

Aleksandar Branković

NAČELO JEDNAKE PLATE ZA JEDNAK RAD MUŠKARACA I ŽENA U PRAVU EU*

UVODNA RAZMATRANJA

1.1. Pojam jednakosti polova

Termini „jednakost” i „razlika” označavaju određene karakteristike društvenih situacija i njihovog pravnog tretmana. Socijalne jednakosti i razlike su tema kako pravnih tako i socijalnih, ekonomskih i političkih istraživanja.¹

Društvene reakcije na nejednakosti i razlike su određene dinamikom uzajamnog dejstva morala, politike, ekonomije, kulture, religije i drugih faktora. To je dinamičan, živ i promenljiv proces interakcije raznih spoljnih i unutrašnjih faktora. Posmatrano sa dužeg istorijskog aspekta, ovaj proces otkriva određen napredak čovečanstva. Dugotrajni istorijski procesi, kao što su ukidanje ropstva, koje je počelo u XIX veku, ili suzbijanje rasne diskriminacije, diskriminacije žena ili stvaranje ideje jednakosti u međunarodnim ekonomskim odnosima posle Prvog svetskog rata, znaci su određenog moralnog napretka.²

Jednak tretman jednakih situacija je prvi zahtev pravde. Ovo nalazište je nepromenjeno još od antičkih civilizacija. Autori često upućuju na Aristotelov

* Rad primljen: 04. 02. 2012. godine. Master rad odbranjen na Pravnom fakultetu u Novom Sadu; mentor prof. dr Rodoljub Etinski.

¹ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 29.

² *Ibidem*.

koncept distributivne (podeljene) pravde. Međutim, u međuvremenu je nastupila suštinska promena. Suština savremenog shvatanja jednakosti je moralna jednakost ljudskih bića. Ljudska bića su jednaka u svom dostojanstvu. Ona su jednako vredna kao ljudska bića. Ova moralna jednakost ljudskih bića predstavlja temelj moderne društvene misli i čini osnovu skupa normi o eliminaciji diskriminacije u pravu Evropske unije. Do XVIII veka preovlađujuće moralno gledište je bilo da ljudi nisu jednaki. Od XIX veka preovlađujuće moralno gledište je bilo da su ljudi rođeni slobodni i jednaki i da treba da ostanu jednaki u društvenim prilikama i poštovanju. Moderno društvo je, uprkos ovoj, nasledilo efekte dugotrajnog procesa nejednakog tretmana ljudskih bića, koji su izraženi u strukturalnim manama određenih društvenih grupa. Da bi se ove grupe izjednačile sa drugim grupama, bile su, i još uvek sa neophodne mere „pozitivne” diskriminacije,³ koje se odnose na navedene grupe i imaju za cilj da eliminišu ili spreče diskriminaciju ili da ublaže štetne posledice koje proizilaze iz postojećih stavova, ponašanja i struktura.⁴

Jednakost polova, odnosno načelo polne jednakosti je postalo opšte načelo, zahtev koji nije ograničen samo na pojedina ekonomska i socijalna prava.⁵ Rodna ili polna jednakost je centralna i najrazvijenija oblast socijalne politike u Evropskoj uniji. Evropski sud pravde je u mnogim predmetima izneo mišljenje da je opšte načelo jednakog tretmana muškaraca i žena fundamentalno za pravni poredak Evropske zajednice. U početku, politika je bila fokusirana na diskriminaciju u vezi sa zaposlenjem, ali kasnije je uključivala i druge mere radi obezbeđivanja socijalnog napretka između polova.

Trebalo bi imati u vidu da u nekim raspravama termin „pol” ima više biološku konotaciju, dok se termin „rod” bavi većom i više sociološkom sferom.⁶ „Pol” čine biološke karakteristike kojima se ljudska bića određuju kao žene i muškarci, dok se termin „rod” definiše kao koncept koji se odnosi na društvene razlike koje postoje između muškaraca i žena, a koje su naučene, podložne promenama tokom vremena i variraju u okviru i među različitim kulturama.⁷

Termin „pol” nije definisan i sudovi generalno zauzimaju stav da se ovaj pojam odnosi na biološki ili urođeni pol osobe. Međutim, sudovi su nedavno počeli da proširuju značenje pola, uključujući u ovaj pojam i aktivnosti ili odgovornosti biološki ili tradicionalno vezane za žene, kao što su trudnoća ili

³ *Ibidem*, str. 30.

⁴ *100 words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998.

⁵ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 104.

⁶ *Ibidem*, str. 211.

⁷ *100 words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998.

briga o detetu. Dakle, može se tvrditi da i iz bioloških i iz socioloških razloga, razlike između dva pola mogu opravdati njihov različit tretman.⁸

Rodna jednakost, dakle, predstavlja proces koji vodi fer tretmanu žena i muškaraca. Da bi se obezbedila pravednost, preduzimaju se određene mere koje mogu nadoknaditi istorijsku i društvenu nepravdu koja onemogućava žene i muškarce da u punoj meri učestvuju u određenoj aktivnosti. Jednakost vodi ka ravnopravnosti⁹, a rodna ravnopravnost je koncept koji znači da sva ljudska bića imaju slobodu da razvijaju lične sposobnosti i prave izbore bez ograničenja nametnutih strogo rodним ulogama; da se različito ponašanje, želje i potrebe žena i muškaraca u jednakoj meri uzimaju u obzir, vrednuju i podržavaju. Pravičan odnos na osnovu roda podrazumeva jednak tretman ili tretman koji je različit, ali koji se smatra ekvivalentnim u smislu prava, beneficija, obaveza i mogućnosti.¹⁰

1.2. Pojam diskriminacije na osnovu pola

Opšte određenje pojma diskriminacije i propisivanje zabrane diskriminacije nalazimo u brojnim opštim i regionalnim međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, a kada je u pitanju diskriminacija zasnovana na pripadnosti određenom polu, tada u posebnoj međunarodnoj konvenciji – „Konvenciji o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena”. Čl. 1. Konvencije, definiše pojam diskriminacije prema polu kao: „Pravno ili fizičko, neposredno ili posredno razlikovanje, privilegovanje, isključivanje ili ograničavanje, čiji cilj ili posledica se ogleda u otežavanju, ugrožavanju, onemogućavanju ili negiranju priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava, zbog pripadnosti određenom polu.”¹¹

Konvencija razlikuje dva osnovna oblika diskriminacije, s obzirom na način i oblik u kome se ispoljavaju. To su neposredna i posredna diskriminacija. *Neposredna diskriminacija* (direktna diskriminacija) se u Konvenciji definiše kao svaki vid, odnosno bilo koje nepovoljnije postupanje prema licu određenog pola, nego što se postupa, ili bi se postupalo, ili bi se moglo postupati u odnosu na lice drugog pola, koje se nalazi u istoj ili sličnoj situaciji. *Posrednu diskriminaciju* Konvencija definiše kao pozivanje na prividno neu-

⁸ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 211.

