sup>

---

<sup>857</sup> Чл. 4, ст. 1, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>858</sup> Чл. 5, ст. 1, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>859</sup> W. Chan, *op. cit.*, стр. 244.

<sup>860</sup> Чл. 5, ст. 2, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>861</sup> E. Chiergato, „A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, бр. 1/2020, стр. 8.

<sup>862</sup> Чл. 5, ст. 5, Директиве 2019/1158/EУ.

Једна од новина која се уводи овом директивом јесте и регулисање флексибилних услова рада. О флексибилним условима рада регулисаних овом директивом било је речи у делу о флексибилности тржишта рада. Концепт флексибилности ЕУ користи и приликом регулисања коришћења родитељског одсуства. Наиме, државе чланице предузимају потребне мере како би осигурале да радници имају право да поднесу захтев за коришћење родитељског одсуства на флексибилан начин. Послодавац мора образложити свако одбијање таквог захтева у писаном облику у разумном року након подношења захтева.<sup>863</sup> Директива не прецизира тачно који би то флексибилни начини били, већ је истим чланом остављена могућност државама чланицама да одреде модалитете такве примене. Ипак, у преамбули Директиве, као један од флексибилних начина наводи се могућност коришћења родитељског одсуства у више делова.

Као што смо раније поменули, флексибилни облици рада су један од механизма за остваривање једнакости. Када су у питању радници с породичним обавезама, флексибилни услови рада им помажу да остану у одређеном виду плаћеног рада. Такође, захваљујући флексибилним условима рада, радници с породичним обавезама и даље остају присутни на тржишту рада и остварују и друга права која им омогућују већу конкурентност. Када је у питању једнакост жена и мушкараца, на флексибилне облике рада морамо гледати као на привремено решење које женама омогућава останак на тржишту рада. Флексибилни облици рада омогућују женама да остану конкурентне и остваре одређена права, али то не значи да су оне једнаке с мушкарцима само зато што су у неком режиму плаћеног рада.

Одредбе Директиве не обавезују послодавца да омогући радницима флексибилне услове рада, као ни коришћење родитељског одсуства на флексибилан начин. Послодавац је једино у обавези да образложи одлуку којом одбија такве захтеве радника. Имајући у виду да је у питању једна релативно нова могућност, захтевати и обавезу послодавца у овом тренутку било би вероватно контрапродуктивно. Ипак, Директива предвиђа једну обавезу послодавца. Наиме, пре одлагања коришћења родитељског одсуства у форми пуног радног времена, послодавац је дужан, у мери у којој је то могуће, да понуди коришћење родитељског одсуства на флексибилан начин.<sup>864</sup>

---

<sup>863</sup> Чл. 5, ст. 6, Директиве 2019/1158/ЕУ.

<sup>864</sup> Чл. 5, ст. 7, Директиве 2019/1158/ЕУ.



Једна од највећих досуђених накнада штете у дискриминаторним споровима била је управо због дискриминације жена приликом коришћења флексибилних облика рада и породилског одсуства у износу од чак 250 милиона долара.<sup>865</sup>

Запослени би требало да имају могућност разумног одсуства за породичне обавезе, као што су брига о деци и старијима. Ове основне људске активности требало би да остварују без губитка посла или прихода.<sup>866</sup> Иако бележи благи раст, очинско одсуство је и даље мало заступљено, а као један од главних разлога наводе се веома мале или никакве накнаде током коришћења тог права.<sup>867</sup> Такође, и истраживање које је спровела Европска комисија указује да су новчане накнаде за време одсуства пресудан разлог услед којег се мушкарци одлучују да користе право на родитељско одсуство.<sup>868</sup> Имајући у виду наведена истраживања, ЕУ први пут предвиђа накнаду зараде за време очинског и родитељског одсуства. У складу с националним околностима, као што су национално право, колективни уговори или пракса и узимајући у обзир овлашћења пренесена на социјалне партнере, државе чланице обезбеђују радницима који остварују своје право на одсуство да примају плату или накнаду плате.<sup>869</sup>

У погледу очинског одсуства, том платом или накнадом плате гарантује се доходак који је барем једнак ономе што би дотични радник примао у случају прекида рада услед разлога повезаних са здравственим стањем радника. У погледу родитељског одсуства ту плату или накнаду плате утврђују државе чланице или социјални партнери, а одређује се тако да се олакша коришћење родитељског одсуства за оба родитеља.<sup>870</sup>

Утврђивање накнаде зараде за време очинског и родитељског одсуства свакако је корак напред у промовисању овог права. Међутим, следећи проблем који може утицати на коришћење овог права јесте одређивање на чији ће се терет исплаћивати ова накнада. Једно од становишта је да то не сме бити на терет послодавца. Као аргументи наводи се: да послодавац није изазвао околности које су довеле до одсуства и да нема могућности

---

<sup>865</sup> У спору против фармацеутске куће *Novartis*, тужиоци су доказали да су менаџери *Novartis-a*, дискриминисали жене због коришћења флексибилних облика рада, породилског одсуства, као и да нису унапређивали жене које су могле остати трудне. Суд је досудио накнаду штета у износу од 250 милиона долара, с тим што су странке у спору два месеца након тога постигле поравнање на износ од 175 милиона долара. Битно је поменути да је нагодба укључивала и значајне програмске промене компаније, укључујући и ажурирање интерних политика и ангажовање стручњака за анализу будућих пракси запошљавања. G. Siniscalco, L. Damrell, C. M. Nabity, op. cit., стр. 424.

<sup>866</sup> C. Estlund, „What Should We Do After Work? Automation and Employment Law“, *Yale Law Journal*, бр. 2/2018, стр. 309.

<sup>867</sup> N. Busby, op. cit., стр. 114.

<sup>868</sup> S. Fredman, (2006), op. cit., стр. 47.

<sup>869</sup> Чл. 8, ст. 1, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>870</sup> Чл. 8, ст. 3, Директиве 2019/1158/EУ.

да не одобри одсуство. Такође, таквим решењем одређени послодавци би вероватно обесхрабривали и кажњавали коришћење одсуства.<sup>871</sup>

Друго становиште решење види у успостављању пореских олакшица за послодавце који запошљавају особе с породичним обавезама. Суштина је у примени сличних пореских олакшица које се одобравају послодавцима који користе рад лица с инвалидитетом, што би требало да представља подстицај за послодавца да користи рад особа с породичним обавезама.<sup>872</sup>

Становиште да накнаде за родитељска одсуства не буду на терету послодавца утемељено је и мало тога би му се могло приговорити. Нарочито што је свест о једнакости жена и мушкараца у појединим друштвима још увек мала или недовољно развијена. У таквим срединама, одредба да накнаде родитељског одсуства падају на терет послодавца сигурно би подстакла одређене послодавце да дискриминишу жене.

Нормативно уређење једнакости жена и мушкараца у вршењу породичних обавеза само је један аспект остваривања овог права у пракси. Традиционална улога мушкарца у обезбеђивању егзистенције с једне стране, и улога жене у породичним обавезама с друге не зависе само од нормативног регулисања права. Друштвене околности, национални обичаји сваке државе, укоренење културне и моралне вредности такође утичу на остваривање једнакости жена и мушкараца у породичним обавезама. Рецимо, у једном истраживању у Ирану које је обухватило око 800 образованих жена, скоро све жене су се изјасниле да би пре изабрале да се брину о породици него да наставе с радом.<sup>873</sup>

Чини нам се да је и овде приступ обезбеђивања једнаких могућности приступ којим се треба водити приликом регулисања једнакости жена и мушкараца с породичним обавезама. Приступ једнаких резултата у којем се захтева једнако коришћење родитељског одсуства, једнако учествовање и жене и мушкарца у обављању породичних дужности одудара од традиционалних и дубоко укорених вредности. Такође, таквим решењем лимитирана је и воља појединца/супружника, који могу да се сагласе о другачијем облику вршења тог права. Међутим, да би се остварила једнакост, за оне жене које желе да наставе да раде морају се обезбедити исте могућности које имају мушкарци.

---

<sup>871</sup> C. Estlund, *op. cit.*, стр. 308.

<sup>872</sup> Y. A. Buribayev, Z. A. Khamzina, *op. cit.*, стр. 117.

<sup>873</sup> N. Mehdizadeh, „Gender and Reconciliation of Work and Family in Iran“, *International Labour Review*, бр. 3-4/2011, стр. 410–413.

### 1.3. Једнакост жена и мушкараца у стручном оспособљавању и усавршавању

У убрзаним технолошким променама, време у којем су једном стечена знања довољна за цео радни век далеко је иза нас. Стална усавршавања посебно изискују потешкоће за жене, које због породичних обавеза обично нису у могућности да посвете онолико времена усавршавању колико и мушкарци. То се често одражава и на њихов положај у мултинационалним компанијама, где жене, иако чине 41 посто запослених, попуњавају само 19 процената водећих позиција и 12 посто менаџерских.<sup>874</sup>

МОР је донео две конвенције које регулишу ово питање. Реч је о *Конвенцији број 140 о плаћеном одсуству за сврхе образовања*<sup>875</sup> из 1974. године и *Конвенцији број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса*<sup>876</sup> из 1975. године.

Конвенција о плаћеном одсуству за сврхе образовања предвиђа политику запошљавања која има за циљ стицање и побољшање способности сваког запосленог. Свака чланица треба да формулише и примењује политику како би се методама које одговарају националним условима и пракси, и евентуално у етапама, подстакло одобравање плаћеног одсуства за сврхе образовања ради: а) обуке на свим нивоима; б) општег, друштвеног и грађанског образовања; ц) синдикалног образовања.<sup>877</sup>

Политика треба да буде таква да и у различитим условима, ако је потребно, допринесе: а) стицању, побољшању и прилагођавању професионалних и функционалних способности и унапређењу запослености и сигурности запослења у условима научног и технолошког развоја и економских и структуралних промена; б) компетентном и активном учешћу радника и њихових представника у животу привредних организација и заједнице; ц) људском, друштвеном и културном напретку радника; д) подстицају одговарајућег континуираног образовања и обуке, помажући радницима да се прилагоде савременим условима.<sup>878</sup>

Иако је Конвенција донета 1974. године, увидом у стање и захтеве тржишта рада, чини се да је данас потребнија него у времену у ком је донета. Технолошке промене које

---

<sup>874</sup> У. А. Buribayev, Z. A. Khamzina, op. cit., стр. 112.

<sup>875</sup> Конвенција МОР-а бр. 140 о плаћеном одсуству за сврхе образовања (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82).

<sup>876</sup> Конвенција МОР-а бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82).

<sup>877</sup> Чл. 2, Конвенције бр. 140.

<sup>878</sup> Чл. 3, Конвенције бр. 140.

изискују потребе усавршавања нарочито су приметне у земљама у транзицији. Да би превазишли такве промене, с једне стране предузећа треба да добијају субвенције за обуку својих радника, док јавне службе морају пружити информације о вештинама које су потребне на тржишту рада.<sup>879</sup>

За остваривање једнакости жена и мушкараца у образовању најважнија је одредба Конвенције која забрањује дискриминацију у погледу пола. Плаћено одсуство за сврхе образовања не сме се ускраћивати радницима на бази расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког убеђења, националне припадности или социјалног порекла.<sup>880</sup>

Док је Конвенција о плаћеном одсуству за сврхе образовања усмерена на политику запошљавања, Конвенција о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса више је усмерена на програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања. Свака чланица ће усвојити и развијати свестрану и координирану политику и програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања који су уско повезани са запошљавањем, нарочито преко јавних служби за запошљавање.<sup>881</sup> Имајући у виду горенаведене циљеве, чланице ће установити и развијати отворене, еластичне и комплементарне системе општег, техничког и стручног образовања, системе образовне и професионалне оријентације и стручног оспособљавања, без обзира на то да ли се те активности одвијају у оквиру редовног или ванредног система образовања.<sup>882</sup>

Као и претходна конвенција, и Конвенција о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању забрањује дискриминацију у погледу остваривања права која регулише. Овом политиком и програмима треба да се подстичу сва лица и да им се омогући да равноправно и без дискриминације развијају и користе своје способности за рад у сопственом интересу и у складу са својим тежњама, водећи рачуна о потребама друштва.<sup>883</sup>

Највећи проблем у остваривању једнакости жена и мушкараца у стручном оспособљавању и усавршавању јесте обезбеђивање једнаких могућности за жене да приступе програмима усавршавања под истим условима као и мушкарци. То не изискује само забрану дискриминације по основу пола током донешења одлуке о усавршавању.

---

<sup>879</sup> P. Egger, *op. cit.*, стр. 14.

<sup>880</sup> Чл. 8, Конвенције бр. 140.

<sup>881</sup> Чл. 1, ст. 1, Конвенције бр. 142.

<sup>882</sup> Чл. 2, Конвенције бр. 142.

<sup>883</sup> Чл. 1, ст. 5, Конвенције бр. 142.

Потребна је и адекватна промоција једнакости, подизање свести о значају усавршавања и могућностима које и женама стоје на располагању. Затим усклађивање породичног и радног живота, у којем ће жене имати реалне могућности да остваре све своје породичне и професионалне обавезе.

Стручно оспособљавање и усавршавање не погодује само запосленима. И послодавци имају интереса, нарочито због честих структуралних промена, да улажу у стални развој својих кадрова.<sup>884</sup>

#### **1.4. Једнакост жена и мушкараца поводом остваривања права из социјалног осигурања**

Савремено тржиште рада карактерише либерални концепт, у којем доминирају флексибилни облици рада. Тенденције су да се такав либерални концепт примени и на државу. Либералним концептом држава се не меша много у социјалну област, а нарочито ће бити смањена њена активност ка збрињавању рањивих категорија становништва.<sup>885</sup> Од рањивих категорија становништва посебно су угрожене жене. Због породичних обавеза жене су често искључене с тржишта рада. Такође, због неједнаког награђивања, и њихови доприноси ће бити мањи. Све то утиче на мањи обим и теже остваривање права из социјалног осигурања. У таквим околностима постизање потпуне једнакости<sup>886</sup> представља изазов и за државу и за социјалне партнере.

Нормативна делатност ЕУ када је у питању једнакост жена и мушкараца у остваривању права из социјалног осигурања оличена је у *Директиви 79/7/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана у области социјалне сигурности*<sup>887</sup> из 1979. године. Директива се односи на свеобухватни систем социјалног осигурања. Ова директива се примењује на системе сигурности који пружају заштиту од следећих ризика: болести; инвалидности; старости; несрећа на раду и професионалних болести; и незапослености.<sup>888</sup>

---

<sup>884</sup> P. Egger, op. cit., стр. 14.

<sup>885</sup> S. Jašarević, „Socijalna sigurnost i socijalna država“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2009, стр. 164.

<sup>886</sup> Остваривање пуне једнакости жена и мушкараца на тржишту рада манифестовало би се на права из социјалног осигурања у тој мери да неће бити потребно постојање права на породичну пензију. У социјално развијеним земљама, као што су Шведска и Данска, укинута је право на породичну пензију удовца/-ице. Више о томе: Ф. Бојић, „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2015, стр. 132.

<sup>887</sup> Директива 79/7/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана у области социјалне сигурности (*Official Journal of the European Communities*, No L 6/24).

<sup>888</sup> Чл. 3, ст. 1, тч. а, Директиве 79/7/ЕЕЗ.

Принцип једнаког третмана значи да неће бити никакве дискриминације на основу пола, било директне било индиректне, позивајући се нарочито на брачни или породични статус, а посебно у погледу: опсега система и услова приступа тим системима; обавезе за уплату доприноса и обрачун доприноса; обрачун накнада, укључујући и допунске накнаде које се исплаћују за брачног друга и издржавана лица и услове који одређују трајање и задржавање права на бенефиције.<sup>889</sup>

Ова директива не доводи у питање право држава чланица да из подручја примене изузму одређивање старосне границе за одлазак у пензију у сврху одобравања старосне пензије и њених могућих последица по друге бенефиције.<sup>890</sup> Ова одредба је омогућила државама чланицама да утврђују различите услове за жене и мушкарце поводом остваривања права на старосну пензију. Иако данас постоји тенденција изједначавања година живота жена и мушкараца потребних за остваривање права на старосну пензију, и даље су у великом броју држава на снази различити услови. ЕУ је пропустила шансу да то питање постепено уреди овом директивом.

Најпознатији случај пред Европским судом правде у коме је Суд утврдио да је дошло до кршења одредби ове директиве јесте случај *Moreno*.<sup>891</sup> Шпанско законодавство предвиђа остваривање права на старосну пензију уколико особа има 65 година живота и 15 година стажа осигурања. Госпођа *Moreno* је поднела захтев за остваривање овог права у 66. години. Међутим, захтев јој је одбијен јер је радила 18 година с непуним радним временом, па зато не остварује услове када је реч о стажу осигурања. Суд правде ЕУ утврдио је да оваква одредба представља индиректну дискриминацију, јер погађа много више жене него мушкарце. Наиме, од укупног броја радника с непуним радним временом у Шпанији, чак 80 посто чине жене.<sup>892</sup> Европски суд правде није прихватио аргументе шпанске владе да су оваква правила за остваривање права на пензију неопходна због очувања система социјалног осигурања.<sup>893</sup> Аргумент шпанске владе почива на начелу *pro rata temporis*, и чини се да је овде у питању сукоб два начела, начела на забрану дискриминације с једне стране и начела *pro rata temporis* с друге. Дословно поштовање начела *pro rata temporis* доводи до индиректне дискриминације. Ово је још један од недостатака формалне једнакости.

---

<sup>889</sup> Чл. 4, ст. 1, Директиве 79/7/ЕЕЗ.

<sup>890</sup> Чл. 7, ст. 1, тч. а, Директиве 79/7/ЕЕЗ.

<sup>891</sup> Case C-385/11, *Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, од 22. новембра 2012.

<sup>892</sup> J. Tudor, op. cit., стр. 441-442.

<sup>893</sup> Ibid., стр. 442.

Још један интересантан случај пред Судом правде који се тиче Директиве 79/7 јесте предмет X.<sup>894</sup> Господину X исплаћена је накнада због повреде на раду која је мања од оне коју би добила жена. Наиме, финско законодавство је предвиђало повољније накнаде за жене него за мушкарце, које би се исплаћивале једнократно или у ратама, уколико би се догодила повреда на раду која проузрокује трајни инвалидитет. Основ оваквог решења лежи у томе што жене живе дуже него мушкарци и због тога им је потребна и већа накнада. Финска влада је покушала да оправда овај различит третман аргументом да жене и мушкарци нису у упоредивом положају.<sup>895</sup> Међутим, Европски суд правде је утврдио да је овакво национално решење у супротности с Директивом 79/7.<sup>896</sup>

Директива 2019/1158/EУ о равнотежи између пословног и приватног живота указује на проблем који флексибилни услови рада могу да проузрокују у остваривању једнакости жена и мушкараца, нарочито кад је у питању једнакост у остваривању права из социјалног осигурања. Директива указује да би требало ограничити трајање флексибилних радних услова. Наиме, иако се показало да рад с непуним радним временом омогућује женама да остану на тржишту рада након рођења детета, дуго коришћење ових флексибилних услова може довести до смањења доприноса за социјално осигурање, због чега би им касније и права на пензију била мања или их неће имати.<sup>897</sup> С друге стране, захтевати пуно радно време као услов за приступ социјалном осигурању свакако дискриминише жене.<sup>898</sup> Имајући у виду да флексибилни услови рада погодују женама, становиште ЕУ да такве услове треба ограничити је погрешно. Уместо временског ограничења таквих услова, треба проширити обим права која корисници флексибилних услова имају.

Рад с непуним радним временом има неколико предности у пружању могућности женама да остану конкурентне и присутне на тржишту рада. Како је највећа замерка оваквом виду рада нижи ниво доприноса, једно од могућих решења јесте да држава субвенционише уплату доприноса. То јест да држава уплаћује разлику доприноса до висине коју би послодавац уплатио када би жена радила с пуним радним временом.

---

<sup>894</sup> Case C-318/13, X, од 3. септембра 2014.

<sup>895</sup> P. Watson, „Equality of Treatment in Social Security“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1/2015, стр. 123.

<sup>896</sup> У супротности је с Директивом национални пропис који предвиђа примену фактора разлике у очекиваном трајању животног века између жена и мушкараца, уколико примена тог фактора доводи до тога да је накнада штете која се једнократно исплаћује мања када се исплаћује мушкарцу од оне коју би добила жена истих година старости у сличној ситуацији. Para., 52, Case C-318/13.

<sup>897</sup> Para., 35, Директиве 2019/1158/EУ.

<sup>898</sup> Више о томе: S. Fredman, „The Poverty of Equality: Pensions and the ECJ“, *Industrial Law Journal*, бр. 2/1996, стр. 99–101.

Правни основ за ове мере налази се у примени афирмативних мера, које за циљ имају да женама пруже исте могућности које имају и мушкарци у вези са социјалним осигурањем. Могућност да и жене и мушкарци могу да остваре иста права из социјалног осигурања. Како је циљ мера остваривање једнаких могућности, право на ову врсту субвенција имале би само жене с породичним обавезама које раде минимум 20 часова недељно, или 50 посто од пуног радног времена. Жене које су у прилици да раде пуно радно време, већ имају исте могућности као и мушкарци, тако да не могу бити корисници ових мера. Када жене стекну могућност да се врате на тржиште рада с пуним радним временом, престаје и потреба за овим мерама. Да не би дошло до злоупотребе права, ово право би било временски ограничено на период до три године. У прилог ограничењу иде и чињеница да жене често нису заинтересоване за прелазак у режим пуног радног времена. Рецимо у Јапану, у 2006. години жене су чиниле 74,4 посто радника с непуним радним временом, док од свих радника који раде с непуним радним временом, само 17,2 посто има жељу да пређе у режим пуног радног времена.<sup>899</sup>

Код регулисања рада с непуним радним временом, морају се имати на уму који су циљеви државе када уређује такав рад. Тако се у Шведској на рад с непуним радним временом гледа као на прелазно решење за жене након породилског одсуства. С друге стране, у Аустралији се више примењује као вид стратегије за смањење трошкова рада у слабо плаћеним и нискоквалификованим пословима.<sup>900</sup>

Уско повезано с горенаведеним проблемом јесте и то што жене често прекидају свој радни век, што се касније одражава на њихова права на пензију.<sup>901</sup> Тако се жене често враћају на тржиште рада након навршене 64. године живота, јер због честих прекида у раду, нарочито због породичних обавеза,<sup>902</sup> немају значајна пензијска права која их чекају након пензионисања, и принуђене су да на неки начин обезбеде економску сигурност.<sup>903</sup> Флексибилни услови рада у тренутној форми омогућавају им да остваре бар одређени ниво права. Та права свакако морају бити већа да би успела да корисницима пруже одређену сигурност коју имају запослени у традиционалним облицима рада.

---

<sup>899</sup> T. Inahami, op. cit., стр. 788.

<sup>900</sup> V. Sheen, „The implications of Australian women’s precarious employment for the later pension age“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2017, стр. 6.

<sup>901</sup> S. Fredman, „Engendering Socio-Economic Rights“, *South African Journal on Human Rights*, бр. 3/2009, стр. 416.

<sup>902</sup> Истраживања показују да жене, нарочито оне које су у браку, проводе три пута више времена у обављању кућних послова него мушкарци, и да се чешће и лакше одлучују да раскину радни однос због породичних обавеза него мушкарци; I. Theodossiou, A. Zangelidis, „Should I stay or should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions“, *Labour Economics*, бр. 5/2009, стр. 566.

<sup>903</sup> P. A. Shenker, „Age is Different: Revisiting the Contemporary Understanding of Age Discrimination in the Employment Setting“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2013, стр. 50.



Још један од проблема јесте то што су права из социјалног осигурања стриктно везана за формални сектор, и да би била ефективна за жене, морају бити доступна и запосленима који раде у неформалном сектору.<sup>904</sup>

На неједнакост жена и мушкараца у остваривању права из социјалног осигурања често утичу и неједнакости које се јављају у току радног односа. Рецимо, у САД жене у војним снагама не могу учествовати у борбеним дејствима, и иако формално имају све могућности као и мушкарци, због наведеног ограничења спорије напредују, а самим тим имају и мању зараду, што се касније манифестује и на остваривање њихових права из социјалног осигурања.<sup>905</sup> Остваривање једнакости у правима на старосну пензију захтева остваривање једнакости током читавог радног века.<sup>906</sup>

---

<sup>904</sup> S. Fredman, (2009), op. cit., стр. 416.