⁹ *Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, UNDP, Bratislava, 2007.

¹⁰ *100 words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998.

¹¹ The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), OUN, Generalna skupština, 1979, čl. 1.

tralnu normu „jednaku za sve” ili na kriterijum „jednak za sve”, odnosno praksi „jednaku za sve”, koji, upravo zbog pripadnosti određenom polu, dovode u nepovoljan položaj lice jednog pola u poređenju sa licem drugog pola.¹²

U kontekstu prevladavanja nejednakosti i otklanjanja faktičke diskriminacije zasnovane na pripadnosti određenom polu, Konvencija o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena sadrži i odredbe o posebnim merama (pozitivna diskriminacija, pozitivna akcija, afirmativna akcija) koje je država obavezna da preduzima u cilju otklanjanja nejednakosti, kao i faktičke diskriminacije zasnovane na pripadnosti određenom polu. Preduzimanje posebnih mera je obaveza države koja je ratifikovala Konvenciju. Posebne mere su jedan od najvažnijih instrumenata pomoću kojih država vodi politiku jednakih mogućnosti. Politika jednakih mogućnosti je važno načelo Konvencije o eliminisanju svih oblika diskriminacije žena, a u novijoj ustavnosti, to je i ustavni princip, koji noviji ustavi definišu kao ustavno načelo i obavezu države.¹³

Konvencije i direktive Evropske unije koje se odnose na diskriminaciju, obavezuju države članice da se uzdržavaju od diskriminacije, kao i da iskorene postojeću diskriminaciju u nekim društvenim odnosima. Obavezne su da preuzmu zakonodavne, administrativne i druge radnje da bi obezbedile da različita lica i organizacije pod njihovom nadležnošću ne vrše diskriminaciju, kao i da omoguće žrtvama diskriminacije adekvatne pravne lekove. Države članice su obavezne da objave i vrše antidiskriminacionu nacionalnu politiku koja će kreirati antidiskriminacionu klimu u društvu i podstaći različite subjekte da učestvuju u antidiskriminacionim aktivnostima. One su obavezne da kvalifikuju teže oblike diskriminacije i da inkriminišu naročito opasne oblike diskriminacije, kao i da podstiču na takve radnje.¹⁴

1.3. Rodna ravnopravnost u pravu EU

Evropska unija od samog osnivanja zagovara ravnopravnost muškaraca i žena, a ravnopravnost polova smatra jednim od svojih osnovnih načela koje je ugrađeno u sve ugovore o osnivanju.¹⁵

Tokom decenija postojanja Unije, načelo rodne ravnopravnosti je unapređivano u pogledu jasnoće i efekata, ali i ojačavano pravnim aktima, među kojima je najraširenije uputstvo ili direktiva. EU politika ravnopravnosti po-

¹² M. Pajvančić, *Pravni okvir ravnopravnosti polova*, 2008, str. 23.

¹³ *Ibidem*.

¹⁴ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 32.

¹⁵ *Evropska unija i rodna ravnopravnost 1*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2008.

drazumeva svestran pristup koji uključuje zakonodavstvo, strategije, „gender mainstreaming” koji pretpostavlja uvođenje ovog načela u sve politike EU, a takođe i pozitivnu akciju, kao i finansijsku podršku koja je dostupna preko akcionih programa.¹⁶

U državama članicama ravnopravnost polova je zakonski različito uređena i usvajanjem različitih akata na nivou Unije, stalno se nastoji da se ova oblast uredi na najefektniji način, tako da je proizveden relativno velik broj pravnih akata, pre svega direktiva, najviše u oblasti rada i socijalne zaštite. Učestalost i doslednost u uspostavljanju povezanog sistema koje prate direktive, govori o posvećenosti EU ostvarivanju načela ravnopravnosti polova. Direktive uvek postavljaju ciljeve koji moraju biti dostignuti, čemu doprinosi i praksa Evropskog suda pravde.¹⁷

Direktive ili uputstva su zakoni usvojeni na nivou EU koji moraju biti preneti u nacionalno zakonodavstvo država članica. Njihovo stvaranje i primena počinje sedamdesetih godina prošlog veka. Cilj direktiva jeste međusobno približavanje zakonodavstva, a ne izjednačavanje zakona država članica.¹⁸

Pravni osnov za donošenje direktiva, odnosno uputstava, jeste čl. 249. Ugovora o osnivanju Evropske zajednice, odnosno Rimskog ugovora iz 1957. godine, prema kojem direktiva opisuje cilj koji je obavezan za države članice i rok za njegovo postizanje (uvođenje određene zabrane, promena standarda i sl.), ali je u nadležnosti država da odaberu oblik i način postizanja definisanih ciljeva i rezultata. U stvari, direktivom se zahteva od države članice da postigne određeni rezultat bez propisivanja sadržine i najpovoljnijeg načina primene.¹⁹

Evropska unija je usvojila nekoliko stotina direktiva, odnosno uputstava, u različitim oblastima. Glavne direktive na polju rodne ravnopravnosti su u oblastima jednakog tretmana u odnosu na zapošljavanje, obuku, unapređenje i uslove rada, sistema socijalnog osiguranja, jednakog tretmana za samozaposlene i tereta dokazivanja u slučajevima diskriminacije na osnovu pola, kao i dobara i usluga.²⁰

U vezi sa načelom jednake plate za jednak rad muškaraca i žena, svakako je najznačajnija direktiva 75/117/EEZ²¹ o približavanju zakona država članica koji se odnose na primenu načela jednakih zarada za muškarce i žene.

¹⁶ *Ibidem.*

¹⁷ *Ibidem.*

¹⁸ *Ibidem.*

¹⁹ *Evropska unija i rodna ravnopravnost 1*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2008.

²⁰ *Ibidem.*

²¹ Council Directive 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.

2. NAČELO JEDNAKE PLATE ZA JEDNAK RAD MUŠKARACA I ŽENA U PRAVU EU

2.1. Jaz između plata muškaraca i žena u EU („Gender pay gap“)

Diskriminacija žena uopšte, a posebno manje plate žena u odnosu na muškarce, vuku svoje korene duboko u istoriji Evrope i njenom patrijarhalnom duhu i tradiciji. Do XVIII veka žena je smatrana nižim bićem, jer ju je Bog, prema hrišćanskoj dogmi, napravio od muškarčevog rebra. Rezultat borbe žena za dobijanje prava glasa je Dan žena, koji je posvećen ženama i slavi se svake godine 8. marta. Ovaj dan je nastao kao dan borbe za ekonomsku, političku i socijalnu ravnopravnost žena i muškaraca. U početku, to je bila borba za glasačko pravo. Inicijativu za taj praznik dala je nemačka feministkinja i članica socijalističke stranke Klara Cetkin. Cetkinova se borila za pravo žena od 1889. godine, a prvi put je pokrenula inicijativu na međunarodnoj konferenciji socijalističkih žena 1910. godine u Narodnoj kući u Kopenhagenu.²² Tek pedesetih godina XX veka ženama je dozvoljeno glasanje na izborima. Međutim, pravo glasa nije izjednačavalo žene sa muškarcima. I dalje su žene morale da se zapošljavaju uz pismeno odobrenje muževa, nisu mogle da poseduju samostalni račun u banci, niti da upotrebljavaju bilo kakvu kontracepciju (npr. u Francuskoj), nisu imale ni pravo na legalan abortus. Loš položaj žena pogoršavan je i vekovnim zaobilaženjem žena u politici, državnim institucijama i parlamentima.

Danas, u XXI veku, žene su za isti posao plaćene manje od muških kolega i njihova borba za izjednačavanje prava sa muškarcima se nastavlja.²³

Evo nekoliko statističkih podataka:

- žene čine najmanje polovinu svetske populacije, a 40% radno-aktivnog stanovništva;
- 2/3 radnih sati odrađuju žene, a zarađuju samo 1/10 svetskog prihoda;
- 70% siromašnih ljudi na planeti su žene (tzv. „feminizacija siromaštva“);
- žene poseduju samo 1% svetske imovine;
- žene u proseku rade preko 20 sati nedeljno kod kuće – za razliku od toga, muškarci imaju mnogo manje porodičnih obaveza.²⁴

Rodni jaz između plata (eng. *gender pay gap*) u Evropi iznosi 17,4%. Veoma mali napredak je postignut u poslednjih nekoliko godina. U nekim drža-

²² http://sr.wikipedia.org/wiki/Međunarodni_dan_žena.

²³ *Evropska unija i rodna ravnopravnost 2*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2009.

²⁴ S. Jašarević, citat preuzet sa predavanja „Ravnopravnost polova u oblasti rada“ održanog u Novom Sadu 14. aprila 2011. godine, na kursu „EU i rodna ravnopravnost“ u organizaciji Zavoda za ravnopravnost polova AP Vojvodine.

vama članicama, zapravo, jaz je još dublji. Ovakav jaz između plata povezan je sa velikim brojem složenih uzroka koji su često međusobno povezani: niže vrednovanje rada žena, segregacija na tržištu rada, tradicije i stereotipi, kao i problemi u usklađivanju rada i privatnog života. Rodni jaz između plata je posledica svih ovih faktora i nejednakosti na tržištu rada. Kampanje u ovoj oblasti imaju za cilj podizanje svesti javnosti o platama polova, kao i da objasne kako ovaj problem može biti rešen.²⁵

Jednaka plata za jednak rad je jedno od temeljnih načela Evropske unije. Sadrži ga osnivački Ugovor iz Rima iz 1957. godine, a bio je predmet i direktive iz 1975. godine, koja zabranjuje svaku diskriminaciju plaćanja, sa svih aspekata, između žena i muškaraca za isti rad ili za rad jednake vrednosti. Iako je došlo do značajnog napretka ka ravnopravnosti i ima mnogo manje direktne diskriminacije, još uvek postoje značajne razlike između zarada muškaraca i žena u EU i zatvaranje ovog jaza između plata je prioritet za postizanje rodne ravnopravnosti na radnim mestima. Osim toga, zatvaranje jaza između plata, takođe može biti od koristi i kompanijama. Poslodavci kod kojih je izgrađena jednakost na radnim mestima, stvaraju takva radna mesta koja su najbolja za svakoga. Plaćanje žena i muškaraca na osnovu njihove stvarne sposobnosti i vrednovanje njihovog doprinosa na ravnopravnoj osnovi, rezultira angažovanjem i zadržavanjem najboljih i najtalentovanijih zaposlenih. Zatvaranje jaza između plata, koristi i privredi kao celini. Neiskorišćavanjem veština žena, gubi se resurs ekonomije i društva u celini. Bolje iskorišćavanje sposobnosti žena omogućava Evropi da se bolje suoči sa globalnom konkurencijom. Na kraju, zatvaranje jaza između plata doprinosi stvaranju više jednakosti u društvu i finansijske i ekonomske nezavisnosti za žene.²⁶

U julu 2007. godine, Evropska komisija je objavila izveštaj pod nazivom „Rešavanje problema jaza između plata žena i muškaraca”, koji analizira različite uzroke rodne razlike u platama i identifikuje četiri polja delovanja na evropskom nivou, za koja se treba boriti: zakonodavstvo, Evropska strategija za rast i radna mesta, odgovornost poslodavaca i razmena dobre prakse. Izveštaj je istakao da jaz između plata može biti rešavan delovanjem na svim nivoima, uključivanjem svih zainteresovanih strana i fokusiranjem na sve faktore koji ga izazivaju. Na zakonodavnom nivou, Evropska Komisija trenutno analizira efikasnosti evropskih zakona o jednakoj plati. U zavisnosti od rezultata analize, Komisija može predstaviti nove zakonske predloge o ovom pitanju.²⁷

²⁵ „Gender Pay Gap” Memo/09/91, Brisel, 3. mart 2009.

²⁶ *Ibidem*.

²⁷ *Ibidem*.