<sup>905</sup> C. M. Dieckmann, op. cit., стр. 294.

<sup>906</sup> E. Shilton, „Gender Risk and Employment Pension Plans in Canada“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2013, стр. 140.

## ШЕСТИ ДЕО

### 1. Једнакост жена и мушкараца у запошљавању у правном систему Србије

Устав Србије,<sup>907</sup> као и већина модерних устава, садржи одредбе о забрани дискриминације на основу пола, али поред тога садржи и посебну одредбу о равноправности жена и мушкараца. Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности.<sup>908</sup> Када је у питању забрана дискриминације, Устав наводи велики број дискриминаторних основа. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.<sup>909</sup> Поред тога, Уставом су мере афирмативне политике уздигнуте на уставни ниво. У том смислу не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.<sup>910</sup> Одредбе у Уставу Србије базирају се на материјалној једнакости, што је у складу и с политиком ЕУ кад је реч о једнакости. Материјална једнакост је изричито наведена у члану 21, који наводи суштински (тј. материјално) неједнак положај. Приступ за остваривање такве једнакости идентичан је политици ЕУ и више се базира на приступу једнаких могућности, како је наведено и у Уставу. Мада на овом месту морамо напоменути да се у последњих неколико година ЕУ благо окреће ка приступу једнаких резултата.

Слична решења садрже и уставни држава у окружењу.<sup>911</sup>

У складу са Уставом, а ради сузбијања дискриминације у Републици Србији, донето је више закона којима се забрањује сваки облик дискриминације и којима је

---

<sup>907</sup> Устав Србије (Сл. гласник РС, бр. 98/2006), у даљим фуснотама УС.

<sup>908</sup> Чл. 15, УС.

<sup>909</sup> Чл. 21, УС.

<sup>910</sup> Чл. 21, УС.

<sup>911</sup> Грађани Републике Македоније једнаки су у слободама и правима независно од пола, расе, боје коже, националног или социјалног порекла, политичког или верског уверења, имовинског или друштвеног стања. Грађани су пред Уставом и законима једнаки. О. Kadriu, „Zabrana diskriminacije u radnim odnosima i građanskorpravna odgovornost“, *Pravni život*, бр. 11/2011, стр. 454; Сходно Уставу Црне Горе, држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (члан 18). V. Simović, „Položaj žena u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Crnoj Gori“, *Pravni život*, бр. 11/2011, стр. 499.

прописана заштита од дискриминације и мере за унапређење равноправности. Међутим, и даље је ова негативна појава веома раширена.<sup>912</sup>

Устав Републике Србије прокламује једнакост грађана и забрањује сваку врсту дискриминације. До доношења *Закона о забрани дискриминације*<sup>913</sup> у Републици Србији, у неким областима, у прописима су садржане одредбе о заштити од дискриминације, нарочито када се ради о појединим рањивим групама. Закон о забрани дискриминације, као системски закон, свеобухватно регулише заштиту од дискриминације и прописује услове, мере и механизме којима се омогућује ефикаснија и делотворнија борба против дискриминације. Међутим, овај закон не искључује доношење посебних закона у области дискриминације који имају за циљ заштиту појединих категорија рањивих група.

Доношењем Закона о забрани дискриминације Република Србија је, у области људских и грађанских права и слобода, испунила обавезе које се односе на поштовање међународних стандарда. Такође, испунила је и обавезе у погледу стандарда за стабилизацију и придруживање Европској унији и хармонизацији нашег законодавства са *aquis communautaire*.

Закон о забрани дискриминације утврђује облике дискриминације. У том смислу, поред непосредне и посредне дискриминације, облицима дискриминације, у складу с Директивом 206/54/ЕУ, сматрају се и повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање.<sup>914</sup> Сви ови облици дискриминације дефинисани су посебним члановима Закона. Тако, непосредна дискриминација подразумева да се актом, радњом или пропуштањем лице или група лица у истој и сличној ситуацији стављају или су стављени у неповољнији положај, или би могли бити стављени у неповољнији положај због њиховог личног својства.<sup>915</sup> За постојање посредне дискриминације потребно је да се лице или група лица, због њиховог личног својства, стављају у неповољнији положај актом или радњом или пропуштањем које је привидно засновано на начелу једнакости и забране дискриминације, осим ако је то оправдано законитим циљем и ако су средства за постизање тог циља примерена и нужна.<sup>916</sup>

---

<sup>912</sup> N. Petrušić, G. Plić, M. Reljanović, eds, *Primena antidiskriminacionog zakonodavstva i krivičnopravna zaštita*, Beograd, 2012, стр. 5.

<sup>913</sup> Закон о забрани дискриминације (*Сл. гласник РС*, бр. 22/2009), у даљем тексту: 33Д.

<sup>914</sup> Чл. 5, 33Д.

<sup>915</sup> Чл. 6, 33Д; Непосредна дискриминација може бити успостављена правном нормом која утврђује разликовање запослених лица или лица која траже запослење на основу забрањених критеријума (ретко се среће у пракси). Друга врста непосредне дискриминације подразумева да се одлуке о правима и обавезама доносе на основу забрањених критеријума. Више о томе: Lj. Kovačević, op. cit., стр. 186.

<sup>916</sup> Чл. 7, 33Д.

Дефиниције посредне и непосредне дискриминације не одуарају од начина дефинисања дискриминације у упоредном и међународном праву. Код дефинисања појма посредне/индиректне дискриминације, видели смо да се одређени акти односно радње не сматрају дискриминацијом, тако да је законодавац приликом дефинисања посредне дискриминације уврстио и такву могућност.

У намери да се поспешу пријављивање случајева дискриминације, односно да се заштите жртве дискриминације у случају пријављивања, Закон о забрани дискриминације забрањује позивање на одговорност лица која траже или намеравају да траже заштиту од противзаконитог акта, радње или пропуштања, или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе у вези с противзаконитим актом, радњом или пропуштањем.<sup>917</sup> Интенција је да се процесуира што већи број случајева који се у пракси дешавају, а односе се на непријављивање акта дискриминације, односно да се спречи одустајање од коришћења правно расположивих средстава услед страха од реперкусија због пријаве или сведочења у корист жртве дискриминације.

Закон о забрани дискриминације прописује и посебне случајеве дискриминације (чланови 15–27). С обзиром на предмет истраживања, указаћемо на одредбе којима се забрањује дискриминација у области рада и дискриминација на основу пола.

Законом је забрањена дискриминација у области рада, то јест нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, слободан избор запослења, напредовање у служби, стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, једнаку накнаду за рад једнаке вредности, правичне и задовољавајуће услове рада, одмор, образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.<sup>918</sup> Заштиту ужива широк круг лица, почев од лица у радном односу и лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на допунском раду, припадници војске и лица која обављају јавну функцију, као и лица која траже посао, студенти и ученици на пракси, лица на стручном усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.<sup>919</sup> Ова одредба има за циљ да сваком лицу обезбеди заштиту од сваког облика дискриминације у области рада и остваривање, под једнаким условима, свих права по основу рада и у вези с радом. Оваква одредба је у складу и с упоредним законодавством,

---

<sup>917</sup> Чл. 9, 33Д.

<sup>918</sup> Чл. 16, ст. 1, 33Д.

<sup>919</sup> Чл. 16, ст. 2, 33Д.

где је круг заштићених лица веома широк, па се тако термин запослени односи и на тражиоце запослења. Похвално је што је законодавац оставио могућност да се поред изричито наведених категорија лица, заштита односи и на свако друго лице које учествује у неком облику рада.

Закон о забрани дискриминације дефинише да дискриминација на основу пола постоји у случају кад се поступа противно начелу равноправности полова, то јест начелу поштовања једнаких права и слобода жена и мушкараца у политичком, економском, културном као и осталим аспектима јавног, професионалног, приватног и породичног живота.<sup>920</sup> У складу с потврђеним међународним конвенцијама, набројане су забрањене радње које представљају дискриминацију на основу пола: ускраћивање права или признавање погодности у односу на пол или промену, физичко и друго насиље, експлоатација, изражавање мржње, омаловажавање, уцењивање и узнемиравање с обзиром на пол, јавно заговарање, подржавање и поступање које је у складу с предрасудама, обичајима и другим друштвеним обрасцима понашања ако је засновано на идеји подређености или надређености полова.<sup>921</sup>

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код којег лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица која уживају заштиту од сваког облика дискриминације у области рада (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе с инвалидитетом и други).<sup>922</sup> Разлози леже у *de facto* неједнаком положају одређених лица или група лица у односу на друге, а циљеви су постизање пуне равноправности тих лица са осталима, њихове заштите и напретка.<sup>923</sup>

Закон о забрани дискриминације уводи у правни систем Србије институцију Повереника за заштиту равноправности, што је у складу с нормама комунитарног права које предвиђају оснивање посебних тела за равноправност. Повереника бира Народна скупштина већином гласова свих народних посланика, на предлог одбора надлежног за уставна питања.<sup>924</sup> При томе, свака посланичка група у Народној скупштини има право да предложи кандидата за повереника. Повереник за заштиту равноправности, као

---

<sup>920</sup> Чл. 20, ст. 1, ЗЗД.

<sup>921</sup> Чл. 20, ст. 2, ЗЗД.

<sup>922</sup> Чл. 16, ЗЗД.

<sup>923</sup> П. Јовановић, „Позитивна дискриминација (са освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018, стр. 18.

<sup>924</sup> Чл. 28, ЗЗД.

самосталан и независан орган, располаже мерама превентивне, корективне и репресивне природе.<sup>925</sup>

Поред упозоравања јавности на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, најважније овлашћење повереника јесте да прима и разматра притужбе због повреде Закона о забрани дискриминације и даје мишљења и препоруке у конкретним случајевима и изриче мере опомене.<sup>926</sup>

Лице које сматра да је претрпело дискриминацију подноси поверенику притужбу писмено или, изузетно, усмено у записник, без обавезе плаћања таксе или друге накнаде.<sup>927</sup> Посебно је важно поменути да у име и уз сагласност лица чије је право повређено, притужбу може да поднесе и организација која се бави заштитом људских права. Не само да је ова одредба у складу с директивама ЕУ које упућују на активније учешће невладиног сектора већ с оваквим овлашћењима невладине организације добијају једну активнију улогу у сузбијању неједнакости, што је свакако корак напред.

Повереник поступа по притужби уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан.<sup>928</sup> Повереник даје мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредби овог закона у року од 90 дана од дана подношења притужбе, и о томе обавештава подносиоца и лице против којег је притужба поднета. Уз мишљење да је дошло до повреде одредби овог закона, повереник препоручује лицу против којег је поднета притужба начин отклањања повреде права.

Лице коме је препорука упућена дужно је да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке, као и да о томе обавести повереника.<sup>929</sup> Ако лице коме је препорука упућена не поступи по препоруци, то јест не отклони повреду права, повереник му изриче меру опомене. Ако лице из става 1 овог члана не отклони повреду права у року од 30 дана од дана изрицања опомене, повереник може о томе известити јавност.<sup>930</sup>

Посебно значајна овлашћења повереника за заштиту равноправности односе се на спровођење поступка мирења по његовом предлогу, у складу са Законом о посредовању у решавању спорова.<sup>931</sup> У таквом поступку даје мишљења и препоруке, а у поступку

---

<sup>925</sup> Више о томе: Б. Лубарда, (2013), *op. cit.*, стр. 50-51.

<sup>926</sup> Чл. 33, ЗЗД.

<sup>927</sup> Чл. 35, ЗЗД.

<sup>928</sup> Чл. 36, ЗЗД.

<sup>929</sup> Чл. 39, ЗЗД.

<sup>930</sup> Чл. 40, ЗЗД.

<sup>931</sup> Закон о посредовању у решавању спорова (*Сл. гласник РС*, бр. 55/2014).

учествује лице на чију је штету извршена повреда забране дискриминације и лице против кога је поднета тужба.<sup>932</sup>

Поступак по притужбама због дискриминације има карактер специфичног управног поступка и детаљније се уређује Пословником о раду, а сходно се примењују и одредбе Закона о општем управном поступку.<sup>933</sup>

Наравно, поступак пред повереником не искључује могућност судске заштите. Свако ко је повређен дискриминаторним поступањем има право да поднесе тужбу суду,<sup>934</sup> а на поступак по тужби примењују се одредбе закона о парничном поступку.<sup>935</sup>

У складу са савременим тенденцијама правног регулисања забране дискриминације, Закон предвиђа да терет доказивања с тужиоца прелази на туженог. Тужилац треба само да учини вероватним да је тужени извршио акт дискриминације, а терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, то јест начела једнаких права и обавеза сноси тужени.<sup>936</sup>

*Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености*<sup>937</sup> базиран је на начелима: забране дискриминације, у складу са законом, начелу родне равноправности, начелу слободе избора занимања и радног места, начелу непристрасности при обављању послова запошљавања, као и на начелу афирмативне акције усмерене према теже запошљивим незапосленим лицима.<sup>938</sup> У складу с начелом афирмативне акције, Закон дозвољава позитивну дискриминацију према незапосленим лицима која се налазе на тржишту рада, а за која се очекује да ће тешко наћи запослење. Категорије теже запошљивих лица могу имати предност, односно посебна права у спровођењу програма и мера активне политике запошљавања,<sup>939</sup> у складу с Националним акционим планом запошљавања.<sup>940</sup> Поред наведеног, Закон обавезује послодавца да обезбеди једнак третман лица која му се јаве ради разговора о запослењу.<sup>941</sup>

---

<sup>932</sup> В. Čolić, „Nepoštovanje zabrane diskriminacije i zlostavljanja na radu – oblici zaštite i posledice“, *Pravni život*, бр. 11/2011, стр. 469.

<sup>933</sup> Чл. 40, ст. 4, ЗЗД; Више о томе: Н. Петрушић, „Повереник за заштиту равноправности – улога, надлежност и начин поступања у случајевима дискриминације“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2011, 26–29.

<sup>934</sup> Тужбу може поднети и Повереник за заштиту равноправности, организација која се бави заштитом људских права, односно одређене групе лица (чл. 46, ст. 1, ЗЗД).

<sup>935</sup> Чл. 41, ЗЗД.

<sup>936</sup> Чл. 45, ЗЗД.

<sup>937</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (*Сл. гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017 – др. закон), у даљим фуснотама ЗЗОСН.

<sup>938</sup> Чл. 5, ЗЗОСН.

<sup>939</sup> Чл. 31, ст. 3, ЗЗОСН.

<sup>940</sup> Чл. 39, ст. 1, тч. 7, ЗЗОСН.

<sup>941</sup> Чл. 35, ст. 1, тч. 1, ЗЗОСН.

Формално прокламована равноправност жена и мушкараца још увек није у потпуности остварена у области рада. Евидентна је мања заступљеност жена и оне обављају мање сложене послове и слабије су плаћене. Један од узрока свакако представља знатно веће оптерећење жена породичним обавезама и кућним пословима од мушкараца.<sup>942</sup> Достизање пуне равноправности жена и мушкараца претпоставља једнакост у погледу заснивања радног односа и доступности послова и функција, распоређивања и напредовања, одсуствовања с рада, плаћања, стручног образовања и обука, услова рада и престанка радног односа.<sup>943</sup> Као најчешћи облици родне дискриминације у области рада наводе се дискриминација жена у погледу зарада, професионалног оспособљавања и напредовања.<sup>944</sup>

*Закон о раду*<sup>945</sup> обезбеђује доследну примену директива ЕУ у области рада, као и препорука и конвенција МОП-а. Закон забрањује дискриминацију по великом броју основа, укључујући и пол, такође дефинише непосредну и посредну дискриминацију. Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>946</sup>

Закон о раду, као и теорија радног права,<sup>947</sup> прави разлику и дефинише непосредну и посредну дискриминацију. Непосредна дискриминација јесте свако поступање које је узроковано неким од основа набројаних у члану 18 Закона о раду којим се лице које тражи запослење, као и запослени, ставља у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији. Посредна дискриминација, у смислу овог закона, постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица – лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 18 овог закона.<sup>948</sup> Дискриминација из члана 18 овог закона забрањена је у односу на: 1) услове за

---

<sup>942</sup> S. Jašarević, (2003), op. cit., стр. 101.

<sup>943</sup> Ibid., стр. стр. 101-102.

<sup>944</sup> Б. Лубарда, (2013), op. cit., стр. 42.

<sup>945</sup> Закон о раду (*Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), у даљим фуснотама ЗОР.

<sup>946</sup> Чл. 18, ЗОР.

<sup>947</sup> Више о томе: Б. Лубарда, (2013), op. cit., стр. 39–41.

<sup>948</sup> Чл. 19, ЗОР.



запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду, а одредбе уговора о раду којима је прописана дискриминација због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења запосленог су ништавне.<sup>949</sup>

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане с неким од основа из члана 18 овог закона представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.<sup>950</sup> У том смислу се одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених лица – инвалиди, жене за време породилског одсуства и одсуства ради неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојиоца и храниоца – не сматрају дискриминацијом.<sup>951</sup> Овом одредбом се појединим категоријама лица због њиховог статуса, односно својства дају одређене погодности на раду и у вези с радом и не представљају мере афирмативне акције ради остваривања права на рад.<sup>952</sup>

Законом о раду уведена је и забрана узнемиравања. Према том закону, узнемиравање је свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18 овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.<sup>953</sup>

Посебан облик дискриминације представља сексуално узнемиравање које данас представља један од заступљенијих ризика у радној средини.<sup>954</sup> Сексуално узнемиравање може се дефинисати „као свако намерно специфично сексуално понашање којим се вређа достојанство запосленог или ствара непријатељска, понижавајућа или увредљива атмосфера на раду или у вези с радом“.<sup>955</sup> Закон о раду дефинише да сексуално узнемиравање представља свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и

---

<sup>949</sup> Чл. 20, ЗОР.

<sup>950</sup> Чл. 22, ст. 1, ЗОР.

<sup>951</sup> Чл. 22, ст. 2, ЗОР.

<sup>952</sup> М. Reljanović, М. Matić, G. Plić, *Priručnik za primenu antidiskriminacionog zakonodavstva*, Beograd 2010, стр. 90.

<sup>953</sup> Чл. 21, ст. 1, ЗОР.

<sup>954</sup> С. Јашаревић, (2013а), *op. cit.*, стр. 2.

<sup>955</sup> S. Jašarević, (2003), *op. cit.*, стр. 113.

запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.<sup>956</sup> И узнемиравање и сексуално узнемиравање предвиђа стварање непријатељског, понижавајућег или увредљивог окружења, што често није случај у упоредном законодавству. Међутим, овако конципиране дефиниције потпуно су у складу с Директивом 2006/54/ЕУ.

Закон о раду прописује да кршење забране дискриминације у смислу чланова 18–21 овог закона представља прекршај за који послодавац може бити кажњен новчаном казном.<sup>957</sup>

Закон о раду предвиђа и једнаку зараду за исти рад, то јест рад исте вредности. У одређеним упоредним законодавствима, једнако награђивање се уређује посебним законом, који поред прописивања обавезе за исплату једнаке зараде уређује и друге обавезе послодавца. Једне од тих обавеза су годишњи извештаји о односу остварене зараде између жена и мушкараца. Обавезе се односе углавном на послодавце који запошљавају већи број радника. Чини нам се да такво решење недостаје у нашем законодавству, нарочито због тога што се објављивањем таквих извештаја подиже свест о неједнакости између жена и мушкараца у награђивању. Добра страна је што Закон о раду дефинише рад једнаке вредности, што је корак напред у односу на међународне стандарде који су пропустили да уреде ово осетљиво питање. Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.<sup>958</sup>

Закон о раду предвиђа судску заштиту права у случајевима дискриминације, као и општеприхваћено правило о терету доказивања. У случајевима дискриминације прописане члановима 18–21 Закона о раду лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од послодавца, у складу са законом. Обавеза тужиоца је да учини вероватним да је извршена дискриминација, а терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.<sup>959</sup> Наиме, тужилац треба да учини вероватним да је учињен акт дискриминације, а послодавац-тужени треба да докаже да постоји оправдан основ за прављење разлика, односно да постоји неопходност за прављење разлика.

---

<sup>956</sup> Чл. 21, ст. 2, ЗОР.

<sup>957</sup> Чл. 274, ст. 1, тч. 1, ЗОР.

<sup>958</sup> Чл. 104, ЗОР.

<sup>959</sup> Чл. 23, ЗОР.

Олакшавање доказивања да је учињена дискриминација треба да допринесе њеном сузбијању.<sup>960</sup>

*Закон о равноправности полова*<sup>961</sup> уређује питање равноправности мушкараца и жена у свим сферама друштвеног живота, од породичних односа до политичког и јавног живота. Овај закон припада групи антидискриминаторних закона и њиме се детаљније уређује Уставом Републике Србије зајемчено право на равноправност полова. Закон о равноправности полова, у складу с међународним стандардима, ратификованим међународним конвенцијама и општеприхваћеним правилима међународног права, уводи низ новина у правни систем Србије када је у питању равноправност жена и мушкараца у радном односу. Законом су прописани услови неопходни за остваривање права и обавеза и предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације која би била заснована на полу, као и поступак заштите лица изложених дискриминацији.<sup>962</sup> Према Закону, јемчи се равноправност полова која подразумева равноправно учешће жена и мушкараца у свим областима јавног и приватног сектора, у складу с општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима, Уставом Републике Србије и законима.<sup>963</sup> Поред тога, закон прописује обавезу да органи јавне власти у свим областима друштвеног живота воде активну политику једнаких могућности, која подразумева постизање пуне равноправности мушкараца и жена у свим фазама планирања, доношења и спровођења одлука које су од утицаја на њихов положај.<sup>964</sup> Сличне обавезе јавних власти садржи и Британски закон о равноправности, који је више усмерен на проактивну политику сузбијања неједнакости. Како се проактивна политика показује све успешнијом у борби против неједнакости, оваква одредба је у духу савремених тенденција сузбијања неједнакости.

Законом о равноправности полова уређена су питања која се односе на област запошљавања, а која нису уређена Законом о раду. Закон дефинише садржај политике једнаких могућности и прописује мере за постизање равноправности полова у процесу рада које се не сматрају дискриминаторним док се не постигне циљ због којих су донете.

Наиме, послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених у складу са законом којим се уређују евиденције у области рада и да податке из тих евиденција да на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова, а

---

<sup>960</sup> Б. Лубарда, (2013), *op. cit.*, стр. 41.

<sup>961</sup> Закон о равноправности полова (*Сл. гласник РС*, бр. 104/2009), у даљим фуснотама ЗоРП.

<sup>962</sup> Чл. 1, ЗоРП.

<sup>963</sup> Чл. 1, ст. 1-2, ЗоРП.

<sup>964</sup> Чл. 3, ЗоРП.

на начин и у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.<sup>965</sup> Послодавац који у радном односу има више од 50 запослених на неодређено време дужан је да усвоји план мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова за сваку календарску годину, као и да сачини извештај о спровођењу плана за претходну годину и доставни га министарству надлежном за равноправност полова најкасније до 31. јануара.<sup>966</sup>

Закон уређује и остваривање права на једнаку доступност послова и положаја. У том смислу, ако заступљеност мање заступљеног пола у свакој организационој јединици, на руководећим местима и у органима управљања и надзора износи мање од 30 посто, органи јавне власти су дужни да примене афирмативне мере у складу са Законом о државним службеницима и Законом о државној управи.<sup>967</sup> Чини се да оваква одредба одступа од приступа обезбеђивања једнаких могућности којим је прожет Закон о равноправности. Прописивањем обавезних квота превазилази се концепт једнаких могућности.