Na osnovu poslednjih podataka Evrostata iz 2007. godine, čini se da još uvek postoje značajne razlike između država članica, sa rodnom jazom između plata u rasponu od manje od 10% u Italiji, Malti, Poljskoj, Sloveniji i Belgiji, preko više od 20% u Slovačkoj, Holandiji, Češkoj, Kipru, Nemačkoj, Velikoj Britaniji i Grčkoj, do više od 25% u Estoniji i Austriji.²⁸

Nedavno je Evrostat promenio način obračuna jaza između plata, kako bi se poboljšala uporedivost između država članica: umesto mešavine različitih nacionalnih izvora, sada se koristi EU usklađen izvor (Struktura istraživanja zarada), uz podršku uporedivih domaćih izvora za godišnje procene. Prividno povećanje rodnog jaza između plata od 15% u 2006. godini na 17,4% danas, trebalo bi pripisati metodološkoj promeni i ne predstavlja realno povećanje.²⁹

Jaz između plata nije pokazatelj ukupne ravnopravnosti žena i muškaraca, jer meri samo razlike u zaradi između muškaraca i žena koji imaju plaćen posao. Trebalo bi ga posmatrati u kombinaciji sa ostalim indikatorima povezanim sa tržištem rada, kao što su stope zaposlenosti, indikatori rodne segregacije na tržištu rada i skraćeno radno vreme. U većini zemalja u kojima je ženska stopa zaposlenosti niska (npr. Malta, Italija, Poljska), jaz između plata je niži od proseka, što može da odražava mali procenat nisko-kvalifikovanih ili nekvalifikovanih žena kao radne snage. Visoka segregacija tržišta rada (npr. na Kipru, u Estoniji, Slovačkoj ili Finskoj) ili tržišta gde mnoge žene rade po skraćenom radnom vremenu (npr. u Nemačkoj, Velikoj Britaniji, Holandiji, Austriji, Švedskoj) imaju tendenciju da se približe zemljama sa statistikom većeg platnog jaza.³⁰

Žene predstavljaju 59% od svih visokoobrazovanih u EU, ali one još uvek ne postižu najbolje pozicije u privredi iz nekoliko razloga:

- tzv. *stakleni plafon* koji sprečava žene da dostignu najviši položaj čak i kada imaju mogućnosti da to učine;
- područje studija: žene predstavljaju većinu diplomiranih studenata, ali ne u najvrednijim oblastima studija, kao što su tehnologija, matematika, inženjerstvo ili nauka;
- poslovna/životna pitanja: žene još uvek preuzimaju teret privatnih i porodičnih odgovornosti;
- profesionalna segregacija: žene su ograničene na određeni broj sektora i profesija: gotovo 4 od 10 žena radi u državnoj službi, obrazovanju,

²⁸ *Ibidem.*

²⁹ *Ibidem.*

³⁰ *Ibidem.*

zdravstvu ili kao socijalne radnice, a skoro polovina su radnice pri crkvama, prodavačice ili niskokvalifikovane radnice.³¹

Sektor u kome je *gender pay gap* najširi su finansijske usluge, kao i proizvodnja i usluge u poslovanju. *Gender pay gap* je uži u javnom sektoru. Građevinski sektor takođe prikazuje relativno nizak (čak negativan u nekim zemljama) rodni jaz između plata, zbog razlike u sastavu radne snage (žene imaju tendenciju da budu administrativni radnici, dok muškarci rade na zemlji).³²

2.2. Čl. 119. Rimskog ugovora i čl. 141. Ugovora iz Amsterdama

Ugovor kojim je osnovana Evropska zajednica za atomsku energiju, potpisan u Rimu 25. marta 1957. godine, sadrži neke nediskriminacione odredbe koje regulišu trgovinske odnose. Ugovor kojim je osnovana Evropska ekonomska zajednica, potpisan takođe u Rimu 25. marta 1957. godine, uspostavlja opštu zabranu diskriminacije zasnovanu na nacionalnosti i zabranu diskriminacije zasnovanu na polu koja se odnosi na plate. Osnov za prvu granu antidiskriminacionog prava Evropske zajednice je propisan čl. 119. (sada čl. 141) koji obavezuje svaku državu članicu da obezbedi primenu načela jednakih plata radnika i radnica za jednak rad ili rad jednake vrednosti.³³

Čl. 119. Rimskog ugovora glasi:

„Svaka država članica će tokom prve faze obezbediti i kasnije održavati primenu načela da muškarci i žene treba da dobijaju jednaku platu za jednak rad.

Za potrebe ovog člana, „plata” predstavlja običnu osnovnu ili minimalnu zaradu ili platu i bilo koju drugu naknadu, bilo u novcu ili u naturi, koju radnik dobija, direktno ili indirektno, u vezi sa zaposlenjem od svog poslodavca.

Jednaka plata, bez diskriminacije po osnovu pola znači:

a) plata za isti rad po komadu će se računati na osnovu iste merne jedinice;

b) plata za rad po uloženom vremenu će se računati isto za isti posao.”³⁴

Jedinstvenost načela jednakosti i nediskriminacije u kontekstu socijalnih, ekonomskih i kulturoloških prava jeste u tome da njegova realizacija zahteva

³¹ „Gender Pay Gap Memo” /07/297, Brisel, 18. jul 2007. godine.

³² *Ibidem*.

³³ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 91.

³⁴ Treaty Establishing the European Community, as Amended by Subsequent Treaties, Rome, 25 March, 1957, Article 119.

određene troškove na teret nacionalnih budžeta, odnosno troškove koji čine nacionalnu ekonomiju manje konkurentnom. Troškovi koje plaćaju poslodavci na ime jednakosti ili za zadovoljenje socijalnih prava su „društveni troškovi” proizvodnje. Veći društveni troškovi podrazumevaju manje konkurentnu robu i usluge na tržištu. U vreme pregovora za Rimski ugovor, Francuska je primenjivala načelo jednake plate muškaraca i žena i obezbeđivala određena socijalna prava u većoj meri nego što je to bio slučaj u pregovorima drugih država članica. Francuska je bila zabrinuta da će ovi indirektni troškovi učiniti francusku robu manje konkurentnom na predviđenom zajedničkom tržištu. Iz tog razloga, Francuska je tražila izjednačenje socijalnih troškova u celoj Zajednici. To je bio razlog umetanja čl. 119. u Ugovor o osnivanju Evropske zajednice, odnosno Rimski ugovor. Kasnije, Evropski sud pravde je potvrdio da čl. 119. (sada čl. 141) treba da služi postizanju dva cilja: ekonomskom i socijalnom. Sud objašnjava:

„Prvo, u svetlu različitih nivoa razvoja socijalnih zakonodavstava u različitim državama članicama, cilj čl. 119. jeste da se izbegne situacija u kojoj preduzeća osnovana u državama koje su implementirale načelo jednake plate, trpe nepovoljan konkurentni položaj u konkurenciji unutar Zajednice, u poređenju sa preduzećima osnovanim u državama u kojima još uvek nije eliminisana diskriminacija ženskih radnika u odnosu na plate. Drugo, ova odredba formira deo socijalnih ciljeva Zajednice, koji nisu samo ekonomska unija, već su u isto vreme, putem zajedničkih akcija, namenjeni i obezbeđenju socijalnog napretka i traženju konstantnog poboljšanja uslova života i rada ljudi, kao što je i istaknuto u preambuli Ugovora.”³⁵

Sud će kasnije promeniti prioritet plasmana ova dva cilja:

„Ekonomske ciljeve sproveden u čl. 119. Ugovora, tj. eliminacija iskripljenosti konkurencije između preduzeća osnovanih u različitim državama članicama, sekundaran je u odnosu na socijalni cilj sproveden istom odredbom, koji predstavlja izraz osnovnih ljudskih prava.”³⁶

Ugovorom iz Amsterdama iz 1997. godine, kojim je Unija iz ekonomske prerasla u političku zajednicu, pravno su regulisana ljudska prava, a naročito načelo jednakog tretmana za muškarce i žene i zabrana diskriminacije na osnovu pola.³⁷

³⁵ Case 43–75, *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, Judgment of 8 April 1976, paras. 9, 10.

³⁶ Case C-50/96, *Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder*, (2000) ECR I-743, § 57.

³⁷ R. Etinski, I. Krstić, „EU Law on the Elimination of Discrimination”, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 212.

Ugovor iz Amsterdama eksplicitno uvodi u čl. 2. jednakost polova kao jedan od zadataka Zajednice. Takođe uvodi i novi čl. 13. koji omogućava Savetu da preduzme mere za borbu protiv raznih vrsta diskriminacije, uključujući i polnu.

Takođe je izmenama i dopunama uveden čl. 141. (nekadašnji čl. 119. Rimskog ugovora), tako da sada st. 1 garantuje „rad jednake vrednosti”, a st. 3. omogućava pravni osnov Savetu da usvoji mere kojima će dostići polnu jednakost u oblastima zaposlenja i zanimanja. Takođe, st. 4. dozvoljava državama članicama da usvoje ili održe mere pozitivne akcije za manje zastupljeni pol u odnosu na profesionalne karijere.³⁸

Od kada je Amsterdamski ugovor stupio na snagu, čl. 141. (st. 4) Ugovora dozvoljava pozitivne mere. Pozitivne mere znače da se različite situacije tretiraju različito i one generalno sprovode opšte pravilo o jednakosti i nediskriminaciji u situacijama sa grupama sa posebnim nedostacima. Ipak, prema praksi sudova Zajednice, pozitivne mere su pod kontrolom opšteg pravila o jednakosti i nediskriminaciji. One podležu testovima legitimnih ciljeva, proporcionalnosti i objektivnosti. To znači da će određeni legitimni ciljevi, ukoliko su im razlozi veće pravne težine, preovladati pozitivne mere. Odsustvo proporcionalnosti između pozitivnih mera i projektovanih ciljeva ili mogućnosti za arbitrarnu ocenu činjenica će delegalizovati pozitivne mere. St. 4. čl. 141. Ugovora glasi:

„Sa ciljem da se obezbedi potpuna jednakost u praksi između muškaraca i žena tokom radnog života, načelo jednakog postupanja neće sprečiti nijednu državu članicu da održava ili usvaja mere koje pružaju posebne prednosti nedovoljno zastupljenom polu u cilju olakšavanja nastavka stručne delatnosti ili sprečavanja odnosno nadoknade za nepovoljnosti u profesionalnoj karijeri.”³⁹

Glavni cilj pozitivne akcije je da se ukloni duboko ukorenjena društvena praksa koja ometa proces suštinske jednakosti u društvu. Postojanje pozitivne akcije pokazuje da postoje oblasti gde pravo, kao neutralno oruđe, pokazuje svoja ograničenja kao sredstvo za rešavanje društvenih sporova. Iako ne postoji precizna definicija pozitivne akcije u Evropskoj uniji, može se reći da ona obuhvata mnoge različite mere i strategije preuzete da bi nadoknadile ranije nepravde koje su pretrpele žene, ispravljajući trenutnu neravnopravnost između muškaraca i žena, prvenstveno u oblasti zaposlenja. Komisija Evropske zajednice je navela da:

„Koncept pozitivne akcije obuhvata sve mere koje imaju za cilj da ponište posledice diskriminacije u prošlosti, da eliminišu postojeću diskriminaci-

³⁸ *Ibidem*.

³⁹ *Ibidem*, str. 154.

ju i da promovišu jednake mogućnosti muškaraca i žena, naročito u vezi sa vrstom ili stepenom poslova gde su pripadnici jednog pola nedovoljno zastupljeni.”⁴⁰

Čl. 141. u st. 2. govori da je „plata obična osnovna ili minimalna zarada ili plata i bilo koja druga naknada, bilo u novcu ili u naturi, koju radnik dobija direktno ili indirektno, u vezi sa svojim zaposlenjem, od svog poslodavca”. Evropski sud pravde veoma široko tumači značenje „plate”, a u cilju izbegavanja mogućnosti da zaposleni primaju isplate koje tehnički ne predstavljaju „platu”, ali imaju isti efekat. Evropski sud pravde proširuje koncept plate uključujući u njen pojam niz prednosti, kao što su putne povlastice, profesionalne penzije, plaćena bolovanja, obilje povlastica, plaćeno porodiljsko odsustvo i nepravične otpremnine. Definicija plate je data u slučaju *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin protiv Botela*,⁴¹ gde Evropski sud pravde navodi da „plata” predstavlja „sve protivusluge, bilo u novcu ili u naturi, sadašnje ili buduće, koje radnici mogu da primaju, iako indirektno, u vezi sa svojim zaposlenjem, na osnovu zakona ili na dobrovoljnoj bazi”. Ova definicija je potvrđena u najnovijoj sudskoj praksi. O prvom predmetu *Garland protiv Britanske železnice*,⁴² gde porodica penzionisane radnice gubi popust na vozne karte, a porodica penzionisanog radnika ne gubi to pravo, odlučeno je 1982. godine. Ova povlastica neplaćanja smatrana je „platom”. Plaćeno bolovanje je takođe pokriveno značenjem plate i, s toga, bila bi diskriminacija isključiti ga iz šeme bolovanja radnika koji su radili manje od 10 časova nedeljno.⁴³