Такође, приликом јавног оглашавања послова и услова за њихово обављање и одлучивања о избору лица која траже запослење ради заснивања радног односа или другог вида радног ангажовања, није дозвољено прављење разлике по полу, осим ако постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом којим се уређује рад.<sup>968</sup>

Закон гарантује право на једнако плаћање за исти рад код истог послодавца. Ова одредба има за циљ да спречи неједнако плаћање жена и мушкараца за исти рад код истог послодавца и отклони могућност дискриминације по основу припадности одређеном полу, која је у пракси присутна.<sup>969</sup> Као и код Закона о раду, законодавац је пропустио прилику да детаљније уреди питање једнаког награђивања. Поред неједнаке зараде за једнак рад, у пракси велики проблем чине сегрегациона занимања, у којима су жене мање плаћена радна снага. Обавезом послодавца да сачини периодичне извештаје о награђивању могу се лакше уочити разлике између зарада жена и мушкараца.

Од узнемиравања, сексуалног узнемиравања и сексуалног уцењивања на радном месту Закон штити запосленог од других запослених јер такво понашање представља повреду радне обавезе која чини основ за отказ уговора о раду. Запослено лице писмено

---

<sup>965</sup> Чл. 12, ЗоРП

<sup>966</sup> Чл. 13, ЗоРП.

<sup>967</sup> Чл. 14, ЗоРП.

<sup>968</sup> Чл. 15, ЗоРП.

<sup>969</sup> Чл. 17, ЗоРП.

обавештава послодавца о околностима које указују да је изложено узнемиравању, сексуалном узнемиравању и сексуалном уцењивању и тражи ефикасну заштиту.<sup>970</sup>

Право на стручно усавршавање и обуку у току рада за запослене оба пола посебно се гарантује и треба да допринесе равномерном остваривању овог права од стране запослених оба пола. У том смислу послодавац је обавезан да води рачуна да заступљеност полова у сваком циклусу стручног усавршавања или обуке буде сразмеран структури запослених.<sup>971</sup>

Закон о равноправности полова садржи одређене одредбе које су посвећене колективном преговарању. Синдикати и удружења послодавца дужни су да, приликом образовања одбора за преговоре у складу са законом којим се уређује рад, обезбеде најмање 30 посто представника мање заступљеног пола, односно број представника мање заступљеног пола пропорционално учешћу тог пола у чланству у синдикатима и удружењима послодавца.<sup>972</sup> Видели смо да је овакво квотно, односно циљно прописивање афирмативних мера у упоредној пракси наишло на снажан отпор синдиката. Уместо квотног система, делотворније се показују одредбе које афирмативне мере примењују од случаја до случаја. С друге стране, законско уређење обавезе да се мора водити рачуна о представницима мање заступљеног пола решење је које гарантује уједначеност примене. Без законских одредби оваква примена би зависила од воље сваког синдиката посебно.

Пре него што дамо општи закључак законодавства у Србији, морамо имати у виду да је свако друштво специфично на свој начин, и да одређена решења која се показују као делотворна у једном систему не морају бити једнако успешна у другом. То је посебно изражено када се регулише једно осетљиво питање као што је једнакост жена и мушкараца у запошљавању. Код уређења таквог питања морамо имати на уму које су тренутне друштвене околности, културне вредности и каква је свест о једнакости. Ако то немамо у виду, ризикујемо да одређене одредбе не буду примењиване, као што смо видели на примеру Велике Британије, која је предвидела одређене обавезе за послодавце које нису биле у духу њиховог либералног тржишта.

Србија је у поређењу с упоредним законодавством тек релативно скоро почела да уређује питање једнакости жена и мушкараца. Такво закашњење се манифестовало на неповољнији положај жена на тржишту рада, али и на њихов свеукупни положај у

---

<sup>970</sup> Чл. 18, ЗоРП.

<sup>971</sup> Чл. 19, ЗоРП.

<sup>972</sup> Чл. 21, ЗоРП.

друштву. У таквим околностима и свест о једнакости и о њиховим правима није могла да се изгради у потпуности. Можда је најисправније рећи да не постоји свест о могућностима које им начело једнакости нуди. Имајући у виду горенаведено, приступ у остваривању једнакости мора почивати на јаким проактивним мерама које за циљ имају промоцију једнакости. Покретач такве промоције свакако треба да буде јавни сектор. Једно од економичних решења које не изискује велика средства а може имати солидан ефекат на остваривање једнакости јесте обавеза сваког државног органа, установе и предузећа, да из редова запослених одреди лице задужено за равноправност полова. Поред саветовања и пружања правне помоћи и подршке запосленима, једно од овлашћења може бити и могућност да у име запосленог подноси притужбу Поверенику за заштиту равноправности.

С друге стране, послодавце у приватном сектору треба подстицати да објављују годишње извештаје о броју запослених жена и мушкараца и о односу њихових зарада. У друштву у коме још није изграђена јака свест о значају једнакости, предвиђање превеликог броја обавеза, као што смо видели у теорији, може бити контрапродуктивно. Тако да обавезе послодаваца у приватном сектору треба превасходно усмерити на едукацију запослених, и промоцију једнакости у кругу предузећа.

Иако услови који се захтевају за избор Повереника свакако задовољавају комуитарне и упоредне стандарде, морамо поменути да је веома занимљиво решење у Данској, по којем један од троје чланова Одбора за равноправност (институције која је по овлашћењима слична Поверенику), мора бити из редова судија, док преостала два морају бити дипломирани правници са искуством у области рада и људских права. Велики недостатак заштите права радника у Србији јесте то што не постоји специјализовано судство за радне спорове. Међутим, чини се да би овакав састав Повереника, бар када је у питању заштита равноправности, могао да осигура ефикаснију заштиту.

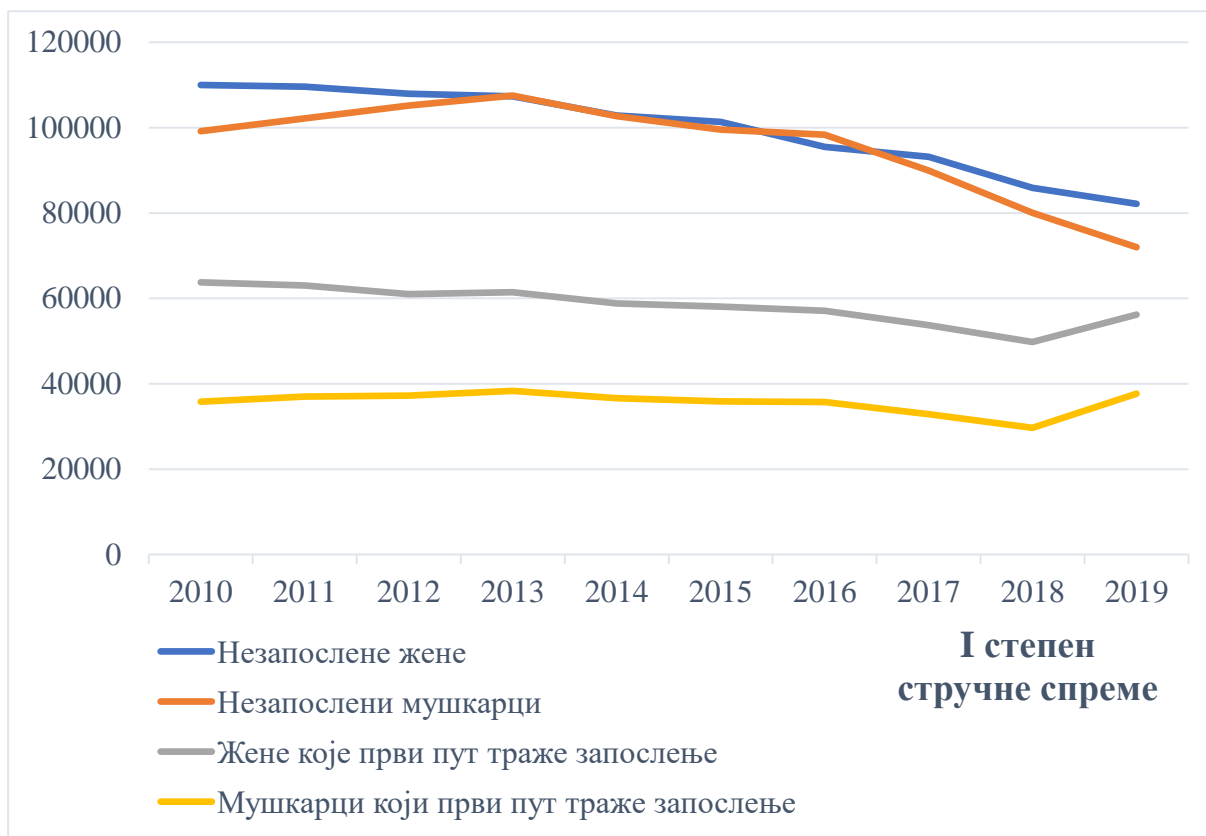
Примену афирмативних мера треба ускладити с праксом Европског суда правде, посебно имајући у виду пресуду у случају *Marshall*. Дobar пример у овом случају је немачко законодавство. Наиме, уколико су жене недовољно заступљене у одређеном одељењу, могу имати повлашћен третман приликом запошљавања и напредовања. Наравно, поред услова да су једнако квалификоване, неопходно је да не постоје разлози који за то место фаворизују мушкарца. Оваквим решењем је искључена могућност аутоматског избора жена.

## 2. Графички приказ једнакости жена и мушкараца у Србији

За потребе рада аутор је осмислио и израдио графиконе, који за циљ имају графички приказ кретања незапослених жена и мушкараца који се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање. Аутор је прикупио податке за период од десет година, од 2010. до 2019. Пресек података за сваку годину јесте стање на евиденцији Националне службе за запошљавање за децембар дате године. Подаци су разврстани по степену стручне спреме, где сваки графикон представља један степен стручне спреме, с тим што последњи графикон представља укупан број незапослених лица. Такође, у оквиру сваке стручне спреме приказани су подаци за укупан број незапослених жена и мушкараца, као и број незапослених жена и мушкараца који први пут траже запослење. Х оса на графикону представља године, док Y оса представља број незапослених лица.

Приказом укупног броја незапослених жена и мушкараца, као и оних који први пут траже запослење добија се релевантнија и прецизнија слика о односу незапослених жена и мушкараца. Суштина таквог приказа је да укаже на разлику која постоји између броја незапослених жена и мушкараца, односно да испрати тренд кретања те разлике. Период од десет година је довољно релевантан да се може уочити константност у односу незапослених жена и мушкараца код одређених степена стручне спреме, што може бити од велике користи свим субјектима који се баве сузбијањем неједнакости.

С друге стране, тако добијени подаци нам показују и сву комплексност која прати проблем решавања неједнакости између жена и мушкараца у запошљавању, нарочито ако је у питању остваривање материјалне једнакости кроз приступ једнаких резултата. Чак и да је укупан број незапослених жена и мушкараца приближно исти, дискутабилно је да ли су они изједначени уколико постоје велике разлике између броја незапослених жена и мушкараца у појединим стручним спремама.

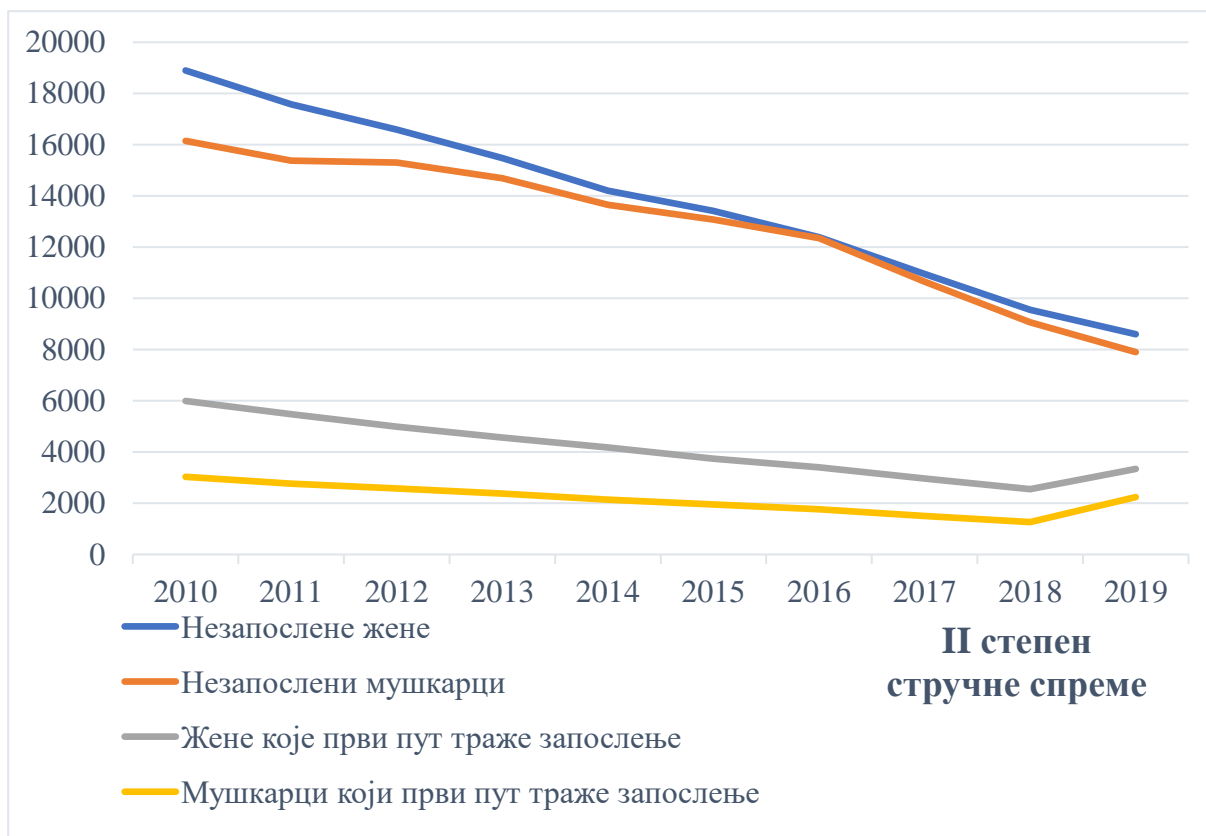


Графикон 1

У посматраном периоду између 2010. и 2019. године, када је реч о мушкарцима и женама с првим степеном стручне спреме, може се приметити да смо 2013. имали исти број незапослених и жена и мушкараца. Наиме, од 2010. имали смо повећање броја незапослених мушкараца и смањење броја незапослености жена. У периоду од 2013. до 2019. број незапослених жена и мушкараца опада. Ипак, уочљиво је да код мушкараца након 2016. незапосленост пада брже него код жена, тако да је на крају 2019. већа незапосленост међу женском популацијом с овим степеном стручне спреме која је постојала још и 2010. Нарочито би требало посветити пажњу испитивању постојања дискриминације по основу пола или родног идентитета приликом запошљавања. С друге стране, охрабрујућа је чињеница да се незапосленост и међу мушкарцима и међу женама налази у сталном паду. Ипак, забрињавајуће је то што од 2017. расте стопа незапослености међу популацијом која први пут тражи запослење.

Нарочито је упадљива разлика између незапослених жена и мушкараца који први пут траже запослење. Наиме, готово 50 посто више жена је незапослено него мушкараца ове категорије.





Графикон 2

Када је реч о становништву које има други степен стручне спреме, видљив је оштар пад незапослености и међу мушкарцима и међу женама у периоду између 2010. и 2018. Већи пад незапослености жена до 2016. изједначио је број незапослених жена и мушкараца. Међутим, од 2016. имамо бржи пад незапослености мушкараца, па је видна разлика у односу на (не)запосленост жена. Приметно је, такође, да је много мањи степен незапослених с другим степеном стручне спреме него с првим.

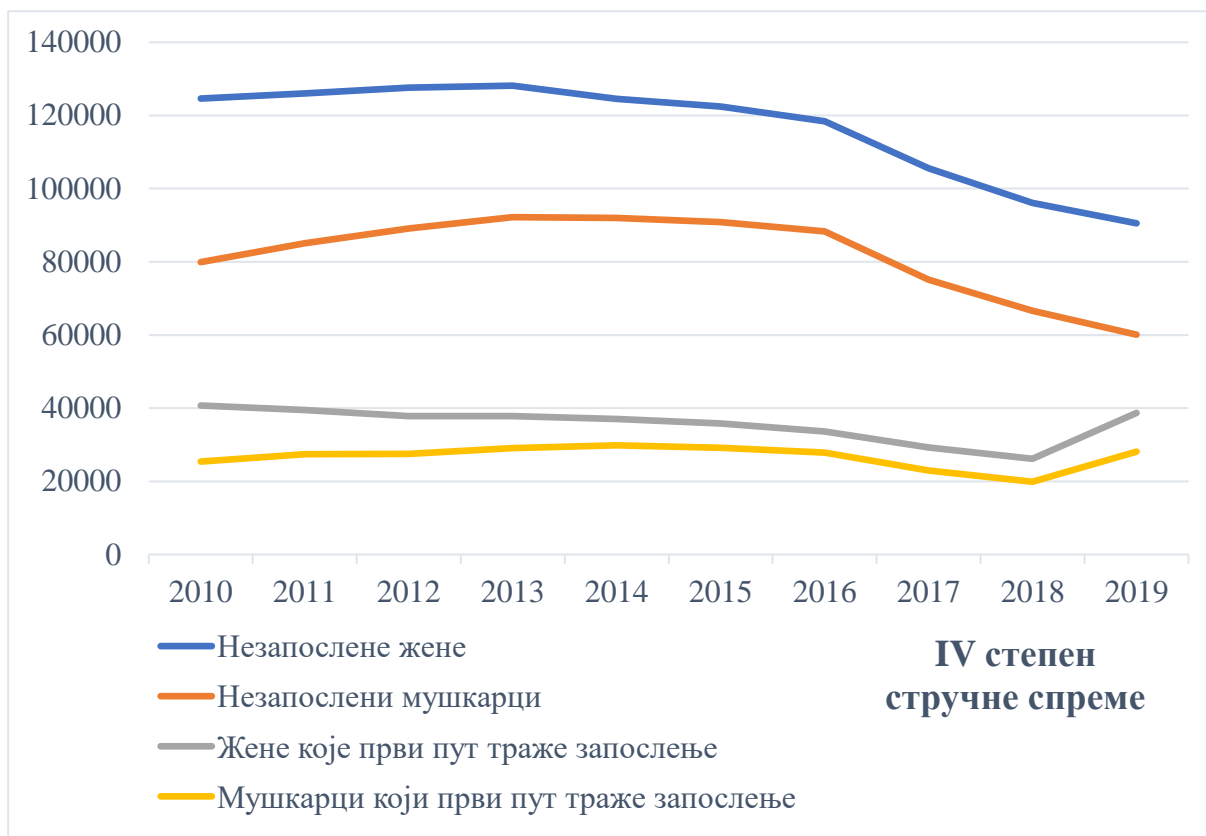
Код становништва с другим степеном стручне спреме од 2018. повећава се број незапослених лица која први пут траже запослење. И овде је реч о готово 50 посто више незапослених жена које први пут траже запослење у поређењу с мушкарцима, и због тога треба позивати на мере опрезности како се не би поступало дискриминаторно с обзиром на пол или родни идентитет.



Графикон 3

У категорији лица са завршеним трећим степеном стручне спреме на почетку посматраног периода уочљиво је да је незапосленост међу мушкарцима далеко већа него међу женама. Од почетка посматраног периода до 2013. због раста незапослености мушкараца а пада незапослености жена повећана је разлика у броју незапослених. Међутим, незапосленост мушкараца у периоду од 2013. до 2019. опада већим интензитетом него код жена, што је довело до смањења разлике у броју незапослених мушкараца и жена у односу на 2010.

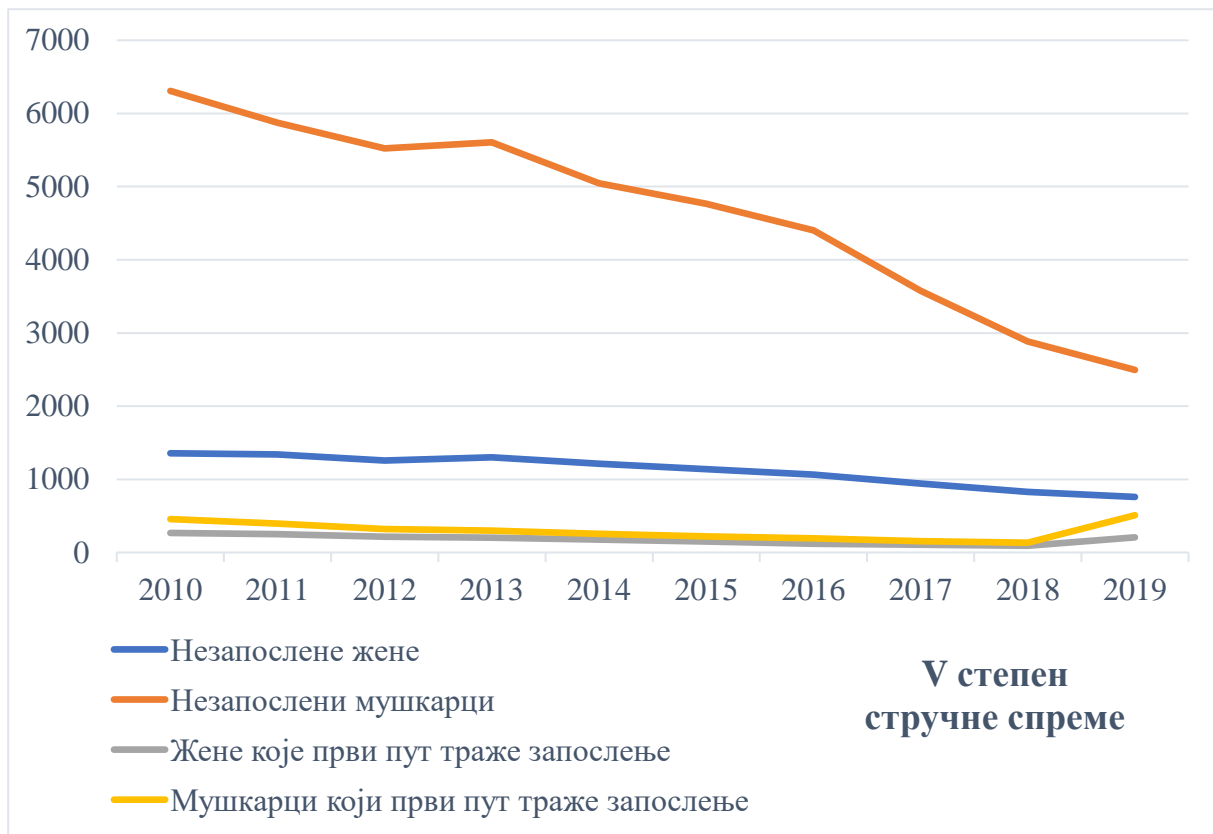
Код лица која први пут траже запослење до 2018. године имамо смањење броја незапослености. При томе, већи пад незапослености мушкараца него жена довео је до тога да смо 2018. имали скоро исти број незапослених жена и мушкараца. Међутим, од 2018. расте стопа незапослености, а већи раст незапослености мушкараца довео је до тога да разлика у броју незапослених мушкараца и жена буде скор иста као на почетку посматраног периода. Ипак, не постоји велика разлика међу незапосленим мушкарцима и женама у овој категорији, тако да се чини да се налазе у готово једнаком положају. Свакако је охрабрујући оштар пад незапослености међу лицима с трећим степеном стручне спреме у овом периоду.



Графикон 4

Међу популацијом с четвртим степеном стручне спреме постоји огроман „јаз“ у корист мушкараца када је незапосленост у питању. Број незапослених жена до 2013. године незнатно је повећан, а број незапослених мушкараца је знатније повећан. Незапосленост међу женском популацијом налази се у паду од 2013, док се међу мушком популацијом стопа незапослености налази у паду од 2016. Но, упркос ранијем почетку пада незапослености међу женама, оне су и даље група становништва с вишом стопом незапослености. Требало би нарочито обратити пажњу на примену МОП-ове Декларације о основним принципима и правима на раду из 1998. године којом се гарантује право на недискриминацију.

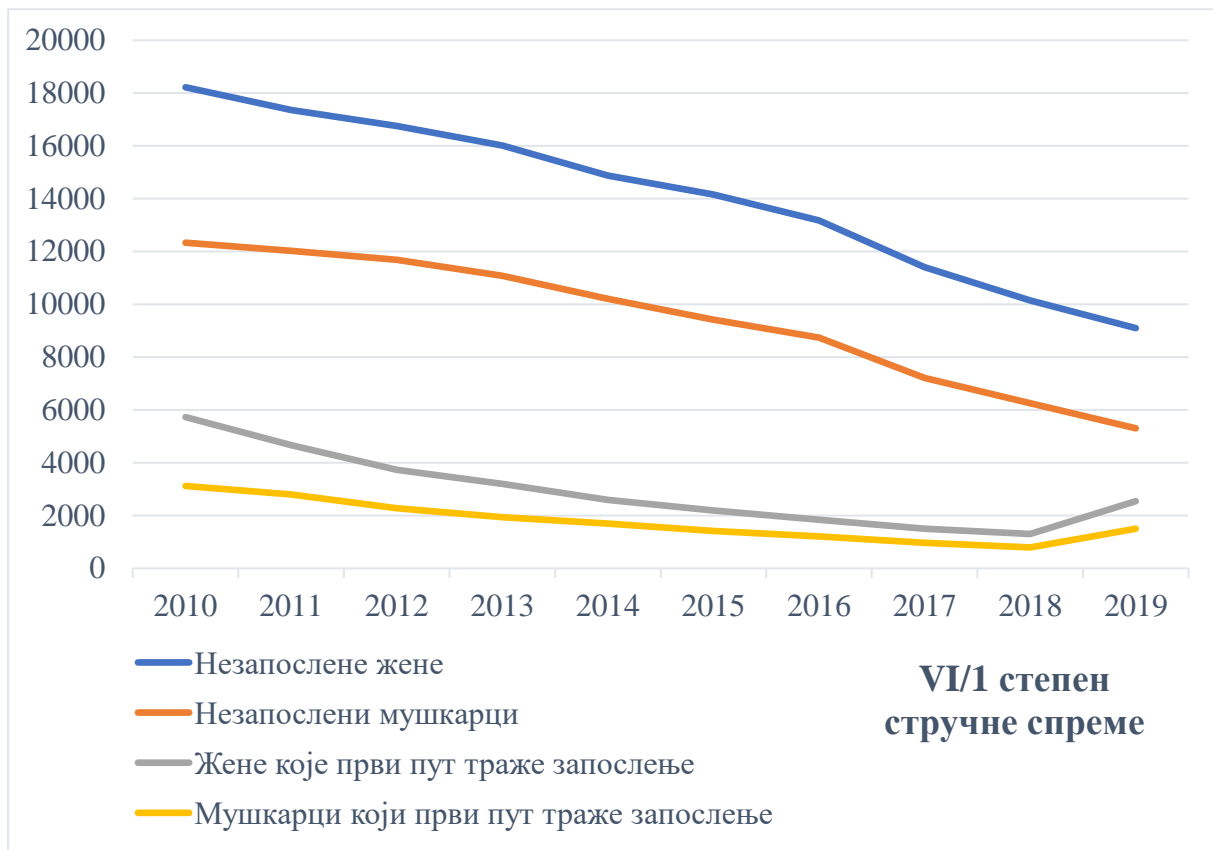
Забрињава и висок број незапослених који први пут траже запослење и који код обе популације на почетку посматраног периода чини трећину укупног броја незапослених с овим степеном стручне спреме. За разлику од мушкараца који први пут траже запослење чији се број незнатно повећавао до 2015, код незапослених жена имали смо константан пад незапослености до 2018. Ваља приметити и да се од 2017. повећава стопа незапослености међу лицима која први пут траже запослење. При томе, имамо бржи раст жена које први пут траже запослење у односу на мушкарце.



Графикон 5

Међу лицима с петим степеном стручне спреме мушкарци су у много неповољнијем положају од жена. Године 2010. било је скоро четири и по пута више незапослених мушкараца него жена с овим степеном стручне спреме. Незапосленост међу мушкарцима, осим у периоду 2012. и 2013, имала је израженији пад, за разлику од незапослености жена, код којих смо имали благи константан пад. Међутим, на крају посматраног периода и даље имамо готово два и по пута више незапослених мушкараца него жена. И међу овом категоријом треба обратити пажњу на примену МОР-ове Декларације о основним принципима и правима на раду из 1998. године.

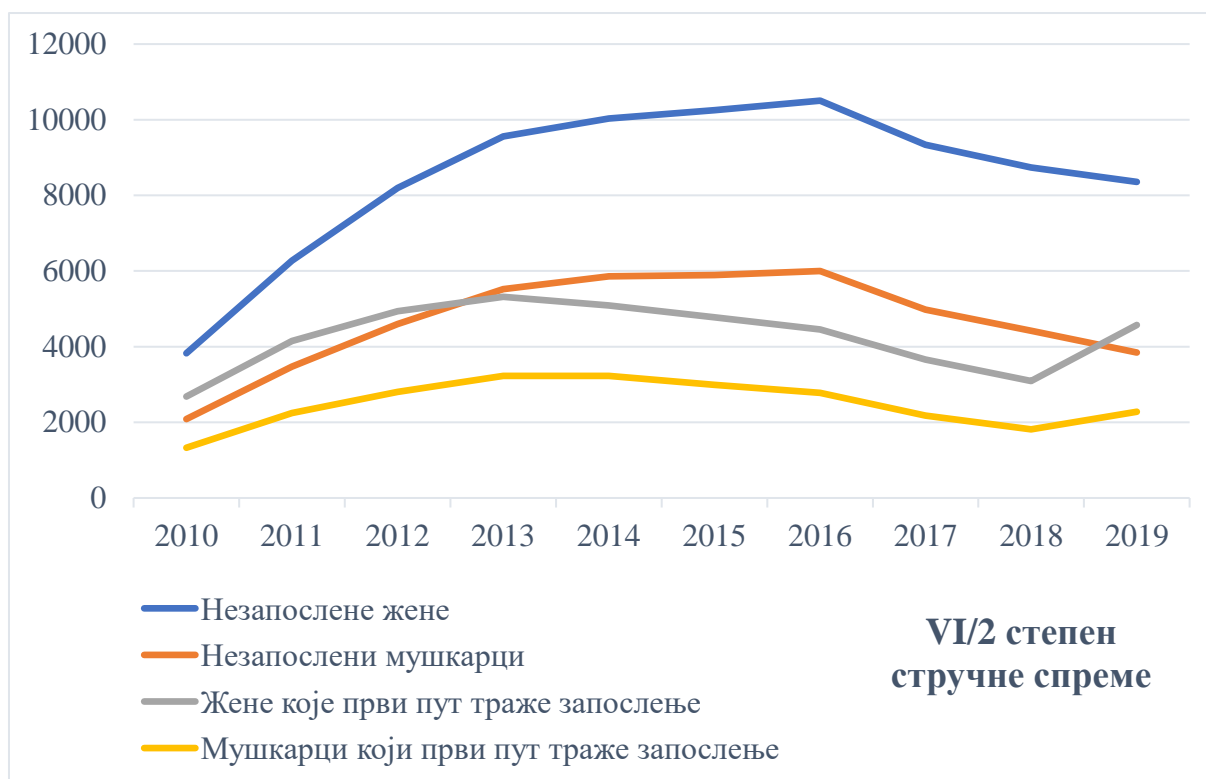
Лица која први пут траже запослење стављена су у скоро равноправан положај јер се разлика на почетку посматраног периода постепено смањивала до 2018. године. Од 2018. имамо благи раст незапослености жена које први пут траже запослење и нагли пораст незапослених мушкараца који први пут траже запослење. Тако да и код ове категорије лица имамо два и по пута већу незапосленост мушкараца.



Графикон 6

Међу овом категоријом становништва приметан је константан пад незапослености у периоду између 2010. и 2019. године. На почетку посматраног периода било је 50 посто више незапослених жена него мушкараца. Међутим, нешто бржи пад незапослености мушкараца резултирао је да на крају посматраног периода имамо 70 посто више незапослених жена него мушкараца. Могући предлог за решење овог проблема јесте давање одређених подстицаја женама како би се активније укључиле у процесе рада, чиме би незапосленост међу овом категоријом спала бар на ниво незапослености мушкараца.

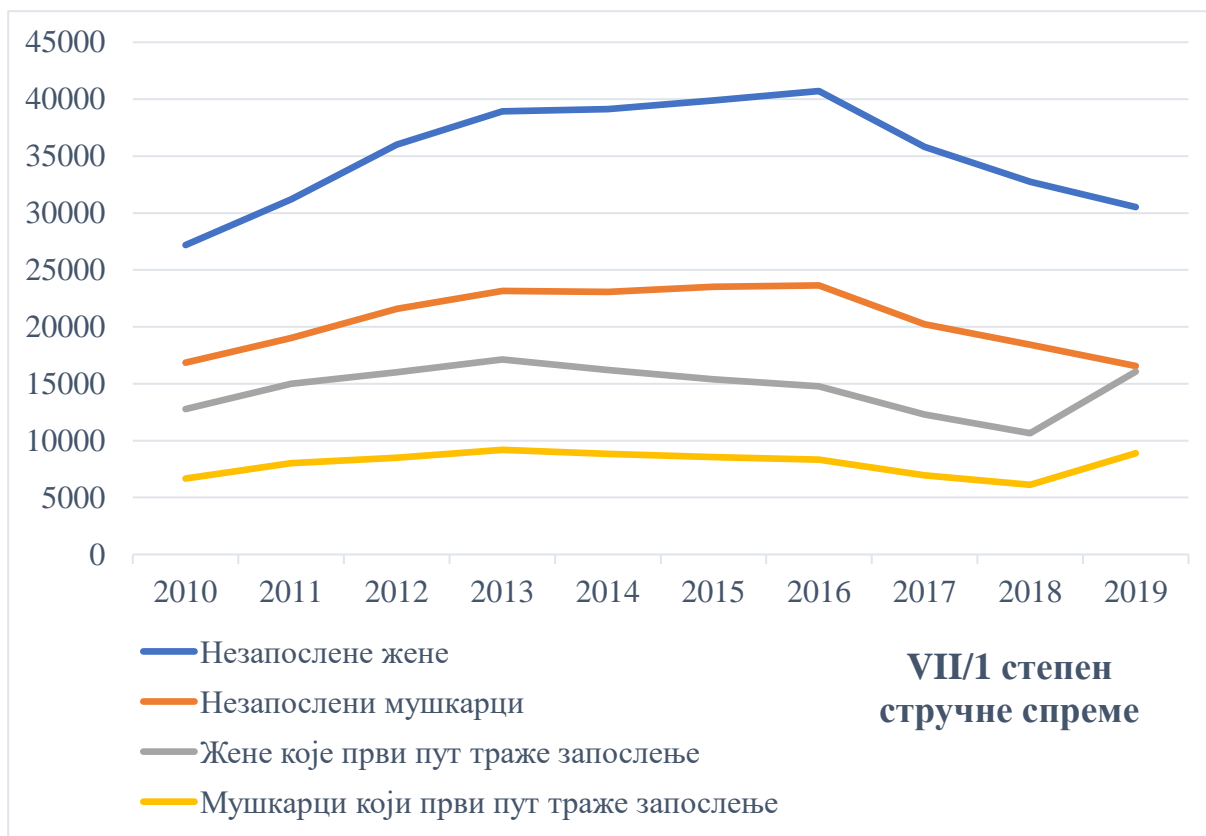
Незапосленост међу лицима која први пут траже запослење налази се у паду све до 2018. године, с тим што је жена било 55 посто више него мушкараца. Од 2018. имамо нагло повећање броја лица која први пут траже запослење, при чему је приметно веће повећање броја жена које први пут траже запослење, па на крају 2019. имамо 60 посто више жена него мушкараца који први пут траже запослење.



Графикон 7

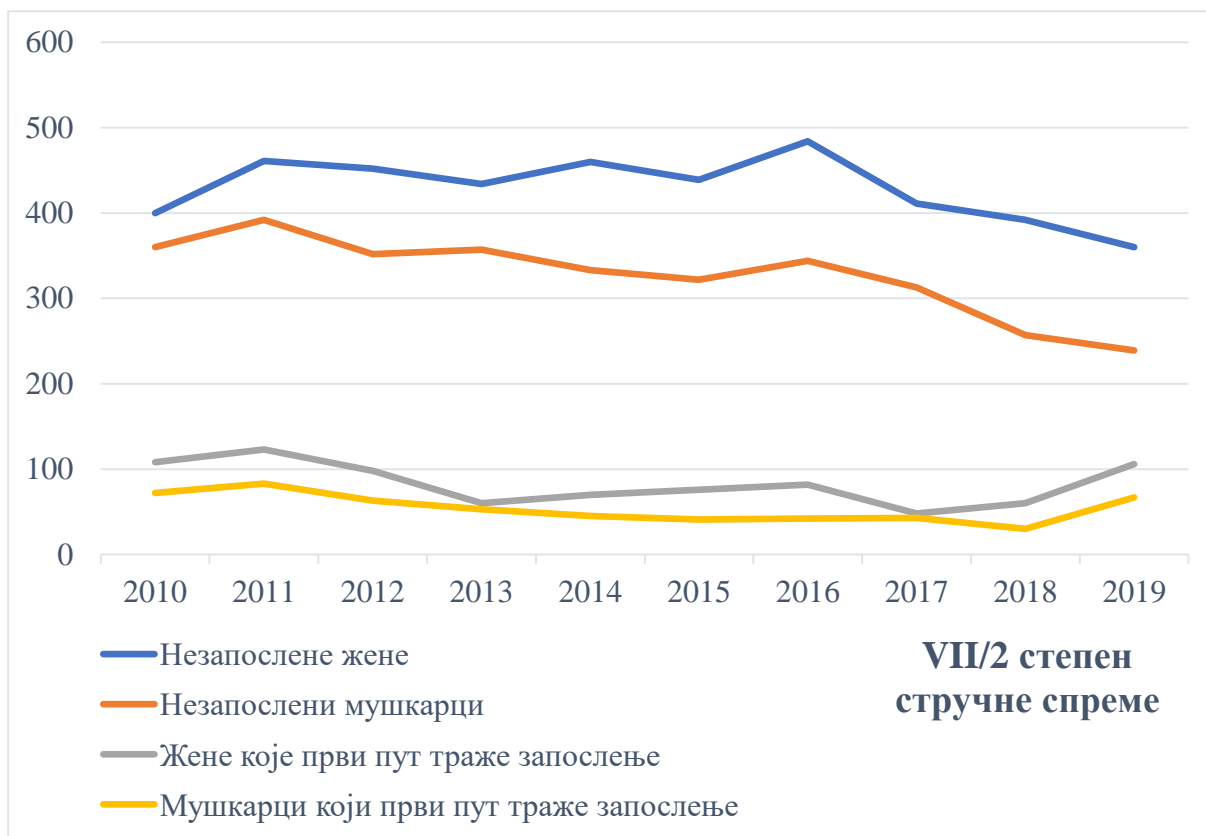
Када је реч о категорији лица са VI/2 степеном стручне спреме, примећује се да до 2016. године стопа незапослености расте. Након 2016. имамо смањење броја незапослености код оба пола. Промене кретања кривуље дешавале су се симултано и код мушкараца и код жена, тако да се „јаз“ с временом није смањило, већ се повећао. Последица је и то што 2019. међу овом категоријом становништва имамо преко два пута више незапослених жена него мушкараца.

У посматраном периоду имамо знатно повећање броја жена које први пут траже запослење. Од 2010. до 2013. њихов број се удвостучио и достигао максимум. Од 2013. до 2018. имамо знатан пад, али још увек велики број жена које траже запослење. Међутим, забрињава чињеница да се тај број од 2018. до 2019. скоро удвостручио. Од 2018. број незапослених лица која траже запослење расте, па 2019. постоји дупло више жена које траже запослење него мушкараца. Када су у питању мушкарци који први пут траже запослење од 2010. до 2013, њихов број је порастао два и по пута, а након тога до 2018. године имамо знатно смањење, да би у 2019. години дошло до умереног повећања мушкараца који први пут траже запослење. Рекло би се да су жене с овим степеном образовања у знатно неповољнијем положају када је реч о запошљавању, због чега би надлежни органи требало да се више позабаве овим питањем, као и послодавци.



Графикон 8

На овом графикону се види да незапосленост и међу мушкарцима и међу женама расте у периоду од 2010. до 2016. године. Након 2016. незапосленост опада. Кривуље мушкараца и жена се симултано померају. Незапосленост међу женама у 2019. дупло је виша него незапосленост мушкараца, што се мора сматрати проблемом. Међу лицима која први пут траже запослење незапосленост флукутира у периоду од 2010. до 2018. Након 2018. незапосленост се налази у рапидном порасту код женске популације, док је код мушкараца раст нешто слабијег интензитета. У 2019. незапосленост међу женама у овој категорији била је готово двоструко виша него незапосленост мушкараца.

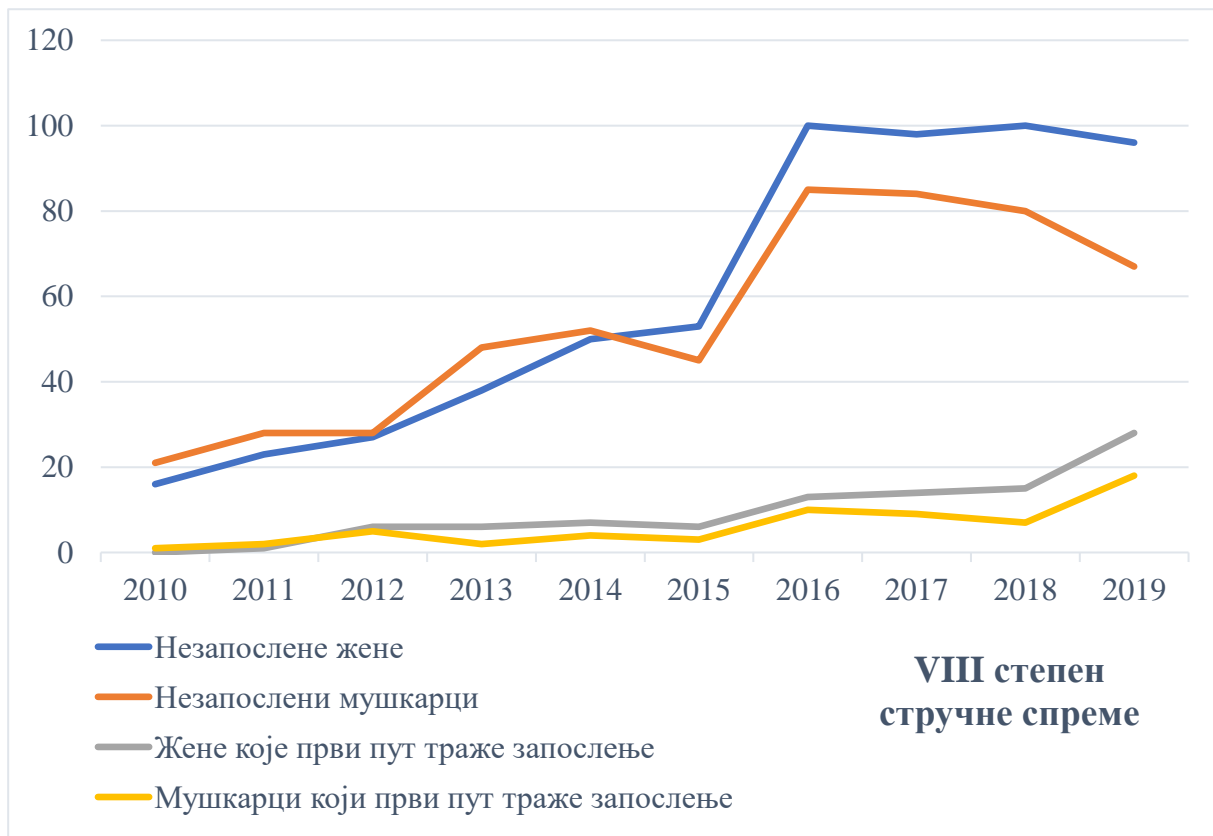


Графикон 9

Незапосленост жена са VII/2 степеном стручне спреме флукутира до 2016. године, након чега се налази у паду све до 2019. При томе, незапосленост жена значајнији пораст бележи до 2011. и од 2015. до 2016, а затим имамо константан пад. Незапосленост мушкараца у периоду од 2010. до 2019. налази се у паду с повременим изузецима. Међутим, пад незапослености је знатнији него код жена, па је у односу на 2010. стопа незапослених жена виша за око 50 посто од стопе незапослених мушкараца.

Незапосленост међу женама које први пут траже запослење флукутира све до 2017, након чега се налази у порасту. Посебно забрињава чињеница да се од 2018. до 2019. број незапослених жена које први пут траже запослење увећао за 80 посто. Незапосленост мушкараца који први пут траже запослење налазила се у паду до 2018, након чега почиње да расте. На крају посматраног периода код популације с овим степеном стручне спреме која први пут тражи запослење скоро да немамо смањење броја незапослених.

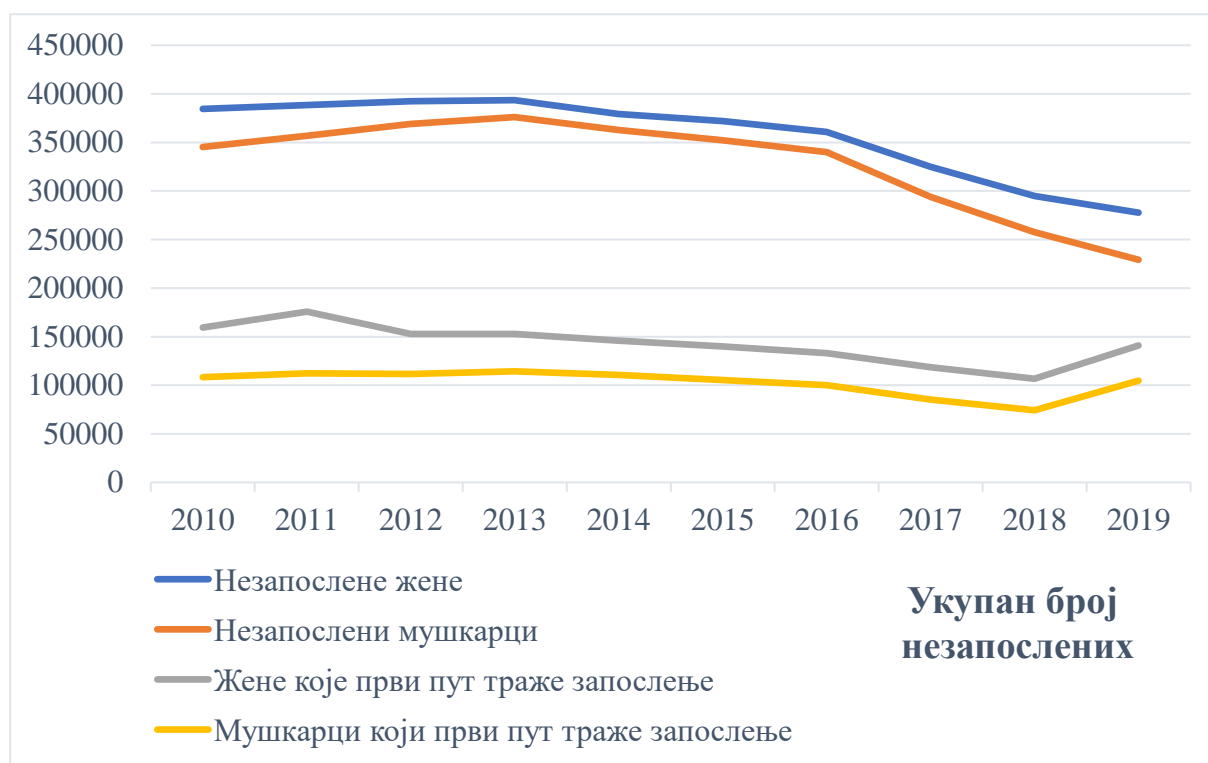




Графикон 10

Када је реч о незапослености жена са осмим степеном стручне спреме, приметан је раст незапослености у периоду између 2010. и 2016, с тим што је највећи раст био у периоду између 2015. и 2016. године. Након 2016. незапосленост међу женама с овим степеном стручне спреме незнатно флукутира. Незапосленост међу мушкарцима са осмим степеном стручне спреме расте у периоду од 2010. до 2014, а до 2015. бележи се благи пад незапослености, док незапосленост у 2016. достиже свој врхунац. Од 2016. до 2018. незапосленост благо опада, а у 2019. имамо знатнији пад, па је разлика између незапослених жена и мушкараца у односу на 2010. повећана пет пута.