U slučaju *Sabbatini protiv Evropskog Parlamenta*,⁴⁴ dva zaposlena su tvrdila da su im bile odbijene „naknade za rad u inostranstvu” koje su isplaćivane radnicima koji su radili za kompanije u stranim zemljama. Evropska komisija je zauzela stav da ove naknade ne predstavljaju „plate”, jer su one bile samo nadoknada radnicima koji su morali da žive daleko od kuće da bi radili. Međutim, Evropski sud pravde je našao da ove naknade spadaju u pojam „plate”, zato što su tako blisko povezane sa poslom. U drugim slučajevima, Sud je držao da božićni dodatak poslodavca dat svim njegovim zaposlenima predstavlja „platu” isto kao i plaćanje zaposlenima koji su odsustvovali sa posla, na primer za vreme porodiljskog odsustva.⁴⁵

⁴⁰ *Ibidem*, str. 241.

⁴¹ Case C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* [1992].

⁴² Case C-12/81, *Garland v. British Rail* [1982].

⁴³ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 230.

⁴⁴ Case C-32/71, *Sabbatini v. European Parliament* [1972].

⁴⁵ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 231.

Još jedno interesantno pitanje koje je nastalo pre Evropskog suda pravde, bilo je da li penzija može da se smatra „platom” u smislu čl. 141, koji podrazumeva sve dodatke od poslodavca, bilo direktne ili indirektne. U slučaju *Bilka Kaufhaus GmbH protiv Weber von Hartz*,⁴⁶ radnica koja je radila po skraćenom radnom vremenu je tvrdila da je bila diskriminisana u odnosu na radnike koji su radili puno radno vreme. Radnici koji su radili po skraćenom radnom vremenu su imali pravo na profesionalne penzije samo u slučaju da su radili za firmu minimum 15 od ukupno 20 godina, dok se ovaj limit nije odnosio na radnike koji su radili puno radno vreme. Kako su radnici sa skraćenim radnim vremenom većinom bile žene, gospođica Weber je tvrdila za ovakvu praksu da je indirektna diskriminacija. Evropski sud pravde je utvrdio da postoji razlika između penzija koje proizilaze iz ugovora (one su smatrane „platom”) i između penzija koje proizilaze iz zakona (one se mogu smatrati socijalnim osiguranjem). U ovom slučaju gospođica Weber je bila diskriminisana zbog toga što je penzija potpuno finansirana od strane poslodavca i isplaćena zaposlenom u vezi sa njegovim ili njenim zaposlenjem. S toga je smatrana „platom”.⁴⁷

Osim toga, u slučajevima *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin protiv Botela*,⁴⁸ *Odbor poverenika za dijalizu i transplantaciju bubrega protiv Lewarka*⁴⁹ i *Frees and Speckmann protiv Deutsche Bundespost*,⁵⁰ Evropski sud pravde je našao da zakonske kompenzacione isplate date radnicima koji su pohađali kurseve i obuke za povećanje znanja u njihovom poslu predstavljaju „platu”, zato što je ove kurseve i obuke omogućio poslodavac na osnovu zakonskih odredbi i ugovora o radu. U vodećoj odluci slučaja *Barber protiv Guardian Royal Exchange Assurance Group*,⁵¹ napravljena je jasna razlika između plate i socijalnog osiguranja. Ovde je radnik osporio ugovornu odredbu prema kojoj bi muški zaposleni imao neposredno pravo na penziju u 55. godini života, dok bi ženska radnica imala ovo pravo u 50. godini života. Sud je naglasio da, da bi se penzija smatrala „platom”, mora biti u potpunosti finansirana od strane poslodavca ili od strane poslodavca i radnika bez ikakvog doprinosa države. To znači da su penzije koje se smatraju socijalnim osiguranjem samo one koje su obezbeđene opštim zakonskim aktima kao pitanje socijale politike i koje su finansirane iz javnih nabavki. S toga, nekoliko povlastica, uključujući i zakone otpremnine, mogu predstavljati „platu” u smislu čl. 141.⁵²

⁴⁶ Case C-170/84, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz* [1986].

⁴⁷ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009.

⁴⁸ Case C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* [1992].

⁴⁹ Case C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation v. Lewark* [1996].

⁵⁰ Case C-278/93, *Frees and Speckmann v. Deutsche Bundespost* [1996].

⁵¹ Case C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990].

⁵² R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, 2009, str. 233.

Načelo jednake plate za rad jednake vrednosti je namenjen da ispravi potcenjivanje poslova koje primarno obavljaju žene. Da bi se odlučilo o postojanju kršenja načela jednake plate, čl. 141. omogućava da osoba sa kojom se poredi oštećeni, mora biti angažovana na „jednakom poslu“, odnosno da obavlja rad jednake vrednosti. Da bi se ocenio rad, različiti faktori se moraju imati u vidu, kao što su:

- priroda posla namenjena pojedinim zaposlenima;
- obuka koje se zahteva za obavljanje ovih zadataka; i
- uslovi rada u kojima se obavljaju ove aktivnosti.

U nekim slučajevima lako je otkriti šta je rad jednake ili slične vrednosti. U slučaju *Jenkins protiv Kingsgate*,⁵³ Evropski sud pravde je priznao da rad jednake vrednosti nije samo identičan rad. Obično bi jednak rad trebalo da bude plaćen po jednakoj ceni. U slučaju *Macarthy Ltd. protiv Smith*,⁵⁴ žena je menjala svog muškog kolegu koji je zarađivao 60 funti nedeljno, dok je ona zarađivala 50. Sud je obrazložio da je neophodno naći stvarnu osobu za poređenje da bi se utvrdilo da li postoji diskriminacija u odnosu na vrednost plate. U ovom slučaju, stvarna osoba sa kojom se poredilo je bio zaposleni drugog pola, koji je radio u istoj ustanovi ili službi.⁵⁵