Незапосленост међу лицима која први пут траже запослење налази се у расту од 2010. до 2019. уз повремене изузетке. Од 2015. године незапосленост међу женама које први пут траже запослење креће да расте, док се код мушкараца тај раст бележи од 2018.



Графикон 11

Укупан број незапослених лица налази се у паду од 2013. године. Укупна незапосленост је нешто виша међу женама него међу мушкарцима. Озбиљан пад незапослености уочљив је након 2016. Када је реч о лицима која први пут траже запослење, уочљив је константан пад у периоду између 2013. и 2018. Након 2018. кривуља оштро мења свој правац, што би могло да представља потенцијални разлог за забринутост.

На самом крају неопходно је истаћи да је одређени број незапослених, који се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање, радно ангажован у „сивој“ зони. Сиво тржиште рада чине радници који нису законски пријављени, тако да држава није у могућности да врши евиденцију таквих радника. Ипак, иако званични подаци о броју незапослених вероватно у мањем делу варирају од фактичког стања, они представљају одличну полазну тачку за анализу незапослених лица у Србији. То се нарочито односи на анализу односа између незапослених жена и мушкараца.

Генерални закључак који се из анализираних графикана може извући јесте да постоји тенденција опадања броја незапослених, што је свакако похвално. Међутим, оно што се константно уочава јесте да се током анализираних периода мало променио однос између броја незапослених жена и мушкараца, који је на почетку анализираних периода

био неповољан по жене. Нарочито је занимљиво истаћи да је тај однос константан, и када се ради о смањењу, али и о повећању броја незапослених. Односно разлика која постоји између незапослених жена и мушкараца (а која је осим у ретким случајевима, углавном на штету жена), не мења се чак ни када долази до општег смањења броја незапослених, али ни када долази до повећања тог броја. Тј. смањење и повећање броја незапослених не утиче на однос незапослених жена и мушкараца, што је свакако проблем који треба истаћи.

## СЕДМИ ДЕО

### 1. Улога других недржавних и аутономних организација

Регулисање радног односа аутономним актима и улога коју синдикати имају у том просецу битан је аспект радног права. У Аустрији је усвојен закон који синдикатима и послодавцима омогућава заједничко регулисање тржишта рада без мешања државе.<sup>973</sup> Такође, пошто је основна функција синдиката да штите слабије и угрожене категорије радника, требало би да се баве и политиком равноправности полова.<sup>974</sup> Због тога је потребно сагледати каква је улога синдиката и аутономних аката у остваривању једнакости жена и мушкараца.

Поред синдиката, велики потенцијал у сузбијању неједнакости имају и невладине организације. Њихова улога у томе је свакако препозната, нарочито од стране међународне заједнице. Невладине организације се посебно истичу када су у питању превентивне мере и проактивни приступ сузбијања неједнакости.

#### 1.1. Улога социјалних партнера

Године 2007. Европска конфедерација синдиката<sup>975</sup> усвојила је Повељу о интегрисању родне равноправности у синдикате. У Повељи се, између осталог, наводи да је родна равноправност битан елемент демократије на радном месту и друштву, и да Европска конфедерација синдиката и њене придружене организације потврђују своју посвећеност остваривању родне равноправности и усвајају приступ родне равноправности као неопходан и саставни део свих њихових акција и активности.<sup>976</sup>

Међутим, и поред усвајања Повеље о интегрисању родне равноправности у синдикате, чини се да синдикати не остварују пун потенцијал у постизању једнакости жена и мушкараца. Проблеми који се јављају су вишеструки. На првом месту је проблем недовољне заступљености жена у синдикатима, јер, чак и када приступе синдикату, обично су мањина у односу на мушкарце. Затим, проблеми се јављају приликом

---

<sup>973</sup> R. Zahn, „Trade Unions and the Challenges of EU Enlargement: The Kind of Laws the Unions Ought to Want“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016, стр. 393.

<sup>974</sup> S. Jašarević, (2003), *op. cit.*, стр. 108.

<sup>975</sup> Европску конфедерацију синдиката чини 89 националних синдиката из 39 држава.

<sup>976</sup> L. Briskin, „Austerity, union policy and gender equality bargaining“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 1/2014, стр. 118.

колективног преговарања, тј. нерегулисања питања једнакости колективним уговорима, што синдикате чини пасивним посматрачима када је у питању проблем неједнакости. Када су у питању колективни уговори, проблем је и постојање дискриминаторних одредби у њима. И на самом крају, јавне власти често не препознају синдикате као активне учеснике у борби против неједнакости.

Један од узрока слабе заступљености жена произилази из недовољног рада на њиховом синдикалном организовању, а не подстиче се ни успостављање њихових синдикалних огранака или посебних женских синдикалних организација.<sup>977</sup> Рецимо, у Немачкој не постоји организована стратегија за жене, и синдикат *ver.di*<sup>978</sup> не прикупља информације зашто су се жене придружиле синдикату и зашто га напуштају.<sup>979</sup> Истраживање женског одбора Међународне конфедерације синдиката показује да чак 72 посто жена које нису чланови синдиката, као најважнији разлог зашто се нису придружиле синдикатима наводе да не разумеју како им синдикати могу помоћи.<sup>980</sup> И у Канади је присутан проблем у недовољном учешћу радничког покрета у остваривању једнакости жена на раду. Као узроци се наводе недостатак родне анализе и смањење ресурса за синдикално организовање женских бирачких округа.<sup>981</sup>

Један од начина решавања проблема мање заступљености жена у синдикатима јесте путем афирмативних мера. Докази указују на то да, што је више мера за родну равноправност, веће су и шансе жена да ће бити заступљене. Ипак, иако су битне, ове мере нису саме довољне.<sup>982</sup> Такође, многи синдикати и раднички покрети одупрли су се увођењем афирмативних мера које су постављале циљеве или квоте за жене или неке друге мањине за руководећа места, правдајући се тиме да такве мере представљају „обрнуту дискриминацију“ или да спречавају „најбољег појединца“ да води синдикат.<sup>983</sup> У Данској, упркос одређеном напретку, родна пропорционалност / родне квоте наишле су на снажан отпор.<sup>984</sup>

Да афирмативне мере често не доводе до истинске/праве једнакости, видимо и на примеру једног од највећих синдиката у Британији – UNISON, који броји више од милион

---

<sup>977</sup> S. Jašarević, (2003), op. cit., стр. 109.

<sup>978</sup> Други највећи синдикат у Немачкој, с више од два милиона чланова.

<sup>979</sup> S. Ledwith, „Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 2/2012, стр. 190.

<sup>980</sup> Ibid., стр. 189.

<sup>981</sup> L. Briskin, op. cit., стр. 120.

<sup>982</sup> S. Ledwith, op. cit., стр. 190.

<sup>983</sup> C. A. Yates, „Understanding caring, organizing women: how framing a problem shapes union strategy“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2010, стр. 401.

<sup>984</sup> S. Ledwith, op. cit., стр. 190.

чланова, и који је увео пропорционалну заступљеност жена у изабраним структурама синдиката. Међутим, иако су биле заступљене у мешовитим синдикалним одборима, нису биле заступљене у кључним групама које се баве колективним преговарањем – најважнијој делатности синдиката.<sup>985</sup> То посебно може негативно да утиче приликом утврђивања зарада путем колективних уговора, јер је утврђено да ће жене самостално теже успети да издејствују повољнију зараду.<sup>986</sup> Жене остају недовољно заступљене и у главним извршним одборима у већини синдикалних конфедерација, изузев у неколико случајева, као што су француски CFDT и италијански CGIL, који примењују квотни систем.<sup>987</sup>

Због аутономије и бројности синдиката, примена афирмативних мера као метод решавања неједнакости у чланству синдиката наилази на бројне проблеме. Уколико не постоји законска обавеза да се приликом оснивања синдиката води рачуна о пропорционалној заступљености жена и мушкараца, одлуку о примени афирмативних мера доноси сваки синдикат посебно, тако да ће и примена бити спорадична. Чак и када се применом афирмативних мера побољша синдикална укљученост жена, велики број жена није много активан у обављању синдикалних права и обавеза. Тек уколико се томе придода и ефективна власт и могућност одлучивања, можемо говорити о правој једнакости и једнакој заступљености жена и мушкараца у синдикатима.

Проблеми који се јављају приликом закључења колективних уговора, односно примене постојећих због своје важности биће посебно обрађени.

У појединим случајевима кривица мање ангажованости синдиката у решавању проблема неједнакости није увек на страни синдиката. Један од недостатака Британског закона о равноправности из 2010. године јесте непостојање захтева за ангажовањем интересних група ради унапређења једнакости и елиминисања дискриминације и узнемиравања. Јавни сектор који се бави равноправношћу остао је нем када је у питању ангажовање било ког вида представника запослених, као што су репрезентативни синдикати или представници за равноправност.<sup>988</sup> Не постоји законска обавеза да се консултује с тим представницима.<sup>989</sup> У овом случају морала би да постоји бар законска обавеза консултовања. Једнакост запослених на радном месту улази у домен заштите здравља и безбедности радника, па је самим тим неопходно прописати такву законску

---

<sup>985</sup> Ibid.

<sup>986</sup> A. Piasna, J. Drahekoupil, *op. cit.*, стр. 325.

<sup>987</sup> S. Ledwith, *op. cit.*, стр. 191.

<sup>988</sup> B. Hepple, (2011), *op. cit.*, стр. 330.

<sup>989</sup> Ibid., стр. 331.

одредбу. Национална организација синдиката проценила је да у 2010. години само 36 посто представника за равноправност има послодавца који се аутоматски саветује с њима, само 26 посто послодаваца преговара с представником за равноправност, а да 22 посто послодаваца никада не укључује представника.<sup>990</sup> Постоји неколико хиљада представника за равноправност које бирају и подржавају синдикати и који дају савете и помажу њиховим члановима у вези с проблемом равноправности на радном месту.<sup>991</sup> Видимо да овако велики број представника за равноправност које синдикати подржавају представља само корак у остваривању једнакости. Без законске обавезе консултовања њихов ефекат у борби против неједнакости биће само спорадичан.

Сличан проблем је и у Аустралији, где иако жене чине већину у четири од пет највећих синдиката, због све мањег синдикалног удруживања и смањења колективних права, нису у могућности да остваре свој пун потенцијал и унапреде своја права.<sup>992</sup>

Да би се побољшала позиција синдиката и омогућила успешна заштита радничких интереса, требало би да дође до корених промена унутар структуре и деловања синдикалних организација. „У ствари, потребна је *потпуна трансформација синдиката* – у модерне, добро организоване, софистициране организације које би имале особине које представљају мешавину успешних компанија, правних бироа и невладиних организација.“<sup>993</sup> Рецимо, у Мађарској, синдикати су организације одвојене од послодавца: они су облик невладиних организација. Синдикати имају својство правног лица, тако да могу да поседују имовину и да заступају своје чланове у судским поступцима. Раднички савети немају својство правног лица – они су део организације послодаваца и на тај начин директно заступају интересе запослених на радном месту и учествују у доношењу одлука послодавца.<sup>994</sup>

Да је неопходна трансформација синдиката, видимо у још једном становишту, које се, за разлику од професора Јашаревића, залаже за већу политичку активност синдиката. Да би и даље представљали релевантне факторе и сачували значај који имају, синдикати не могу наставити као што су чинили до сада, усредсређивањем све своје пажње на очување *statusa quo*. Уместо тога, синдикати се морају политички ангажовати

---

<sup>990</sup> Ibid.

<sup>991</sup> Ibid.

<sup>992</sup> Више о томе: M. Baird, „A New Province for Women and Work“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2008, стр. 73.

<sup>993</sup> С. Јашаревић, „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014, стр. 41.

<sup>994</sup> T. Gyulavari, N. Hos, „The Road to Flexibility: Lessons from the New Hungarian Labour Code“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2012, стр. 263-264.

да би осигурали законодавство које ће им омогућити да оспоре моћ послодавца.<sup>995</sup> Несумњиво да би политичким ангажовањем порасла и моћ синдиката. Ипак, таквим ангажовањем, синдикати постају подложни честим политичким променама, које се даље могу манифестовати на права радника које ти синдикати заступају. Због тога је становиште професора Јашаревића далеко исправније. Синдикати су по својој организацији и функцији коју врше много ближи невладином сектору, а не политичким актерима.

## **1.2. Колективно преговарање и колективни уговори у служби остваривања једнакости жена и мушкараца**

Колективни уговори су најзначајнији аутономни извори радног права. Рецимо, у Немачкој се сврха радног законодавства схвата као стварање оквира за аутономно регулисање радног односа од стране радника и послодаваца.<sup>996</sup> По једном становишту, право на колективно преговарање биће у потпуности реализовано тек када сва права и обавезе на раду буду усаглашени колективним преговарањем.<sup>997</sup> Према тим становиштима и питање једнакости жена и мушкараца мора бити предмет колективног преговарања и колективних уговора.

Да су колективни уговори један од начина за регулисање једнакости жена и мушкараца, видимо и у извештају МОП-а. Извештај МОП-а и Међународне конфедерације слободних синдиката закључује: „Тренутне неадекватности закона о једнакости и спровођења тих закона у многим земљама још више истичу потенцијал колективног преговарања за регулисање једнаких могућности и третмана у радном односу.“<sup>998</sup>

Потенцијал колективног преговарања у решавању питања једнакости не доводи се у питање, али су бројни проблеми на том путу. Први проблеми се тичу генерално статуса колективног преговарања и колективних уговора, и односе се на сва права која могу бити предмет колективног преговарања, укључујући и права на једнакост. Други

---

<sup>995</sup> R. Zahn, op. cit., стр. 396.

<sup>996</sup> Ibid., стр. 393.

<sup>997</sup> R. J. Adams, „Collective Bargaining as a Minimum Employment Standard“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2011, стр. 160.

<sup>998</sup> International Labour Office, *The Role of Trade Unions in Promoting Gender Equality and Protecting Vulnerable Women Workers: Report of the ILO-ICFTU Survey*, Geneva, 2002, стр. 34. Наведено према: L. Briskin, op. cit., стр. 130.



проблеми се тичу специфичности и деликатности питања једнакости и његовог регулисања колективним уговорима.

Прво питање је да ли колективно преговарање мора бити обавезно или добровољно. По једном становишту, колективно преговарање, ако жели да буде ефикасно, мора имати добровољни карактер. Супротно, коришћење мера принуде изменило би добровољну природу таквог преговарања.<sup>999</sup> Међутим, Комитет експерата МОП-а, чија је функција испитивање законодавства земаља које су ратификовале конвенције ради утврђивања усаглашености њиховог законодавства с принципима МОП-а, посебно је одобрио законе који предвиђају обавезно колективно преговарање.<sup>1000</sup>

Иако обавезно колективно преговарање не значи и обавезу да се закључи колективни уговор, чини се да би обавезно колективно преговарање било контрапродуктивно уколико је синдикална организованост жена мала. Синдикална организованост жена и њихово учешће у одборима за преговоре предуслов је за успешно колективно преговарање кад је реч о једнакости. Наметање колективног преговарања у срединама где је мала синдикална заступљеност жена теже ће довести до побољшања права жена, а често може довести и до супротних резултата.

С друге стране, постоје докази да тамо где су жене непосредно укључене у преговарање, већа је вероватноћа да ће услови рада за жене бити повољнији. У једном истраживању у Великој Британији закључено је да жене које су пуноправни чланови синдиката успешније промовишу интересе жена у колективном преговарању и дају већи приоритет у регрутовању и организовању жена.<sup>1001</sup>

На нивоу ЕУ колективно преговарање наилази на низ потешкоћа, почев од заштите права на колективно преговарање па све до примене колективних акција. Заједно с колективним преговарањем, колективне акције чине суштину права на слободу удруживања. Без могућности примене колективне акције, право на колективно преговарање остаје без механизма притиска, чиме се слаби преговарачка моћ синдиката.

Колективни уговори нису више национална ствар,<sup>1002</sup> деловање социјалних партнера проширено је и на европском нивоу. Истовремено, синдикати захтевају законе који адекватно штите право на слободу удруживања (као и право на колективно

---

<sup>999</sup> R. J. Adams, op. cit., стр. 156.

<sup>1000</sup> Ibid., стр. 157.

<sup>1001</sup> S. Ledwith, J. Munakamwe, „Gender, union leadership and collective bargaining: Brazil and South Africa“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 3/2015, стр. 413.

<sup>1002</sup> C. Schubert, „Collective Agreements within the Limits of Europe: Collective Autonomy as Part of the European Economic System“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2013, стр. 146.

преговарање и колективну акцију) на нивоу ЕУ. Међутим, засад је надлежност ЕУ у сфери колективних права, посебно слободе удруживања, колективног преговарања и колективне акције ограничена.<sup>1003</sup> Следећи проблем који се јавља јесте то што су по законима ЕУ колективне акције често незаконите, као што видимо у случају *Laval*,<sup>1004</sup> где је циљ колективних акција био да се потпише колективни уговор.<sup>1005</sup> У овом случају Суд правде ЕУ јасно је ставио до знања да колективне акције које предузимају синдикати могу под одређеним околностима да крше слободу пружања услуга и слободу оснивања према Уговору о функционисању ЕУ (чланови 49 и 56).<sup>1006</sup>

Судска пракса Европског суда за људска права у вези с колективним преговарањем препознаје значај колективне акције. У случајевима као што су *Demir and Baykara v. Turkey* и *Enerji Yapi-Yol Sen v. Turkey*, Европски суд за људска права је заузео становиште да је право на колективно преговарање заштићено чланом 11 Европске конвенције о људским правима и да право на штрајк представља важан аспект у заштити права чланова синдиката. У случају *Demir* Суд је пресудио да је право на колективно преговарање с послодавцем, у принципу, постало један од „битних елемената“ права на оснивање и учлањење у синдикате, загарантовано чланом 11 Европске конвенције о људским правима.<sup>1007</sup>

Следећи проблеми на које наилазимо тичу се одредби о једнакости жена и мушкараца у колективним уговорима. Чак и уколико у колективним уговорима постоје одредбе о једнакости, оне су често минорне.

Регулисање једнакости жена и мушкараца аутономним изворима права ни у упоредном праву није било нарочито успешно. Током 1984. у Француској, од 927 колективних уговора на снази, мање од четири посто (32) садржало је свега неколико одредби о једнаком третману жена и мушкараца (једнако плаћање, једнак третман, материнство). Садржај одредби о једнаком третману или једнакој плаћености био је

---

<sup>1003</sup> R. Zahn, op. cit., стр. 398.

<sup>1004</sup> Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*, од 18. децембра 2007.

<sup>1005</sup> *Laval and Partneri* била је летонска компанија која је послала раднике из Летоније да раде за грађевинске компаније у Шведској. *Laval* је био предмет колективних акција које су организовали шведски синдикати. Циљ колективних акција био је приморати *Laval* да потпише колективни уговор. *Laval* је покренуо поступак пред шведским радним судом против синдиката, сматрајући да су колективне акције незаконите и тражећи њихов престанак. *Laval* је такође захтевао и накнаду за претрпљену штету. J. Malmberg, „Trade Union Liability for Eu-Unlawful Collective Action“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2012, стр. 6.

<sup>1006</sup> J. Malmberg, op. cit., стр. 5.

<sup>1007</sup> M. Doherty, „Emergency Exit: Collective Bargaining, the ILO and Irish Law“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2013, стр. 194.

веома кратак: једноставна одредба о забрани дискриминације на основу пола и прецизирање неких области примене: запошљавање, напредовање, отпуштање, обука итд.<sup>1008</sup> У Бразилу права жена која се налазе у одредбама колективних уговора углавном су ограничена на права за време трудноће и материнства (присутна у 78 посто анализираних колективних уговора). Права која се тичу једнакости жена и мушкараца далеко су мање заступљена: права на стручну обуку и усавршавање жена (седам посто), спречавање сексуалног узнемиравања (два посто) и забрана дискриминације (18 посто анализираних колективних уговора).<sup>1009</sup>

Нерегулисање питања једнакости колективним уговорима, односно врло мали број одредби о једнакости који се налази у колективним уговорима само је један од проблема. Проблеми различите врсте јављају се чак и када је високо развијена свест о колективном преговарању и правима жена, као што је случај у Данској. Такође, колективни уговори често могу да садрже дискриминаторне одредбе, као што је случај у Израелу.

Колико је питање регулисања једнакости жена и мушкараца колективним уговорима осетљиво, сведоче и примери из Данске. Наиме, у Данској је високо развијена свест о синдикалном удруживању жена, од којих је најпознатији женски синдикат КАД (Kvindeligt Arbejderforbund), који има 85.000 чланова.<sup>1010</sup> Међутим, поред позитивних ствари, такав начин организовања је у пракси знао да доведе и до контрапродуктивних резултата. Велики број колективних уговора у оквиру једне гране, о којима је за сваки преговарао различит синдикат, значи да се може догодити да се посао који раде жене плаћа по једном колективном уговору, а тај исти посао који обављају мушкарци по другом.<sup>1011</sup> Имајући у виду искуства из САД, где жене приликом преговора о висини зараде остварују знатно лошије услове него мушкарци, мале су шансе да ће и приликом колективног преговарања успети да издејствују бар једнаке услове као и мушкарци.

Следећи проблем јесте постојање дискриминаторних одредби у колективним уговорима, као што видимо на примеру колективних уговора у Израелу. У Израелу је право на једнаку зарату за једнак рад предвиђено Законом о једнаким зарадама из 1996. године.<sup>1012</sup> Већина гранских колективних уговора у Израелу предвиђа право мушких

---

<sup>1008</sup> B. Bercusson, *European Labour Law*, London, 1996, стр. 192.

<sup>1009</sup> S. Ledwith, J. Munakamwe, *op. cit.*, стр. 417.

<sup>1010</sup> S. Jašarević, (2003), *op. cit.*, стр. 109.

<sup>1011</sup> B. Bercusson, *op. cit.*, 1 стр. 98.

<sup>1012</sup> L. Lurie, „Unions and Unequal Pay: The Establishment of the Family Wage“, *International Labour Review*, бр. 1/2018, стр. 153.

радника на породични додатак. Према колективним уговорима, мушки радници чије супруге не раде имају право на додатак на зараду, док раднице чији супруг не ради немају право на тај додатак.<sup>1013</sup> Овакве одредбе су очигледно противзаконите и дискриминаторне према женама у радном односу. Због бројности колективних уговора и непознавања права, овакве дискриминаторне одредбе често могу дуго да буду у примени. Зато је неопходно, поред прописивања норми о једнакости, развити и ефикасан систем контроле и заштите тих права.

Колективни уговори су препознати као начин регулисања једнакости и у Директиви 96/71/ЕЗ<sup>1014</sup> о упућивању радника у оквиру пружања услуга. У овом случају закон којим се уређује радни однос обично остаје закон државе порекла упућеног радника, с тим што ће држава домаћин моћи само да наметне одређене основне услове и одредбе у вези с ангажовањем таквих радника, како је утврђено у члану 3 Директиве.<sup>1015</sup> Државе чланице ће осигурати да, без обзира на закон који се примењује на радни однос предузећа из члана 1 став 1, гарантују радницима који су распоређени на њиховој територији услове запослења у погледу следећих питања која су утврђена у држави чланици у којој се обавља посао а која су одређена законом или другим прописом и колективним уговором или арбитражним одлукама који су проглашени као универзално примењиви: (а) максимално радно време и минимално радно време одмора; (б) минимални плаћени годишњи одмор; (в) минималне зараде, укључујући и оне повећане за прековремени рад; (г) услове уступања радника, посебно од стране предузећа за привремено запошљавање; (д) здравствене услове, безбедност и хигијену на раду; (ђ) заштитне мере у односу на услове запослења трудница или породиља, децу и младе; (е) једнак третман за жене и мушкарце и друге одредбе у вези с недискриминацијом.<sup>1016</sup>

Колективни уговори или арбитражне одлуке проглашени као универзално примењиви означавају колективне уговоре или арбитражне одлуке које морају поштовати сва предузећа на географском подручју и у одговарајућој професији или индустрији.<sup>1017</sup> Анализом гарантованих права из Директиве видимо да су то права која чине срж пристојног рада. Тако да Директива, осим што препознаје колективне уговоре

---

<sup>1013</sup> Ibid., стр. 154.

<sup>1014</sup> Директива 96/71/ЕЗ о упућивању радника у оквиру пружања услуга (*Official Journal of the European Communities*, No L 18/1).

<sup>1015</sup> Т. Novitz, „Collective Bargaining, Equality and Migration: The Journey to and from Brexit“, *Industrial Law Journal*, бр. 1/2017, стр. 124.

<sup>1016</sup> Чл. 3, ст. 1, Директиве 96/71/ЕЗ.

<sup>1017</sup> Чл. 3, ст. 8, Директиве 96/71/ЕЗ.

као начин регулисања радних односа, препознаје и значај једнакости жена и мушкараца у остваривању пристојног рада, уврстивши и ово право.

Када су у питању недостаци ове директиве, професорка Tonia Novitz исправно примећује: „Директива о упућивању радника у оквиру пружања услуга, иако препознаје потенцијалну улогу колективних уговора у утврђивању њихових услова у држави у којој се обавља посао, не даје упућеним радницима изричито право да се придруже локалним синдикатима или да се укључе у колективно преговарање.“<sup>1018</sup> Како слобода удруживања представља једно од фундаменталних права на раду, оваква одредба би се морала наћи у Директиви.

Професор Лубарда недовољно регулисање режима једнакости шанси и поступања колективним уговорима види у широким овлашћењима послодаваца у погледу низа индивидуалних права запослених, чиме је неоправдано ограничена слобода колективног преговарања, односно сужен могући социјални дијалог.<sup>1019</sup> Међутим, напредак који се види у одредбама колективних уговора показује да колективно преговарање може бити флексибилан, одговоран и креативан процес у остваривању родне равноправности, посебно у комбинацији са осталим синдикалним мерама.<sup>1020</sup>

### 1.3. Улога невладиних организација

Дискриминација је један од најчешћих проблема којим се невладин сектор интензивно бави. Невладине организације представљају добровољне, непрофитабилне организације које се оснивају ради остваривања одређених општих циљева и интереса.

ЕУ препознаје потенцијал који невладине организације могу имати у постизању једнакости. Неколико последњих директива које за циљ имају обезбеђивање једнакости по разним основама предвиђају дијалог с невладиним организацијама.<sup>1021</sup> Директива ЕУ 2006/54/ЕУ посебно регулише питање сарадње с невладиним сектором у вези са заштитом од дискриминације. Подстиче се дијалог с одговарајућим невладиним сектором који у складу с националним правом и праксом има легитиман интерес да учествује у борби против дискриминације на темељу пола, ради унапређења начела

---

<sup>1018</sup> T. Novitz, *op. cit.*, стр. 125.

<sup>1019</sup> B. Lubarda, (2000), *op. cit.*, стр. 333.

<sup>1020</sup> L. Briskin, *op. cit.*, стр. 119.

<sup>1021</sup> Види: Чл. 14, Директиве 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању; Чл. 12, Директиве 2000/43/ЕЗ о спровођењу начела једнаког поступања према особама без обзира на њихово расно или етичко порекло.

једнаког поступања.<sup>1022</sup> Директива наставља праксу промовисања дијалога с невладиним организацијама.

Невладине организације на више начина могу учествовати у сузбијању дискриминације и остваривању једнакости жена и мушкараца. Као њихове најважније активности обично се истичу:

- промоција разноликости и једнакости у друштву путем активности за подизање свести;
- израда приручника, едукативних и образовних материјала;
- мониторинг, евидентирање и документовање дискриминације;
- у случају повреда људских права и једнакости, алармирање институција и међународних организација;
- пружање информација, давање савета и смерница заинтересованим лицима.<sup>1023</sup>

---

<sup>1022</sup> Чл. 22, Директиве 2006/54/ЕЗ.

<sup>1023</sup> Више о томе: Т. Greif, *Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju i uloga nevladinih organizacija*, Beograd, 2014, стр. 63–65.

## ЗАКЉУЧАК

Једнакост је променљива категорија, не само у запошљавању већ уопште. Једнакост представља суштинско (материјално) стање ствари, за разлику од дискриминације, која је чин деловања, чијим се елиминисањем обезбеђује једнакост.

Историјски посматрано, једнакост жена и мушкараца у запошљавању прешла је дуг развојни пут. Пут који је почео уласком жена на тржиште рада и њиховим преласком с кућних послова у плаћену радну снагу, а завршава се покушајем сузбијања сегрегационе неједнакости која је данас најактуелнија.

Генерално, не постоји општи и универзални приступ којим се обезбеђује једнакост, односно сузбија неједнакост. Наиме, ограничења формалне једнакости (оличене у форми једнаког третирања) довела су до развоја материјалне (суштинске) једнакости. Више је приступа којима се може остварити материјална једнакост, од којих сваки има одређене предности, као и мане, али се свакако истичу приступ једнаких резултата/исхода и приступ једнаких могућности, као и шири приступ који једнакост посматра као једнакост људског достојанства.

Остваривање једнаких могућности за жене и мушкарце дуго је био доминантан приступ у решавању проблема неједнакости. Овај приступ је својевремено прихватила и ЕУ, ограничавајући примену афирмативних мера у Директиви 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у вези с приступом запослењу, професионалној обуци и унапређењу услова рада, само на обезбеђивање једнаких могућности. Такође, и с теоријског становишта, примена афирмативних мера је још једна од предности материјалне једнакости јер представља средство њеног остваривања, док истовремено представља кршење формалне једнакости.

Управо су афирмативне мере и остваривање једнаких могућности били предмет два позната случаја пред Европским судом правде. У првом случају (*Kalanke*) видели смо да су ране активности ЕУ у остваривању једнакости жена и мушкараца у запошљавању биле доста рестриктивне. Сврха афирмативних мера била је само у остваривању једнаких могућности, тако да је био искључен принцип аутоматизма, по којем су жене имале апсолутну предност приликом избора за радно место уколико су мање заступљен пол. У другом случају (*Marschall*) Суд је мало ублажио своје раније становиште, али је ипак ограничио принцип аутоматизма тако да жене имају само одређене предности приликом запошљавања.

Становиште Европског суда правде у случају *Marschall* је најлегитимније, и свакако је препорука да се примена афирмативних мера уреди у складу с поменутиим случајем. С једне стране, уколико су мање заступљене, жене имају предност приликом запошљавања, односно остваривања неког другог права из радног односа. С друге стране, та предност не значи да ће и аутоматски бити изабране, чиме је остављена могућност осталим кандидатима (мушкарцима) да буду изабрани уколико постоје одређени специфични разлози за то. На овај начин се остварује идеалан компромис за све заинтересоване стране.

Квотни систем примене афирмативних мера не представља најбоље решење из више разлога. На првом месту, морамо поновити констатацију професора Јашаревића, који је исправно приметио да је постизање равноправности трајан процес. Квотни систем у поступку остваривања једнакости представља „пречицу“ којом се за веома кратко време покушава исправити вишедеценијска неједнакост. С обзиром на то да су разлози такве неједнакости обично веома сложени и дубоко укорењени у сваком друштву, није ни реално да буду брзо отклоњени, чиме се не остварује ни реална могућност да одређени број жена конкурише у поступку запошљавања. На другом месту, квотни систем се дубоко ослања на принцип аутоматизма, чиме је велики број кандидата више заступљеног пола ускраћен и за саму могућност избора.

Ипак, чини се да се последњих година ЕУ благо окреће ка приступу остваривања једнаких исхода, односно једнаке заступљености жена и мушкараца, на шта упућују последње директиве (као и нацрти директива), које уређују област запошљавања и рада. Приступ једнаких резултата видимо и у директивама које регулишу родитељско одсуство, где се покушава уредити једнако коришћење тог права, чиме би жене биле заступљеније на тржишту рада.

У упоредном законодавству не постоје изричите одредбе које захтевају једнаку заступљеност жена и мушкараца на сваком радном месту, али велики број одредби тежи ка остваривању тог циља. Овде можемо посебно поменути обавезе послодаваца у Шведској и Немачкој (у Немачкој је ова обавеза специфичност државног сектора) да на конкурс за радно место обезбеде једнако учешће жена и мушкараца уколико је један пол мање заступљен.

Једнака заступљеност жена и мушкараца у области рада свакако је пожељна, али приступ који доводи до такве заступљености мора бити пажљиво одабран. Безусловно инсистирање на остваривању једнаке заступљености, али и једнаког остваривања свих права која проистичу из радног односа, често може бити у супротности с великим бројем



правних али и друштвених норми и принципа. Због тога сматрамо да је најбољи приступ којим се остварује једнакост жена и мушкараца у запошљавању комбиновање обавезе обезбеђења једнаких могућности с промоцијом и активним праћењем стања о њиховој једнакој заступљености и једнаком остваривању права. На овај начин обезбеђење једнаких могућности остаје примарна обавеза којом се остварује једнакост, као што је била дуго низ година. Истовремено, држава чини све да оствари једнаку заступљеност жена и мушкараца, која у овом случају представља једно програмско начело, а не субјективно право сваког лица.

Један од начина којим се покушава остварити једнакост жена и мушкараца у запошљавању јесу флексибилни облици рада. Флексибилним облицима рада могу се обезбедити и једнаке могућности за жене и мушкарце, али и остварити њихова једнака заступљеност. Међутим, у оваквом облику и у форми остваривања материјалне једнакости, флексибилним облицима рада благо се нарушава приступ једнакости људског достојанства, али и угрожава остваривање осталих права из радног односа. На ово последње посебно упућује и ЕУ, с препоруком да се овакви облици рада због тога временски ограниче, иако их истовремено и пропагира. С обзиром на то да могу много да утичу на остваривање једнакости жена и мушкараца, сматрамо да је грешка тежити ка њиховом временском ограничавању, већ акценат мора бити на проширивању обима права и већем степену заштите за лица која раде у неком од ових облика рада.

Такође, у остваривању једнакости жена и мушкараца у запошљавању, активне мере политике запошљавања имају значајно место. Жене имају посебне погодности од мера које су циљно усмерене на њихове потребе, као што су програми обуке и помоћи у тражењу посла. Овакве мере чине део ширих позитивних обавеза које су државе дужне да спроводе ради остваривања једнакости жена и мушкараца.

Општи приступ сузбијања неједнакости између жена и мушкараца у запошљавању и у радном односу у упоредном законодавству је универзалан, и не разликује се много од државе до државе. Главне одлике таквог приступа су комбинација проактивне политике сузбијања неједнакости (од којих су најважније праћење стања и промоција једнакости) и ефективне заштите појединачних права пред надлежним органима. Овакав приступ је у складу с директивама комунитарног права, тако да ни Србија, која је усагласила своје законодавство са законодавством ЕУ не одступа од тога. Међутим, појединачна решења која су у служби остваривања једнакости доста се разликују, а делом зависе и од тога да ли државе више нагињу остваривању једнаких могућности жена и мушкараца или остваривању једнаке заступљености. Због своје

важности, јер много могу да утичу на остваривање једнакости у пракси, ова решења су посебно анализирана у делу о закључним разматрањима о упоредном праву.

Анализом једнакости жена и мушкараца у радном односу уочавамо да се највише неједнакости жена и мушкараца односи на неједнаку зараду за једнак рад или рад једнаке вредности, односно на разлике које произилазе због сегрегационих занимања. Морамо још једном истаћи да се решење шведског законодавства, по којем се рад који обављају лица различитих занимања (у којима постоји велика разлика у односу између жена и мушкараца) подводи под рад једнаке вредности (наравно где је то могуће), чини не само као најисправније него и као једино могуће решење којим се покушава законским путем сузбити неједнакост која постоји због сегрегационих занимања.

Иако је несумњиво да једнакост у запошљавању свакако утиче на остваривање једнакости у радном односу, анализом једнакости жена и мушкараца у радном односу уочавамо и утицај једнакости у радном односу на сам процес запошљавања, тако да су ова два института нераскидиво повезана. Односно мере које су превасходно намењене остваривању једнакости у радном односу посредно утичу и на остваривање једнакости у запошљавању. То се посебно односи на подношење извештаја послодаваца о заступљености жена и мушкараца, односу њихових зарада, мерама и плановима за даље побољшање положаја мање заступљеног пола итд. Ови извештаји свакако могу утицати на следећи процес запошљавања нове радне снаге.

Такође, знања и вештине које једно лице стекне у току свог рада, а нарочито током стручног оспособљавања и усавршавања, повећавају његову конкурентност за ново/друго запослење. То нарочито долази до изражаја на савременом тржишту рада, на којем сигурност запослења има примат над сигурношћу посла. Даље, иако постоји велики број одредби које имају за циљ да омогуће женама с породичним обавезама да наставе да обављају рад, многе од њих, делом због неадекватних законских решења, прекидају радни однос, да би се након одређеног времена опет вратиле на тржиште рада. Слична ситуација је и приликом остваривања права из социјалног осигурања која су уско повезана са остваривањем права на рад и права на једнаку зараду, тако да се жене често враћају на тржиште рада јер немају значајна пензијска права и не остварују економску сигурност.

У Србији је донето неколико закона којима се забрањује сваки облик дискриминације, и којима је прописана заштита од дискриминације и мере за унапређење равноправности. Суштински, законодавство Србије не одступа много од међународних и упоредних стандарда, односно приступа којим се међународни субјекти воде приликом

регулисања права на једнакост жена и мушкараца. Међутим, без обзира на овакву политику законодавне активности, дискриминација и неједнакост су присутне у многим сферама, укључујући и подручја запошљавања и рада, што се најбоље види у односу незапослених жена и мушкараца који се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање. Због тога је неопходна реформа законодавства која ће имплементирати поједина решења из упоредног односно комунитарног права, а која смо већ детаљно анализирали и предложили. Такође морамо нагласити да ни добра регулатива не гарантује остваривање права на једнакост, већ је потребна организована акција за њену примену.

Синдикати не остварују пун потенцијал када се ради о обезбеђивању једнакости жена и мушкараца, без обзира на то што је Европска конфедерација синдиката 2007. године усвојила Повељу о интегрисању родне равноправности у синдикате. Бројни су проблеми који утичу на недовољну активност синдиката, од којих су најчешћи: недовољна заступљеност жена у синдикатима (жене као разлог непридруживања синдикату најчешће истичу да им није довољно јасна мисија синдиката), нерегулисање питања равноправности полова у колективним уговорима, као и постојање дискриминаторних одредби у њима. На крају, осим спорадичних одредби, јавна власт у суштини не препознаје синдикате као активне учеснике у борби против неједнакости.

Како смо у ранијим излагањима предложили неопходну реорганизацију синдиката, на овом месту можемо истаћи неколико предлога који могу да побољшају улогу синдиката у остваривању једнакости жена и мушкараца. По узору на законодавства Данске и Немачке, неопходно је предвидети непосредније учешће синдиката и невладиних организација кроз организовање дебатних форума на којима се презентују ставови о равноправности полова свих заинтересованих организација, као и пружање непосредне помоћи сваком лицу да оствари и заштити своја индивидуална права.

## Литература, правни извори и судска пракса

### Литература

- ADAMS, J. R., „Collective Bargaining as a Minimum Employment Standard“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2011.
- AHMED, I., „Decent Work and Human Development“, *International Labour Review*, бр. 2/2003.
- AJUNWA, I., „Age Discrimination by Platforms“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2019.
- ALBERTYN, C., FREDMAN, S., „Equality beyond Dignity: Multi-Dimensional Equality and Justice Langa’s Judgments“, *Acta Juridica*, 2015.
- ALBISTON, C., GREEN, K. T., „Social Closure Discrimination“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2018.
- ANDERMAN, D. S., „Labour Law – management decisions and worker’s rights, London – Edinburgh – Dublin, 1998.
- ANKER, R., CHERNYSHEV, I., EGGER, P., eds., „Measuring Decent Work with Statistical Indicators“, *International Labour Review*, бр. 2/2003.
- ANTKOWIAK, M. T., „A Dignified Life and the Resurgence of Social Rights“, *Northwestern Journal of Human Rights*, бр. 1/2020.
- ARAKI, T., „Comparative Analysis of Security, Flexibility, and Decentralized Industrial Relations in Japan“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 3/2007.
- ASHIAGBOR, D., „Unravelling the Embedded Liberal Bargain: Labour and Social Welfare Law in the Context of EU Market Integration“, *European Law Journal*, бр. 3/2013.
- АВРАМОВ, С., КРЕЋА, М., *Међународно јавно право*, Београд, 2006.
- BAERE, D. G., GOESSENS, E., „Gender Differentiation in Insurance Contracts after the Judgment in Case C-236/09, Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL v. Conseil des Ministres“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 2/2012.
- BAIRD, M., „A New Province for Women and Work“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2008.
- BALTIĆ, A., DESPOTOVIĆ, M., *Osnovi radnog prava Jugoslavije i osnovni problemi sociologije rada*, Beograd, 1967.
- BANKS, K., „Trade, Labor and International Governance: An Inquiry into the Potential Effectiveness of the New International Labor Law“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2011.
- BARNARD, C., „The Changing Scope of the Fundamental Principle of Equality“, *McGill Law Journal*, бр. 4/2001.
- BARNARD, C., „The Principle of Equality in the Community Context: P. Grant, Kalanke and Marschall: Four Uneasy Bedfellows“, *Cambridge Law Journal*, бр. 2/1998.

- BARNARD, C., DEAKIN, S., „Negative and Positive Harmonization of Labor Law in the European Union“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 3/2002.
- BARNARD, C., HEPPLER, B., „Indirect Discrimination: Interpreting Seymour-Smith“, *Cambridge Law Journal*, бр. 2/1999.
- BARNARD, C., HEPPLER, B., „Substantive Equality“, *Cambridge Law Journal*, бр. 3/2000.
- BARNARD, C., HERVEY, T., „Softening the approach to quotas: Positive action after Marschall“, *Journal of Social Welfare and Family Law*, 3/1998.
- BARNARD, H. T., RAPP, L. A., „Pregnant Employees, Working Mothers and the Workplace – Legislation, Social Change and Where We are Today“, *Journal of Law and Health*, бр. 2/2009.
- BARNES, T., ROOSE, M. J., HEAP, eds., „Employment, spillovers and 'decent work': Challenging the Productivity Commission's auto industry narrative“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2016.
- BARNHART, M. N., „Gender Wage Inequality: Is More Legislation the Answer“, *Seattle University Law Review*, бр. 4/2017.
- BARTKIW, J. T., „Deepening the Delusion in the Regulation of Temporary Help Agency Employment“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2018.
- BARZILAY, R. A., „Labor Regulation as Family Regulation: Decent Work and Decent Families“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2012.
- BELL, M., „Equality and European Union Constitution“, *Industrial Law Journal* бр. 3/2004.
- BELL, M., „Sickness Absence and the Court of Justice: Examining the Role of Fundamental Rights in EU Employment Law“, *European Law Journal*, бр. 5/2015.
- BELLACE, R. J., „Achieving social justice: The nexus between the ilo's fundamental rights and decent work“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2011.
- BEKER, K., *Višestruka diskriminacija žena u Srbiji i odabranim državama Evropske unije: uporedna analiza* (doktorska disertacija), Novi Sad, 2019.
- BERCUSSON, B., *European Labour Law*, London, 1996.
- BESCOND, D., CHATAIGNIER, A., MEHRAN, F., „Seven Indicators to Measure Decent Work: An International Comparison“, *International Labour Review*, бр. 2/2003.
- BETTEN, L., „Human Rights“, *International and Comparative Law Quarterly*, бр. 3/2001.
- BETTEN, L., „The International Implementation of Economic and Social Rights by ILO“, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, бр. 2/1988.
- BLANPAIN, R., „Decent Work in the European Union: Hard Goals, Soft Results“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2011.
- BLANPAIN, R., „The European Union and Employment Law“, *Indonesian Journal of International Law*, бр. 4/2008.
- БОЈИЋ, Ф., „Положај жена на тржишту рада и у системима социјалне сигурности – историјско компаративна анализа“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2015.

- BOLL, C., LAGEMANN, A., „Public Childcare and Maternal Employment — New Evidence for Germany“, *LABOUR: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, бр. 2/2019.
- BONNET, F., FIGUEIREDO, B. J., STANDING, G., „A Family of Decent Work Indexes“, *International Labour Review*, бр. 2/2003.
- BORGIDA, E., HUNT, C., KIM, A., „On the Use of Gender Sterotyping Research in Sex Discrimination Litigation“, *Journal of Law and Policy*, бр. 2/2005.
- BOTES, A., „Identifying Sexual Harassment in the Workplace – Do Not Forget to Remember the Code of Good Practice“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 7/2015.
- БОЖИЧИЋ, Д., „Дигиталне платформе и њихов утицај на односе поводом дигиталног рада“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2020.
- БОЖИЧИЋ, Д., „Уступање запослених преко агенција за привремено запошљавање – (не)постојећи правни оквир у Републици Србији и правна решења у међународном и комунитарном праву“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2016.
- BOWERS, J., HONEYBALL, S., *Labour Law*, Hampshire, 1998.
- BRAGA, B., „Earnings dynamics: The role of education throughout a worker’s career“, *Labour Economics*, бр. 3/2018.
- BRAJIĆ, V., „Fleksibilne forme zapošljavanja i sindikat“, *Aktuelna pitanja savremenog zakonodavstva – Budva*, 2000.
- BRAMESHUBER, E., „Basic Income from Wages: Freedom of Contract versus Statutory Minimum Standards“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2016.
- BREDGAARD, T., MADSEN, K. P., „Farewell flexicurity? Danish flexicurity and the crisis“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4/2018.
- BRISKIN, L., „Austerity, union policy and gender equality bargaining“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 1/2014.
- BRKOVIĆ, R., „Fleksibilno tržište rada u uslovima globalizacije“, *Pravni život*, бр. 11/2011.
- БРКОВИЋ, Р., „Приватне агенције за запошљавање – међународни, комунитарни и национални правни оквири“, *Теме*, бр. 4/2015.
- БРКОВИЋ, Р., УРДАРЕВИЋ, Б., „Забрана дискриминације према Закону о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/2002.
- БРКОВИЋ, Р., УРДАРЕВИЋ, Б., *Радно право с елементима социјалног права*, Службени гласник, 2020.
- BROCK, G. K., „Equality Issues in the CEE Countries: Women and Decision-Making in the Labor Market“, *Review of Central and East European Law*, бр. 4/2006.
- BROWN, L. S., „Negotiating around the Equal Pay Act: Use of the Factor other than Sex Defense to Escape Liability“, *Ohio State Law Journal*, бр. 2/2017.
- BRUDNEY, J. J., „The Internationalization of Sources of Labor Law“, *University of Pennsylvania Journal of International Law*, бр. 1/2017.

- BULLOCK, J., MASSELOT, A., „Multiple Discrimination and Intersectional Disadvantages: Challenges and Opportunities in the European Union Legal Framework“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 1/2012/2013.
- BUKLIJAŠ, B., BILIĆ, A., *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006.
- BURCA, G., „After the EU Charter of Fundamental Rights: The Court of Justice as a Human Rights Adjudicator“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 2/2013.
- BURGESS, J., FRENCH, E., STRACHAN, G., „The Diversity Management Approach to Equal Employment Opportunity in Australian Organisations“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2009.
- BURIBAYEV, A. Y., KHAMZINA, A. Z., „Gender equality in employment: The experience of Kazakhstan“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2/2019.
- BURTON, B., „Neoliberalism and the Equality Act 2010: A Missed Opportunity for Gender Justice?“, *Industrial Law Journal*, бр. 2/2014.
- BUSBY, N., „The evolution of gender equality and related employment policies: The case of work– family reconciliation“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2-3/2018.
- BRZEZIŃSKA, A., „Gender Equality in the Case Law of the European Court of Justice“, *IES WORKING PAPER*, бр. 2/2009.
- CASANO, L., „The Future of European Labour Law and the Right to Employability: Which Role for the Validation of Non-Formal and Informal Learning“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016.
- CAZES, S., TONIN, M., „Employment Protection Legislation and Job Stability: A European Cross-Country Analysis“, *International Labour Review*, бр. 3/2010.
- CELORIO, R., „Discrimination and the Regional Human Rights Protection Systems: The Enigma of Effectiveness“, *University of Pennsylvania Journal of International Law*, бр. 4/2019.
- CHALMERS, D., TROTTER, S., „Fundamental Rights and Legal Wrongs: The Two Sides of the Same EU Coin“, *European Law Journal*, бр. 1/2016.
- CHAN, W., „Mothers, Equality and Labour Market Opportunities“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2013.
- CHIERGATO, E., „A Work-Life Balance For All? Assessing the Inclusiveness of EU Directive 2019/1158“, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, бр. 1/2020.
- COLVINT, J. S. A., „Mandatory Arbitration and Inequality of Justice in Employment“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1-2/2014.
- CONLEY, H., PAGE, M., „The Gender Equality Duty in Local Government: The Prospects for Integration“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/2010.
- CORAZZA, L., „Hard Times for Hard Bans: Fixed-Term Work and So-Called Non-Regression Clauses in the Era of Flexicurity“, *European Law Journal*, бр. 3/2011.