Ponekad, međutim, jednak rad neće biti plaćen po jednakoj stopi. U jednom slučaju, diplomirani psiholozi koji su radili kao psihoterapeuti, obavljali su isti posao kao i doktori medicine, a bili su manje plaćeni. Psiholozi su uglavnom bile žene, a doktori uglavnom muškarci, ali Evropski sud pravde nije našao bilo kakvu diskriminaciju, ističući da je veća plata doktora opravdana višom obukom i kvalifikacijama koju su imali. Ipak, u slučaju *Enderby protiv Frenchay zdravstvene uprave i državnog sekretara za zdravlje*,⁵⁶ žena logoped se žalila na polnu diskriminaciju, argumentujući da su pripadnici njene profesije, mahom ženske kolegice, bili znatno manje plaćeni od pripadnika uporednih profesija (kliničkih psihologa i farmaceuta) koji su mahom bili muškarci. Evropski sud pravde je naveo da „ako je plata logopeda značajnije manja od farmaceuta i ako su prvi gotovo isključivo žene, dok su drugi pretežno muškarci, postoji *prima facie* slučaj diskriminacije, barem kada su ta dva posla poslovi jednake vrednosti i kada statistike govore da je situacija opravdana”.⁵⁷

⁵³ Case C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate* [1981].

⁵⁴ Case C-129/79, *Macarthy Ltd. v. Smith* [1980].

⁵⁵ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 233.

⁵⁶ Case C-127/92, *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health* [1993].

⁵⁷ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 234.

2.3. Direktna primena čl. 119. Rimskog ugovora

Princip jednake zarade za rad jednake vrednosti uspešno je iskorišćen 1975. godine u odbrani Gabrijele Defren, koja je bila stjuardesa Belgijske nacionalne aviokompanije.⁵⁸

Prvog oktobra 1963. godine, Gabrijele Defren (Gabrielle Defrenne) je unapređena sa pozicije „air hostess” (domaćica u avionu) u poziciju „cabin steward, air hostess/principal cabin attendant” (kabinsko osoblje) u belgijskoj aviokompaniji „Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne” (u daljem tekstu *Sabena*). Novi ugovor potpisan u vreme njenog unapređenja sadržao je klauzulu kojom se zahteva da svi članovi kabinskog osoblja ženskog pola prekinu radni odnos u svojoj četrdesetoj godini života. Shodno ovom ugovoru, Defrenova je bila obavezna da prekine sa radom 15. februara 1968. godine i primi otpremninu u iznosu od jednogodišnje plate. Gabrijele Defren je podnela tužbu protiv *Sabene* pred Tribunal du Travail (u daljem tekstu Sudu) u Briselu zahtevajući naknadu za 1) razliku u plati koju je ona primila i plati koju bi primio zaposleni muškarac koji obavlja poslove na istoj poziciji i koji je iste starosne dobi kao i ona i 2) razliku u penziji i otpremnini između muških i ženskih zaposlenih. Sud je odbacio tužbu, a žalba je uložena Sudu rada u Briselu. Uvidevši da rešavanje ovog predmeta zahteva tumačenje čl. 119. Ugovora o osnivanju Evropske ekonomske zajednice odnosno Rimskog ugovora (u daljem tekstu Ugovora), Sud rada je isti poverio Sudu pravde Evropske zajednice radi prethodnog odlučivanja, u skladu sa čl. 177. Rimskog ugovora. Čl. 119. Ugovora uvodi u nacionalna prava izvornih država članica koncept jednake plate za jednak rad između muškaraca i žena i time direktno daje pravo na tužbu pred nacionalnim sudovima bez obzira da li je država članica preuzela mere da in-korporiše odredbe Ugovora u svoje nacionalno pravo ili nije.⁵⁹

Čl. 119. je bio jedna od brojnih odredbi Ugovora namenjenih promovisanju poboljšanja uslova života i uslova rada evropskih naroda. Iako su države članice ratifikovale čl. 119. kao sastavni deo Rimskog ugovora, i dalje je ostalo pitanje u kojoj meri odredbe Ugovora stvaraju neposredno primenljiva prava i obaveze u okviru pravnog sistema države članice. Mera u kojoj odredbe Ugovora imaju direktno dejstvo unutar država članica u odsustvu implementacije kroz nacionalno zakonodavstvo je pitanje koje se Sudu konstantno vraćalo. U slučaju *N. V. Kompanija za opšti transport i špediciju, Van Gend & Loos pro-*

⁵⁸ Saopštenje Komisije za Evropski parlament, Evropski savet, Evropski ekonomski i socijalni odbor i Odbor regiona, „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine.”

⁵⁹ *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, Case 43-75, HeinOnline -- 7 Ga. J. Int'l & Comp. L. 195 1977.

tiv Tarifnog odbora Holandije,⁶⁰ za čiju odluku se kaže da je najbitnija sudska odluka ikad izrečena u oblasti individualnih prava, Sud je ustanovio princip da Ugovor ne stvara samo niz pravila kojima će se upravljati međunarodnim odnosima država članica, već i da će ustanoviti prava i obaveze koji su direktno primenljivi u nacionalnim sudovima država članica od strane njihovih građana koji su takođe subjekti Ugovora. Međutim, ovakav stav je bio ograničen u svojoj primeni; odredbe Ugovora su imale direktne pravne posledice na nacionalno pravo jedino u slučaju 1) da je postavljena jasna i bezuslovna zabrana koja se poziva na negativnu, a ne na pozitivnu obavezu, i 2) da se ne zahteva od država članica sprovođenje zakona u cilju izvršavanja. Ako su ovi kriterijumi zadovoljeni, član Ugovora „po samoj svojoj prirodi, savršeno proizvodi direktno dejstvo na pravni odnos između država članica i njihovih građana”. Navedeno je da odluka u slučaju *Van Gend* „stavlja van snage za Zajednicu tradicionalni pristup, pri čemu svaka država potpisnica Ugovora samostalno određuje snagu i primenljivost ugovora na privatna lica”.⁶¹

Rezultat u praksi je bio takav da je svaki pojedinac mogao da upotrebi odredbe Ugovora pre obraćanja nacionalnim sudovima i da postigne dodatno saslušanje pre obraćanja Sudu pravde u skladu sa čl. 117.⁶²