- COSTIUG, M. L., „Flexicurity and Employment Relationships in Romania“, *Law Annals from Titu Maiorescu University*, бр. 2/2015.
- CRENSHAW, K., „Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics“, *University of Chicago Legal Forum*, 1989.
- ČOLIĆ, B., „Nepoštovanje zabrane diskriminacije i zlostavljanja na radu – oblici zaštite i posledice“, *Pravni život*, бр. 11/2011.
- DAVIES, A., „The Implementation of the Directive on Temporary Agency Work in the UK: A Missed Opportunity“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2010.
- DAVIES, C. L. A., *Perspectives on Labour Law*, Cambridge, 2004.
- DAVIES, G., „Discrimination and beyond in European Economic and Social Law“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1-2/2011.
- DEAKIN, S., MALMBERG, J., SARKAR, P., „How Do Labour Laws Affect Unemployment and the Labour Share of National Income – the Experience of Six OECD Countries, 1970–2010“, *International Labour Review*, бр. 1/ 2014.
- DEAKIN, S., MORRIS, S. G., *Labour Law*, London – Edinburgh – Dublin, 1998.
- DEDIĆ, S., SIJERČIĆ, G. J., *Radno pravo*, Sarajevo, 2005.
- DIECKMANN, M. C., „Equal Pay for Equal Work – The Distributional Effects of the Assignment Policy for Military Women“, *Columbia Journal of Gender and Law*, бр. 1/2011.
- DOHERTY, M., „Emergency Exit: Collective Bargaining, the ILO and Irish Law“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2013.
- DOYLE, C., „The Reactivation of Pay Equity in New Zealand by Terranova: Why Did It Take So Long“, *New Zealand Women’s Law Journal*, 2018.
- DUGAN, N., „#TimesUp on Individual Litigation Reform: Combatting Sexual Harassment through Employee-Driven Action and Private Regulation“, *Columbia Journal of Law and Social Problems*, бр. 2/2020.
- EGGER, P., „Decent Work and Competitiveness: Labour Dimensions of Accession to the European Union“, *International Labour Review*, бр. 1/2003.
- ELZER, C., „Wheeling, Dealing, and the Glass Ceiling: Why the Gender Difference in Salary Negotiation is Not a Factor other than Sex under the Equal Pay Act“, *Georgetown Journal of Gender and the Law*, бр. 1/2009.
- ESTLUND, C., „What Should We Do After Work? Automation and Employment Law“, *Yale Law Journal*, бр. 2/2018.
- ETINSKI, R., „Concept of indirect discrimination under Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 70/2015.
- ETINSKI, R., „Od principa jednakosti do antidiskriminacionog prava“, *Pravni život*, бр. 13/2008.
- ETINSKI, R., KRSTIĆ, I., *EU Law on the Elimination of Discrimination*, Maribor – Belgrade, 2009.



- FACIO, A., MORGAN, I. M., „Equity or Equality for Women – Understanding CEDAW’s Equality Principles“, *Alabama Law Review*, 6p. 5/2009.
- FEDERAL ANTI-DISCRIMINATION AGENCY, *Guide to the general equal treatment act explanations and examples*, Berlin, 2019.
- FELSTEAD, A., JEWSON, N., *Global Trends in Flexible Labour*, London, 1999.
- FERRARO, T., PAIS, L., SANTOS, R. N., eds., „The Decent Work Questionnaire: Development and Validation in Two Samples of Knowledge Workers“, *International Labour Review*, 6p. 2/2018.
- FIELDS, S. G., „Decent Work and Development Policies“, *International Labour Review*, 6p. 2/2003.
- FIKFAK, V., „Changing State Behaviour: Damages before the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, 6p. 4/2019.
- FISCHER, S., „The downside of good peers: How classroom composition differentially affects men’s and women’s STEM persistence“, *Labour Economics*, 6p. 3/2017.
- FORSTER, C., JIVAN, V., „Gender Equality Laws in the Post Socialist States of Central and Eastern Europe: Mainstream Fixture or Fizzer“, *European Journal of Law Reform*, 6p. 4/2012.
- FRANTZIOU, E., „The Horizontal Effect of the Charter of Fundamental Rights of the EU: Rediscovering the Reasons for Horizontality“, *European Law Journal*, 6p. 5/2015.
- FREDMAN, S., „Addressing Disparate Impact: Indirect Discrimination and the Public Sector Equality Duty“, *Industrial Law Journal*, 6p. 3/2015.
- FREDMAN, S., „Emerging from the Shadows: Substantive Equality and Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, 6p. 2/2016.
- FREDMAN, S., „Engendering Socio-Economic Rights“, *South African Journal on Human Rights*, 6p. 3/2009.
- FREDMAN, S., „Providing Equality: Substantive Equality and the Positive Duty to Provide“, *South African Journal on Human Rights*, 6p. 2/2005.
- FREDMAN, S., „Reimagining Power Relations: Hierarchies of Disadvantage and Affirmative Action“, *Acta Juridica*, 2017.
- FREDMAN, S., „Reversing roles: Bringing men into the frame“, *International Journal of Law in Context*, 6p. 4/2014.
- FREDMAN, S., „Substantive Equality Revisited“, *International Journal of Constitutional Law*, 6p. 3/2016.
- FREDMAN, S., „The Harmonization of Working Life and Family Life“, *International Journal of Discrimination and the Law*, 6p. 1/1998.
- FREDMAN, S., „The Poverty of Equality: Pensions and the ECJ“, *Industrial Law Journal*, 6p. 2/1996.
- FREDMAN, S., „The Public Sector Equality Duty“, *Industrial Law Journal*, 6p. 4/2011.
- FREDMAN, S., „Transformation or Dilution: Fundamental Rights in the EU Social Space“, *European Law Journal*, 6p. 1/2006.

- FREEMAN, M. B., „You Will Have a Good Career Here, but Not a Great Career“: Male Mentoring and the Women Journalists of the Canadian Press News Cooperative, 1965–2000, *Labour / Le Travail*, бр. 1/2016.
- FRENZEL, H., „The Temporary Agency Work Directive“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010.
- GAIBIE, S., „Affirmative Action – Concepts and Controversies“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 10/2014.
- GANGULI, I., HAUSMANN, R., VIARENGO, M., „Closing the Gender Gap in Education: What Is the State of Gaps in Labour Force Participation for Women, Wives and Mothers“, *International Labour Review*, бр. 2/2014.
- GAVRILOVIĆ, J. B., „Problem nezaposlenosti u Srbiji i Jugoslaviji i značaj aktivne politike tržišta rada“, *Ekonomski anali*, бр. 125/1999.
- GERARDS, J., „The Discrimination Grounds of Article 14 of the European Convention on Human Rights“, *Human Rights Law Review*, бр. 1/2013.
- GHAI, D., „Decent work: Concept and indicators“, *International Labour Review*, бр. 2/2003.
- GLENDON, A. M., „Knowing the Universal Declaration of Human Rights“, *Notre Dame Law Review*, бр. 5/1998.
- GOW, L., MIDDLEMISS, S., „Equal Pay Legislation and Its Impact on the Gender Pay Gap“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 4/2011.
- GREEN, K. T., „America Is from Venus, France Is from Mars: Pinups, Policing, and Gender Equality“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 2/2016.
- GREEN, K. T., „Insular Individualism: Employment Discrimination Law after Ledbetter v. Goodyear“, *Harvard Civil Rights-Civil Liberties Law Review*, бр. 2/2008.
- GREEN PAPER, *Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century*, Brussels, 2006.
- GREIF, T., *Mere protiv diskriminacije u zapošljavanju i uloga nevladinih organizacija*, Beograd, 2014.
- GRGUREV, I., „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, бр. 4/2006.
- ГРУБЕШИЋ, И., „Редефинисање појма радника у условима рада на *online* платформама“, *Слобода пружања услуга и правна сигурност*, Крагујевац, 2017.
- GRUBEŠIĆ, I., RADONČIĆ, DŽ., „Primjena načela zabrane diskriminacije u ostvarivanju prava na porodijsku naknadu“, *ANALI Pravnog fakulteta Univerziteta u Zenici*, бр. 11, год. 6.
- GUNDT, N., „Employment and Security in the Netherlands“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2015.
- GUNDT, N., „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014.
- GYULAVARI, T., HOS, N., „The Road to Flexibility: Lessons from the New Hungarian Labour Code“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2012.

- HAAR, P. B., COPELAND, P., „What are the Future Prospects for the European Social Model? An Analysis of EU Equal Opportunities and Employment Policy“, *European Law Journal*, бр. 3/2010.
- HAASLER, R. S., „The German system of vocational education and training: challenges of gender, academisation and the integration of low-achieving youth“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 1/2020.
- HAMILTON, W. J., KOSHAN, J., „Equality Rights and Pay Equity: Deja Vu in the Supreme Court of Canada“, *Journal of Law & Equality*, бр. 1/2019.
- HEPPLER, B., „Discrimination and Equality of Opportunity – Northern Irish Lessons“, *Oxford Journal of Legal Studies*, бр. 3/1990.
- HEPPLER, B., „Enforcing Equality Law: Two Steps Forward and Two Steps Backwards for Reflexive Regulation“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/2011.
- HEPPLER, B., „Equality and Empowerment for Decent Work“, *International Labour Review*, бр. 1/2001.
- HEPPLER, B., „Equality Laws and Economic Efficiency“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/1997.
- HEPPLER, B., „The Implementation of the Community Charter of Fundamental Social Rights“, *Modern Law Review*, бр. 5/1990.
- HEPPLER, B., „The Key to Greater Gender Equality“, *The Equal Rights Review*, бр. 12/2014.
- HERSCH, J., SHINALL, B. J., „Something to Talk About: Information Exchange Under Employment Law“, *University of Pennsylvania Law Review*, 2016.
- HINAREJOS, A., „A Missed Opportunity: The Fundamental Rights Agency and the Euro Area Crisis“, *European Law Journal*, бр. 1/2016.
- HOMS, O. F., MARCOS, S. V., „Education outcomes and the labor market“, *Labour Economics*, бр. 5/2018.
- HOWARD, E., „EU Equality Law: Three Recent Developments“, *European Law Journal*, бр. 6/2011.
- INAHAMI, T., „The Japanese Flexicurity System and the Community Firm“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 4/2010.
- INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Private employment agencies, promotion of decent work and improving the functioning of labour markets in private services sectors*, Geneva, 2011.
- JACOBS, S., BRAHIC, B., OLAIYA, M. M., „Sexual harassment in an east African agribusiness supply chain“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 3/2015.
- JAHN, J. E., BENTZEN, J., „What Drives the Demand for Temporary Agency Workers?“, *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, бр. 3/2012.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Флексибилизација рада – решење или заблуда“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2012.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Флексибилне форме запошљавања у Закону о раду“, *Радно и социјално право*, бр. 1–3/2002.

- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Једнакост запослених према полу у документима и пракси ЕУ“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 2006.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Mobing у пракси и документима ЕУ и Србије“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 1-2/2008.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Ravnopravnost žena i muškaraca u oblasti rada“, *Radno i socijalno pravo*, бр. 4–7/2003.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Сексуално узнемиравање и здрава радна средина“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Сocijalna сигурност и социјална држава“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2009.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Социјално-економска права у вези а радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., *Социјално право*, Нови Сад, 2013.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Улога синдиката у остваривању здравих и правичних услова рада“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2014.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Zaštita jednakosti zaposlenih u pravu Evropske unije“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2010.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., „Заштита од незапослености у пракси европских и других земаља“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., ВОЖИЋИЋ, Д., „Zaštita od nasilja i uznemiravanja na radu u међународним правним стандардима“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 3/2019.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., ОБРАДОВИЋ, Г., ЂУКИЋ, Л., eds., *Приручник за борбу против дискриминације на раду (међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса)*, Београд, 2012.
- JOHNS, W. M., „EU Work–Family Policies Challenging Parental Roles or Reinforcing Gendered Stereotypes?“, *European Law Journal*, бр. 5/2013.
- JOVANOVIĆ, P., „Načelo jednake plaćenosti za isti rad u међународним, regionalnim и nacionalnim актима“, *Radno i socijalno pravo*, бр. 4–7/2003.
- ЈОВАНОВИЋ, П., „Начело једнакости у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1/2018.
- ЈОВАНОВИЋ, П., „Позитивна дискриминација (са освртом на област рада)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018.
- ЈОВАНОВИЋ, П., *Радно право*, Нови Сад, 2015.
- JOVANOVIĆ, P., „Zlostavljanje na radu kao pravno pitanje u међународном и европском праву“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, бр. 1-2/2008.
- KADRIU, O., „Zabrana diskriminacije u radnim odnosima i građanskopravna odgovornost“, *Pravni život*, бр. 11/2011.
- КАЛАМАТИЈЕВ, Т., РИСТОВСКИ, А., „Флексибилност и сигурност радног односа у радном законодавству Републике Македоније (развој и перспективе)“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2013.

- KEANE, E., „The Flexicurity System in Ireland“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2016.
- KELLER, B., SEIFERT, H., „Atypical employment in Germany. Forms, development, patterns“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 4/2013.
- KLUVE, J., „The effectiveness of European active labor market programs“, *Labour Economics*, бр. 6/2010.
- KNOX, A., „Regulatory avoidance in the temporary work agency industry: Evidence from Australia“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2018.
- KRISTEN, E., BANUELOS, B., URBAN, D., „Workplace Violence and Harassment of Low-Wage Workers“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 1/2015.
- КОСТИЋ, М., „Права по основу осигурања за случај незапослености – с посебним освртом на право на новчану накнаду“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2014.
- КОСТИЋ, М., „Услуге додатног образовања и обуке при Националној служби за запошљавање“, *Услуге и одговорност*, Крагујевац, 2017.
- KOVAČEVIĆ, Lj., „Jednakost i zabrana diskriminacije u radnom pravu“, *Tržište rada i politika zaposlenosti*, Beograd, 2008.
- КОВАЧЕВИЋ, Љ., „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент достојанственог запошљавања: прилог дискусији о Нацрту закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2018.
- КОВАЧЕВИЋ, Љ., НОВАКОВИЋ, У., „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности“, *Право и привреда*, бр. 7-8/2018.
- KYUI, N., „Expansion of higher education, employment and wages: Evidence from the Russian Transition“, *Labour Economics*, бр. 2/2016.
- LAHUERTA, B. S., „Taking EU Equality Law to the Next Level: In Search of Coherence“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016.
- LAHUERTA, B. S., ZBYSZEWSKA, A., „EU equality law after a decade of austerity: On the Social Pillar and its transformative potential“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2-3/2018.
- LAI, A., „Women Can and Should Have It Both Ways: Finding a Balance between the EU's New Law on Maternity Leave and American Maternity Provisions“, *European Journal of Law Reform*, бр. 3-4/2010.
- LALETA, S., VUKOBRAT, B. N., „Fleksigurnost i (de)regulacija tržišta rada“, *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, бр. 1/2016.
- LANDMAN, A. A., „The Anatomy of Disputes about Equal Pay for Equal Work“, *South African Mercantile Law Journal*, бр. 2/2002.
- LAUBSCHER, T., „Equal Pay for Equal Work – A South African Perspective“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 4/2016.
- LECOMTE, F., „Embedding Employment Rights in Europe“, *Columbia Journal of European Law*, бр. 1/2010.

- LEDWITH, S., „Gender politics in trade unions. The representation of women between exclusion and inclusion“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 2/2012.
- LEDWITH, S., MUNAKAMWE, J., „Gender, union leadership and collective bargaining: Brazil and South Africa“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 3/2015.
- LEONE, C., „Towards a More Shared Parenthood? The Case of Roca Alvarez in Context“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2010.
- LERUM, C., „Equal Pay for Women Can Become a Reality: A Proposal for Enactment of the Paycheck Fairness Act“, *Northern Illinois University Law Review*, бр. 1/2013.
- LOPEZ, J., COURT, A., CANALDA, S., „Breaking The Equilibrium between Flexibility and Security: Flexiprecarity as the Spanish Version of the Model“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2014.
- LUBARDA, B., *Evropsko radno pravo*, Podgorica, 2004.
- LUBARDA, B., „Fleksigurnost – sloboda bez solidarnosti“, *Pravni život*, бр. 12/2007.
- ЛУБАРДА, Б., „Право на толеранцију у радном праву versus дискриминација“, *Актуелна питања савременог законодавства*, Будва, 2000.
- ЛУБАРДА, Б., *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2012.
- ЛУБАРДА, Б., *Увод у радно право*, Београд, 2013.
- LURIE, L., „Unions and Unequal Pay: The Establishment of the Family Wage“, *International Labour Review*, бр. 1/2018.
- LYNCH, J. K., „Sex-Plus-Age Discrimination: State Law Saves the Day for Older Women“, *ABA Journal of Labor and Employment Law*, бр. 1/2015.
- MACNAUGHTON, G., FREY, F. D., „Decent Work, Human Rights, and the Millennium Development Goals“, *Hastings Race and Poverty Law Journal*, бр. 2/2010.
- MALMBERG, J., „Trade Union Liability for Eu-Unlawful Collective Action“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2012.
- MANTOUVALOU, V., „Are Labour Rights Human Rights“, *European Labour Law Journal*, бр. 2/2012.
- MANTOUVALOU, V., „Labour Rights in the European Convention on Human Rights: An Intellectual Justification for an Integrated Approach to Interpretation“, *Human Rights Law Review*, бр. 3/2013.
- MARTÍN, R. N., „Positive Action in EU Gender Equality Law: Promoting Women in Corporate Decision-Making Positions“, *Spanish Labour Law and Employment Relations Journal*, бр. 1/2014.
- MCGREGOR, M., „Globalization and Decent Work (Part 1)“, *Juta's Business Law*, бр. 4/2006.
- MCLAUGHLIN, C., „Equal Pay, Litigation and Reflexive Regulation: The Case of the UK Local Authority Sector“, *Industrial Law Journal*, бр. 1/2014.

- MEHDIZADEH, N., „Gender and Reconciliation of Work and Family in Iran“, *International Labour Review*, бр. 3-4/2011.
- МЕЂУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА, *Смернице о радном законодавству*, Женева, 2001.
- МИРЈАНИЋ, Ж., „Промене законског регулисања запошљавања и права за време незапослености“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009.
- МИРЈАНИЋ, Ж., „Значај социјалног дијалога у процесу усклађивања домаћег права с правом Европске уније“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 68/2014.
- MOIZARD, N., „The Risks of Invoking Fundamental Social Rights“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014.
- MONAGHAN, K., „Equality and Non-Discrimination“, *Judicial Review*, бр. 4/2011.
- NEUVONEN, J. P., „Inequality in equality’ in the European Union equality directives: A friend or a foe of more systematized relationships between the protected grounds?“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 4/2015.
- NICOLA, G., „The Right to Work, EU Activation Policies and National Unemployment Benefit Schemes“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014.
- NIELSEN, K. H., „Discrimination and Lawful Distinction in Employment – The Approach by the ILO“, *Netherlands Quarterly of Human Rights*, бр. 4/1996.
- NIKOLIĆ, A., *Radno pravo*, Београд, 1988.
- NOVITZ, T., „Collective Bargaining, Equality and Migration: The Journey to and from Brexit“, *Industrial Law Journal*, бр. 1/2017.
- ОБРАДОВИЋ, Г., „Флексибилизација радних односа – узроци и границе“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008.
- ОБРАДОВИЋ, Г., *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011.
- OGNJENOVIĆ, K., „Теоријски приступ активним мерима тржишта рада и пракса ЕУ“, *Активне мере на тржишту рада и питања запослености*, Београд, 2011.
- OLIVER, H., „Anti-Discrimination and Human Rights Standards in Europe: Lessons from the European Social Model“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 2008.
- OLIVER, R. S., „French Prohibition of Harassment at Work: A Case of Complex Articulation of Moral and Sex, under European Influence“, *European Labour Law Journal*, бр. 1/2010.
- OSCE, *Jednake mogućnosti*, Београд, 2003.
- OSTERMEIER, M., LINDE, S., LAY, J., eds., „SMARTer Indicators for Decent Work in a Post-2015 Development Agenda: A Proposal“, *International Labour Review*, бр. 3/2015.
- OWENS, R., STEWART, A., „Regulating for Decent Work Experience: Meeting the Challenge of the Rise of the Intern“, *International Labour Review*, бр. 4/2016.
- PAPA, V., „The Dark Side of Fundamental Rights Adjudication“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2015.

- PAPAPETROU, E., TSALAPORTA, P., „Is There a Case for Intergenerational Transmission of Female Labour Force Participation and Educational Attainment? Evidence From Greece During The Crisis“, *LABOUR: Review of Labour Economics & Industrial Relations*, бр. 4/2018.
- PARK, D. L., „L&E Evolution Part II: Discrimination“, *Labor Law Journal*, бр. 4/2018.
- ПЕРИЋ, С., Пристојан рад (докторска дисертација), Ниш, 2011.
- PETERS, A., „Corruption as a Violation of International Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 4/2018.
- ПЕТРОВИЋ, А., *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009.
- ПЕТРОВИЋ, А., „Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности“, *Социјална права и економска криза*, Београд, 2009.
- ПЕТРУШИЋ, Н., „Повереник за заштиту равноправности – улога, надлежност и начин поступања у случајевима дискриминације“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2011.
- PETRUŠIĆ N., ILIĆ G., RELJANOVIĆ M., eds., *Primena antidiskriminacionog zakonodavstva i krivičnopravna zaštita*, Beograd, 2012.
- PIASNA, A., DRAHOKOUPIL, J., „Gender inequalities in the new world of work“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2017.
- PITT, G., *Employment Law*, London, 1995.
- ПОСОК, В., „Holding up half the sky? Women at work in the 21st century“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 2/2016.
- POPLI, G., YILMAZ, O., „Educational Attainment and Wage Inequality in Turkey“, *Labour: Review of Labour Economics and Industrial Relations*, бр. 1/2017.
- ПОТОЧЊАК, Ж., GRGIĆ, A., „Osnovni pojmovi i koncepcije o zabrani diskriminacije u radnom pravu“, *Zbornik radova „Perspektive antidiskriminacijskog prava“*, Pravni fakultet Sveučilištva u Zagrebu, 2014.
- PROKOTT, G. D., SEMAAN, A., „New California Employment Laws for 2020: What Employers Should Know“, *Employee Relations Law Journal*, бр. 4/2020.
- RADACIC, I., „Gender Equality Jurisprudence of the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 4/2008.
- RAMOS, M. M., NICOLI, A. G. P., „Substantial Equality of Workers as a Condition of Freedom“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 7/2016.
- RAPP, B. S., „What We Know about Equal Employment Opportunity Law after Fifty Years of Trying“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 2/2018.
- RAVNIĆ, A., *Osnove radnog prava – domaćeg, uporednog i međunarodnog*, Zagreb, 2004.
- REICH, B. R., „The Challenge of Decent Work“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2002.
- RELJANOVIĆ, M., MATIĆ, M., ILIĆ, G., *Priručnik za primenu antidiskriminacionog zakonodavstva*, Beograd, 2010.



- RICE, S., ROLES, C., „It’s a Discrimination Law Julia, but Not as We Know It’: Part 3-1 of the *Fair Work Act*“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2010.
- RICHARDSON, L., „Economic, Social and Cultural Rights (and beyond) in the UN Human Rights Council“, *Human Rights Law Review*, бр. 3/2015.
- RITTICH, K., „Making Natural Markets: Flexibility as Labour Market Truth“, *Northern Ireland Legal Quarterly*, бр. 3/2014.
- ROBERTSON, B., „Does the New Code of Good Practice on Equal Pay for Equal Work Justify Its Existence“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 10/2015.
- РОЗИЋ, И., „Флексибилни облици запошљавања у складу са ASQUIS COMMUNITAIRE“, *Радно и социјално право*, бр. 2/2013.
- RUSSELL, R., „Implicating public companies in the equal pay debate“, *International Journal of Discrimination and the Law*, бр. 2/2012.
- SACHS, I., „Inclusive Development and Decent Work for All“, *International Labour Review*, бр. 2/2004.
- SCHNEIDER, A., „Negotiating While Female“, *SMU Law Review*, бр. 3/2017.
- SCHUBERT, C., „Collective Agreements within the Limits of Europe: Collective Autonomy as Part of the European Economic System“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2013.
- SERVAIS, M. J., „Globalization and Decent Work Policy: Reflections upon a New Legal Approach“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2004.
- SHANTHAKUMAR, S., „Labour and Fundamental Human Rights: Is Equal Remuneration Law Doing the Job It Is Supposed to Do to Eliminate the Gender Pay Gap in India“, *US-China Law Review*, бр. 2/2012.
- SHEEN, V., „The implications of Australian women’s precarious employment for the later pension age“, *The Economic and Labour Relations Review*, бр. 1/2017.
- SHENKER, A. P., „Age is Different: Revisiting the Contemporary Understanding of Age Discrimination in the Employment Setting“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2013.
- SHEPPARD, C., „Mapping anti-discrimination law onto inequality at work: Expanding the meaning of equality in international labour law“, *International Labour Review*, бр. 1-2/2012.
- SHILTON, E., „Family Status Discrimination: Disruption and Great Mischief or Bridge over the Work-Family Divide“, *Journal of Law & Equality*, бр. 1/2018.
- SHILTON, E., „Gender Risk and Employment Pension Plans in Canada“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, бр. 1/2013.
- SIMOVIĆ, V., „Položaj žena u pogledu ostvarivanja prava iz radnog odnosa u Crnoj Gori“, *Pravni život*, бр. 11/2011.
- SINISCALCO, G., DAMRELL, L., NABITY, M. C., „The Pay Gap, the Glass Ceiling, and Pay Bias: Moving Forward Fifty Years after the Equal Pay Act“, *ABA Journal of Labor and Employment Law*, бр. 3/2014.

- SMIT, D., „Labour Law, the Queen Bee Syndrom and Workplace Bullying: A Contribution to the Shattering of at Least One Glass Ceiling for Female Employees“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 4/2016.
- SMITH, M., LAYTON, R., STEWART, A., „Inclusion, Reversal, or Displacement: Classifying Regulatory Approaches to Pay Equity“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, бр. 1/2017.
- SOLANKE, I., „Infusing the Silos in the Equality Act 2010 with Synergy“, *Industrial Law Journal*, бр. 4/2011.
- SPARREBOOM, T., „Gender Equality, Part-Time Work and Segregation in Europe“, *International Labour Review*, бр. 2/2014.
- SPAVENTA, E., „A Very Fearful Court: The Protection of Fundamental Rights in the European Union after Opinion 2/13“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1/2015.
- SPEER, D. J., „The gender gap in college major: Revisiting the role of pre-college factors“, *Labour Economics*, бр. 1/2017.
- СТОЈАНОВИЋ, М., „Решавање радних спорова *de lege lata i de lege ferenda*“, *Радно и социјално право*, бр. 1/2007.
- SZYDŁO, M., „Gender Equality on the Boards of EU Companies: Between Economic Efficiency, Fundamental Rights and Democratic Legitimation of Economic Governance“, *European Law Journal*, бр. 1/2015.
- ŠUNDERIĆ, B., *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd, 2001.
- THEODOSSIOU, I., ZANGELIDIS, A., „Should I stay or should I go? The effect of gender, education and unemployment on labour market transitions“, *Labour Economics*, бр. 5/2009.
- THERON, J., „Decent Work and the Crisis of Labour Law in South Africa“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 7/2014.
- THORNICROFT, W. K., „Wage Discrimination in British Columbia Business and Law Schools: An Empirical Analysis“, *Labor Law Journal*, бр. 3/2019.
- TIČAR, L., *Nove oblike dela*, Ljubljana, 2012.
- TIPPETT, C. E., „Harassment Trainings: A Content Analysis“, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, бр. 2/2018.
- TIPPETT, C. E., „Opportunity Discrimination: A Hidden Liability Employers Can Fix“, *Employee Rights and Employment Policy Journal*, бр. 1/2019.
- TOIT, D. D., „The Right to Equality versus Employer 'Control' and Employee 'Subordination': Are Some More Equal Than Others?“, *Industrial Law Journal (Juta)*, бр. 1/2016.
- TRAVIS, M., „Accommodating Intersexuality in European Union Anti-Discrimination Law“, *European Law Journal*, бр. 2/2015.
- TREU, T., „Labour Flexibility in Europe“, *International Labour Review*, бр. 4-5/1992.

- ТУБИЋ, Н. Б., „Поступци пред појединим универзалним телима УН за заштиту људских права – актуелна питања и перспективе“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2019.
- TUDOR, J., „Closing the Gender Pay Gap in the European Union: The Equal Pay Guarantee across the Member-States“, *North Dakota Law Review*, бр. 2/2017.
- ТУРЧИНОВИЋ, Ф., „Једнакост полова у праву ЕУ“, *Правна ријеч*, бр. 33. Бања Лука, 2012.
- УРДАРЕВИЋ, Б., „Флексибилност рада у условима глобализације“, *Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније (књига 1)*, Крагујевац, 2013.
- УРДАРЕВИЋ, Б., „Флексибилност тржишта рада и запошљавање преко агенција у Европској унији“, *XXI век – век услуга и услужног права*, Крагујевац, 2011.
- VAUCHEZ, H. S., „More Women – But Which Women? The Rule and the Politics of Gender Balance at the European Court of Human Rights“, *The European Journal of International Law*, бр. 1/2015.
- ВИЛИЋ, Д., „Улога знања и образовања у савременом друштву“, *Политеиа*, бр. 8/2014.
- VOTINIUS, J. J., *Country report Gender equality, Sweden*, 2020.
- VOTINIUS, J. J., „Young Employees: Securities, Risk Distribution and Fundamental Social Rights“, *European Labour Law Journal*, бр. 3-4/2014.
- ВРАЊЕШ, М., „Осигурање за случај незапослености и проблеми његовог финансирања“, *Право и привреда*, бр. 1–3/2010.
- ZACCARIA, L. M., „The Effectiveness of the Principle of Equal Pay in Hungarian Judicial Practice“, *Hungarian Yearbook of International Law and European Law*, 2014.
- ZAHN, R., „Trade Unions and the Challenges of EU Enlargement: The Kind of Laws the Unions Ought to Want“, *European Labour Law Journal*, бр. 3/2016.
- ZEKIC, N., „Job Security or Employment Security: What’s in a Name“, *European Labour Law Journal*, бр. 4/2016.
- WATKINS, A. T., „The Ghost of Salary Past: Why Salary History Inquiries Perpetuate the Gender Pay Gap and Should Be Ousted as a Factor other than Sex“, *Minnesota Law Review*, бр. 2/2018.
- WATSON, L., „My Skills Should Pay the Bills: An Intricate Look at the Importance of Equal Pay“, *Journal of Race, Gender, and Poverty*, 2018/2019.
- WATSON, P., „Equality of Treatment in Social Security“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 1/2015.
- WADDINGTON, L., „Saying all the right things and still getting it wrong: The court of justice’s definition of disability and non-discrimination law“, *Maastricht Journal of European and Comparative Law*, бр. 4/2015.
- WADDINGTON, L., PEDERSEN, M., LIISBERG, V. M., „Get a Job: Active Labour Market Policies and Persons with Disabilities in Danish and European Union Policy“, *Dublin University Law Journal*, бр. 1/2016.

- WEISS, M., „Fundamental Social Rights for the European Union“, *Industrial Law Journal*, бр. 3/1997.
- WEISS, M., „International Labor and Employment Law: From Periphery to Core“, *ABA Journal of Labor & Employment Law*, бр. 3/2010.
- WEISS, M., „Labour Law and the Future of Social Europe“, *Canadian Labour & Employment Law Journal*, 2008.
- WEISS, M., SCHMIDT, M., *Labour Law and Industrial Relations in Germany*, Boston, 2000.
- WIENER, L. R., HURT, L., RUSSELL, B., eds., „Perceptions of Sexual Harassment: The Effects of Gender, Legal Standard, and Ambivalent Sexism“, *Law and Human Behavior*, бр. 1/1997.
- YATES, A. C., „Understanding caring, organizing women: how framing a problem shapes union strategy“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, бр. 3/2010.
- YOSHINO, L. K., „Reevaluating the Equal Pay Act for the Modern Professional Woman“, *Valparaiso University Law Review*, бр. 2/2013.

## Правни извори

### Извори права међународног порекла

#### Извори организације Уједињених нација

- Повеља Уједињених нација.
- Универзална декларација о правима човека из 1948 године.
- Међународни пакт о грађанским и политичким правима (*Сл. лист СФРЈ*, бр. 7/71).
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (*Сл. лист СФРЈ*, бр. 7/71).
- Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 11/81).

#### Извори Међународне организације рада

- Конвенција МОП-а бр. 88 о служби за посредовање рада (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 9/58).
- Конвенција МОП-а бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (*Сл. лист СФРЈ*, 12/52).
- Конвенција МОП-а бр. 111 о дискриминацији у вези са запослењем и занимањем, (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 3/61).
- Конвенција МОП-а бр. 140 о плаћеном одсуству за сврхе образовања (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82).
- Конвенција МОП-а бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 14/82).

- Конвенција МОР-а бр. 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници с породичним обавезама) (*Сл. лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/87).
- Конвенција МОР-а бр. 181 о приватним агенцијама за запошљавање (*Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 2/2013).
- Конвенција МОР-а бр. 190 против насиља и узнемиравања (нератификована).

### **Извори Европске уније**

- Уговор из Амстердама (*Official Journal of the European Communities*, 97/C 340/01).
- Уговор из Лисабона (*Official Journal of the European Union*, 2007/C 306/01).
- Повеља о фундаменталним људским правима у Европској унији (*Official Journal of the European Union*, С 364/1).
- Повеља заједнице о фундаменталним социјалним правима радника.
- Европски стуб социјалних права у 20 принципа.
- Директива 75/117/ЕЕЗ о принципу једнаког плаћања за мушкарце и жене (*Official Journal of the European Communities*, No L 45/19).
- Директива 76/207/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у вези с приступом запослењу, професионалној обуци и унапређењу услова рада (*Official Journal of the European Communities*, No L 39/40).
- Директива 79/7/ЕЕЗ о примени принципа једнаког третмана у области социјалне сигурности (*Official Journal of the European Communities*, No L 6/24).
- Директива 96/71/ЕЗ о упућивању радника у оквиру пружања услуга (*Official Journal of the European Communities*, No L 18/1).
- Директива 97/80/ЕЗ о обавези изношења доказа у случајевима дискриминације утемељене на полу (*Official Journal of the European Communities*, L 14/6).
- Директива 2000/43/ЕЗ о спровођењу начела једнаког поступања према особама без обзира на њихово расно или етичко порекло (*Official Journal of the European Communities*, L 180/22).
- Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању (*Official Journal of the European Communities*, L 303/16).
- Директива 2006/54/ЕЗ о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкараца и жена у питањима запошљавања и рада (*Official Journal of the European Union*, L 204/23).
- Директива 2008/104/ЕЗ о раду преко агенција за привремено запошљавање (*Official Journal of the European Union*, L 327/9).
- Директива 2010/18/ЕУ о примени ревидираног Оквирног споразума о родитељском одсуству закљученог од стране BUSINESSSEUROPE, UEAPME, СЕЕР и ETUC и укидању Директиве 96/34/ЕС (*Official Journal of the European Union*, L 68/13).

- Директива 2019/1158/ЕУ о равнотежи између пословног и приватног живота родитеља и неговатеља и о стављању изван снаге Директиве 2010/18/ЕУ (*Official Journal of the European Union*, L 188/79).

### **Извори Савета Европе**

- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода (*Сл. лист СЦГ – Међународни уговори*, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 – испр. и *Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 12/10 и 10/15).
- Ревидирана европска социјална повеља (*Сл. гласник РС – Међународни уговори*, бр. 42/09).

### **Извори права унутрашњег порекла**

#### **Домаће право**

- Устав Србије (*Сл. гласник РС*, бр. 98/2006).
- Закон о забрани дискриминације (*Сл. гласник РС*, бр. 22/2009).
- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености (*Сл. гласник РС*, бр. 36/2009, 88/2010, 38/2015, 113/2017 и 113/2017 – др. закон).
- Закон о посредовању у решавању спорова (*Сл. гласник РС*, бр. 55/2014).
- Закон о раду (*Сл. гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење).
- Закон о равноправности полова (*Сл. гласник РС*, бр. 104/2009).

#### **Страно право**

- Act concerning the Equality Ombudsman (2008:568), доступно на адреси: [https://www.legislationline.org/download/id/3396/file/Sweden\\_Act%20on%20the%20Equality%20Ombudsman\\_2008\\_en.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/3396/file/Sweden_Act%20on%20the%20Equality%20Ombudsman_2008_en.pdf), 20. 4. 2021.
- Act on Equality between Women and Men in the Federal Administration and in Federal Enterprises and Courts (Federal Act on Gender Equality), (Federal Law Gazette I, p. 642, 643 од 24. априла 2015) доступно на адреси: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=101573&p\\_count=2&p\\_classification=05](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=101573&p_count=2&p_classification=05), 9. 11. 2020.
- Act on Gender Equality (од 30. маја 2000), доступно на адреси: <https://www.wcwonline.org/pdf/lawcompilation/Denmark-genderequality.pdf>, 9. 11. 2020.
- Consolidation Act on Equal Pay to Men and Women (Consolidation Act бр. 899 од 5. септембра 2008), доступно на адреси: <https://workplacedenmark.dk/media/9208/consolidation-act-on-equal-pay-to-men-and-women-pdf.pdf>, 9. 11. 2020.
- Consolidation Act on Equal Treatment of Men and Women as regards Access to Employment etc. (Consolidation Act бр. 734 од 28. јуна 2006), доступно на адреси: [https://www.legislationline.org/download/id/6764/file/Denmark\\_Act\\_Equal\\_Treatment\\_Access\\_Employment\\_2006\\_en.pdf](https://www.legislationline.org/download/id/6764/file/Denmark_Act_Equal_Treatment_Access_Employment_2006_en.pdf), 9. 11. 2020.

- Discrimination Act (2008:567), доступно на адреси: <https://www.government.se/information-material/2015/09/discrimination-act-2008567/>, 11. 3. 2021.
- Employment Equalit Act 1998 (бр. 21/1998), доступно на адреси: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/1998/act/21/enacted/en/html>, 9. 11. 2020.
- Equal Status Act 2000 (бр. 8/2000), доступно на адреси: <http://www.irishstatutebook.ie/eli/2000/act/8/enacted/en/pdf>, 9. 11. 2020.
- Equality Act 2010, доступно на адреси: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2010/15/contents>, 9. 11. 2020.
- General Act on Equal Treatment, of 14 August 2006 (Federal Law Gazette I p. 1897 од 14. августа 2006 – Federal Law Gazette I p. 610 од 3. априла 2013), доступно на адреси: [https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p\\_lang=en&p\\_isn=77201](https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=en&p_isn=77201), 9. 11. 2020.
- Ustav Republike Hrvatsk, (Narodne novine, бр. 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14).
- Zakon o radu (Narodne novine, бр. 93/14, 127/17, 98/19).
- Zakon o ravnopravnosti spolova (Narodne novine, бр. 82/08, 69/17).
- Zakon o suzbijanju diskriminacije (Narodne novine, бр. 85/2008 112/12).

### Судска пракса

- Case C-43-75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, од 8. априла 1976.
- Case C-129/79, *Macarthys Ltd v. Wendy Smith*, од 27. марта 1980.
- Case C-171/88, *Ingrid Rinner-Kühn v. FWW Spezial-Gebäudereinigung GmbH & Co. KG*, од 13. јула 1989.
- Case C-408/92, *Constance Christina Ellen Smith and others v. Avdel Systems Ltd*, од 28. септембра 1994.
- Case C-450/93, *Eckhard Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, од 17. октобра 1995.
- Case C-409/95, *Hellmut Marschall v. Land Nordrhein-Westfalen*, од 11. новембра 1997.
- Case C-309/97, *Angestelltenbetriebsrat der Wiener Gebietskrankenkasse v. Wiener Gebietskrankenkasse*, од 11. маја 1999.
- Case C-285/98, *Tanja Kreil v. Bundesrepublik Deutschland*, од 11. јануара 2000.
- Case C-407/98, *Katarina Abrahamsson and Leif Anderson v. Elisabet Fogelqvist*, од 6. јула 2000.
- Case C-203/03, *Commission of the European Communities v. Republic of Austria*, од 1. фебруара 2005.

- Case C-341/05, *Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*, од 18. децембра 2007.
- Case C-385/11, *Isabel Elbal Moreno v. Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) and Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)*, од 22. новембра 2012.
- Case C-363/12, *Z. v. A Government department and The Board of management of a community school*, од 18. марта 2014.
- Case C-318/13, X, од 3. септембра 2014.

### Остали извори

- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 100, децембар, 2010).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 112, децембар, 2011).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 124, децембар, 2012).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 136, децембар, 2013).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 148, децембар, 2014).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 160, децембар, 2015).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 172, децембар, 2016).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 184, децембар, 2017).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 196, децембар, 2018).
- Месечни статистички билтен, Национална служба за запошљавање (бр. 208, децембар, 2019).



## План третмана података

<b>Назив пројекта/истраживања</b>
Једнакост жена и мушкараца у запошљавању
<b>Назив институције/институција у оквиру којих се спроводи истраживање</b>
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
<b>Назив програма у оквиру ког се реализује истраживање</b>
Докторске академске студије
<b>1. Опис података</b>
<b>1.1 Врста студије</b>  <i>Укратко описати тип студије у оквиру које се подаци прикупљају</i> Током рада на докторској дисертацији није било прикупљања података.  _____  _____
<b>1.2 Врсте података</b> а) квантитативни б) квалитативни
<b>1.3. Начин прикупљања података</b> а) анкете, упитници, тестови б) клиничке процене, медицински записи, електронски здравствени записи в) генотипови: навести врсту _____ г) административни подаци: навести врсту _____ д) узорци ткива: навести врсту _____ ђ) снимци, фотографије: навести врсту _____ е) текст, навести врсту _____ ж) мапа, навести врсту _____ з) остало: описати _____
<b>1.3 Формат података, употребљене скале, количина података</b>  <b>1.3.1 Употребљени софтвер и формат датотеке:</b> а) Excel фајл, датотека _____ б) SPSS фајл, датотека _____ в) PDF фајл, датотека _____ г) Текст фајл, датотека _____ д) JPG фајл, датотека _____ е) Остало, датотека _____

### 1.3.2. Број записа (код квантитативних података)

- а) број варијабли \_\_\_\_\_  
б) број мерења (испитаника, процена, снимака и сл.) \_\_\_\_\_

### 1.3.3. Поновљена мерења

- а) да  
б) не

Уколико је одговор да, одговорити на следећа питања:

- а) временски размак између поновљених мера је \_\_\_\_\_  
б) варијабле које се више пута мере односе се на \_\_\_\_\_  
в) нове верзије фајлова који садрже поновљена мерења су именоване као \_\_\_\_\_

Напомене: \_\_\_\_\_

*Да ли формати и софтвер омогућавају дељење и дугорочну валидност података?*

а) Да

б) Не

Ако је одговор не, образложити \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## 2. Прикупљање података

### 2.1 Методологија за прикупљање/генерисање података

#### 2.1.1. У оквиру ког истраживачког нацрта су подаци прикупљени?

- а) експеримент, навести тип \_\_\_\_\_  
б) корелационо истраживање, навести тип \_\_\_\_\_  
ц) анализа текста, навести тип \_\_\_\_\_  
д) остало, навести шта \_\_\_\_\_

*2.1.2 Навести врсте мерних инструмената или стандарде података специфичних за одређену научну дисциплину (ако постоје).*

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

### 2.2 Квалитет података и стандарди

#### 2.2.1. Третман недостајућих података

- а) Да ли матрица садржи недостајуће податке? Да Не

Ако је одговор да, одговорити на следећа питања:

- а) Колики је број недостајућих података? \_\_\_\_\_  
б) Да ли се кориснику матрице препоручује замена недостајућих података? Да Не  
в) Ако је одговор да, навести сугестије за третман замене недостајућих података

\_\_\_\_\_

#### 2.2.2. На који начин је контролисан квалитет података? Описати

\_\_\_\_\_

2.2.3. На који начин је извршена контрола уноса података у матрицу?

### 3. Третман података и пратећа документација

#### 3.1. Третман и чување података

3.1.1. Подаци ће бити депоновани у \_\_\_\_\_ репозиторијум.

3.1.2. URL адреса \_\_\_\_\_

3.1.3. DOI \_\_\_\_\_

3.1.4. Да ли ће подаци бити у отвореном приступу?

а) Да

б) Да, али после ембарга који ће трајати до \_\_\_\_\_

в) Не

Ако је одговор не, навести разлог \_\_\_\_\_

3.1.5. Подаци неће бити депоновани у репозиторијум, али ће бити чувани.

Образложење

#### 3.2. Метаподаци и документација података

3.2.1. Који стандард за метаподатке ће бити примењен? \_\_\_\_\_

3.2.1. Навести метаподатке на основу којих су подаци депоновани у репозиторијум.

Ако је потребно, навести методе које се користе за преузимање података, аналитичке и процедуралне информације, њихово кодирање, детаљне описе варијабли, записа итд.

#### 3.3. Стратегија и стандарди за чување података

3.3.1. До ког периода ће подаци бити чувани у репозиторијуму? \_\_\_\_\_

3.3.2. Да ли ће подаци бити депоновани под шифром? Да Не

3.3.3. Да ли ће шифра бити доступна одређеном кругу истраживача? Да Не

3.3.4. Да ли се подаци морају уклонити из отвореног приступа после извесног времена?

Да Не

Образложити

---

---

#### 4. Безбедност података и заштита поверљивих информација

Овај одељак МОРА бити попуњен ако ваши подаци укључују личне податке који се односе на учеснике у истраживању. За друга истраживања треба такође размотрити заштиту и сигурност података.

##### 4.1 Формални стандарди за сигурност информација/података

Истраживачи који спроводе испитивања с људима морају да се придржавају Закона о заштити података о личности ([https://www.paragraf.rs/propisi/zakon\\_o\\_zastiti\\_podataka\\_o\\_licnosti.html](https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_zastiti_podataka_o_licnosti.html)) и одговарајућег институционалног кодекса о академском интегритету.

4.1.2. Да ли је истраживање одобрено од стране етичке комисије? Да Не

Ако је одговор Да, навести датум и назив етичке комисије која је одобрила истраживање

---

4.1.2. Да ли подаци укључују личне податке учесника у истраживању? Да Не

Ако је одговор да, наведите на који начин сте осигурали поверљивост и сигурност информација везаних за испитанике:

- a) Подаци нису у отвореном приступу
  - b) Подаци су анонимизирани
  - ц) Остало, навести шта
- 
- 

#### 5. Доступност података

5.1. Подаци ће бити

- a) јавно доступни
- b) доступни само уском кругу истраживача у одређеној научној области
- ц) затворени

Ако су подаци доступни само уском кругу истраживача, навести под којим условима могу да их користе:

---

---

Ако су подаци доступни само уском кругу истраживача, навести на који начин могу приступити подацима:

---

---

5.4. Навести лиценцу под којом ће прикупљени подаци бити архивирани.

---

#### 6. Улоге и одговорност

6.1. Навести име и презиме и мејл адресу власника (аутора) података

---

*6.2. Навести име и презиме и мејл адресу особе која одржава матрицу с подацима*

---

*6.3. Навести име и презиме и мејл адресу особе која омогућује приступ подацима другим истраживачима*

---