Prvo od ovih ograničenja je delimično uklonjeno u slučaju *Salgoil S. p. A. protiv Ministarstva spoljne trgovine Republike Italije*,⁶³ u kojem je Sud držao da čl. 33, st. 1. i čl. 32. Ugovora, nemaju direktno dejstvo, zato što ovi članovi obuhvataju i afirmativnu obavezu da deluju na deo države. Međutim, Sud je naveo da su ovi članovi bili dovoljno specifični i da su ostavili malo diskrecionog prava državama u vezi sa saglasnošću, odredbama bi bilo dato direktno dejstvo, mada u prirodi afirmativno. Ovaj stav značajno je proširen za direktnu primenljivost slučajem *Van Gend*.⁶⁴

U slučaju *Defrenne protiv Sabene*, od Suda pravde je zatraženo tumačenje posebnog člana Ugovora, da odredi njegov uticaj na domaće pravo izvornih država članica, u odsustvu sprovođenja zakona. Sud je suočen sa pitanjem da li čl. 119. ima direktno dejstvo i da li stvara lična prava za pojedince na koja su se članice obavezale da će ih priznati i štiti. Afirmativan odgovor na ovo pitanje je zahtevao da Sud ode dalje i stvori preporuke za odnosni sud u vezi sa vremenskim rokom nametnutim članici za priznanje načela jednake plate.⁶⁵

⁶⁰ *NV Algemene en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*, Case 2662, February 5, 1963.

⁶¹ *Gabrielle Defrenne v. Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena*, Case 43-75, HeinOnline -- 7 Ga. J. Int'l & Comp. L. 195 1977.

⁶² *Ibidem*.

⁶³ *S. p. A. Salgoil v. Italian Ministry of Foreign Trade*, Case 13/68, January 1969.

⁶⁴ HeinOnline -- 7 Ga. J. Int'l & Comp. L. 195 1977.

⁶⁵ *Ibidem*.

Nakon obrazloženja ovih slučajeva, Sud je ponovio kriterijum po kojem je morala biti određena direktna primenljivost odredbe Ugovora. Standard koji je koristio, da bi odredbom direktno dodelio pravo pojedincu da je primeni u nacionalnim sudovima, je da odredba:

- 1) mora biti jasna i dovoljno precizna u svom sadržaju;
- 2) ne može sadržati nikakva ograničenja;
- 3) mora biti kompletna, tako da ni članice ni Zajednica ne moraju da preduzimaju korake naknadne primene da bi osigurale zahtev nacionalnih sudova. Sud je našao da čl. 119. ispunjava ove zahteve.⁶⁶

Sud je tada doneo preporuku o roku odnosno datumu stupanja na snagu u vezi sa zahtevom iz čl. 119. Generalno, čl. 8 i posebno formulacija čl. 119, omogućavali su da će pravo na jednaku platu biti obezbeđeno krajem prvog prelaznog perioda, 1. januara 1962. godine. Neposredno pre ovog datuma, države članice su usvojile rezoluciju kojom se rok produžava na 31. decembar 1964. godine. Sud se suočio sa pitanjem da li je ova zajednička rezolucija sposobna da produži vreme za direktan zahtev iz čl. 119. Ako je na ovo pitanje odgovor afirmativan, ne treba smatrati da je odredba bila na direktnoj snazi u trenutku kada je tužilja zaključila novi ugovor sa *Sabenom* 1. oktobra 1963. godine. Sud je, oslanjajući se na prethodna dva slučaja, odlučio da su države članice nemoćne da izmene čiste odredbe čl. 119. Rimskog ugovora i proglasio je da rezolucija nije ništa više od političkog akta kojim se izražava briga za implementaciju čl. 119.⁶⁷

Zbog nemogućnosti utvrđivanja na svakako opštem nivou, na kojem bi plate bile fiksne u bilo koje vreme pre donošenja odluke u slučaju *Sabena*, sud je dalje ograničio dejstvo presude, kako bi isključio potraživanja po osnovu plate u periodu pre donošenja odluke. Pri ograničavanju retroaktivnog dejstva svoje odluke, Sud je pokazao da priznaje eventualne ekonomske posledice za kompanije koje su predmet odlučivanja, kao i da ovim ograničenjem primene štiti ova preduzeća od mogućeg bankrota.⁶⁸

U skladu sa tadašnjim trendom Suda pravde, držanje u slučaju *Sabena* protezalo je dejstvo čl. 119. direktno na nacionalno pravo država članica, dajući pojedincima pravo da se koriste ovom odredbom od 1. januara 1962. godine, do kraja prvog prelaznog perioda nametnutim Rimskim ugovorom. Ovakvom izjavom, Sud je demonstrirao da je moćan, autonomni entitet, koji ne podleže pritisku država članica, Saveta ministara ili Komisije Evropske zajednice. Odluka je uspostavila definiciju kriterijumima za određivanje činjenice da li je

⁶⁶ *Ibidem.*

⁶⁷ *Ibidem.*

⁶⁸ *Ibidem.*

određenoj odredbi Ugovora dato direktno dejstvo. Čl. 119. je uspešno ispunio ovaj kriterijum i postao, zapravo, deo domaćeg prava svih država članica.⁶⁹

Dok je većina država članica ili donela zakon o jednakoj plati ili se oslanjala na ustavnu odredbu koja dozvoljava zaposlenima da tuže poslodavce, nekim državama članicama je dat zadatak da pregovaraju sa sindikatima i poslodavcima o uslovima jednake plate. U okviru odluke donete u slučaju *Sabena*, činilo se prilično sumnjivim da će ova praksa biti dopustljiva kao načelo jednake plate, jer je ona tada sve više predstavljala direktno zakonsko pravo.⁷⁰

Držanje u slučaju *Sabena* i jezik čl. 119, nisu dosegli do mnogih drugih oblika polne diskriminacije koji postoje u društvu. Slučaj *Sabena* je bio ograničen na polnu diskriminaciju u oblasti jednake plate za jednak rad i nije imao direktno dejstvo na takve oblasti kao što su diskriminacija pri zaposlenju i promocija politike jednakosti. Ova odluka je, međutim, bila dodatni korak pokretu za smanjenje socijalnih i ekonomskih nejednakosti, koje proizilaze iz diskriminacije zasnovane na polu radnika.⁷¹

Priznanje osnovnih ličnih prava je jedno od opštih pravnih načela koje Sud pravde mora garantovati. „Zaštita ovih prava, iako inspirisana ustavnom tradicijom zajeničkom svim državama članicama, mora biti prenetna na strukturu i ciljeve Zajednice.” U ovom lancu slučajeva, koji kulminira odlukom u slučaju *Sabena*, sud je razvio sistem evropskog prava koji je bio apsolutno neophodan da bi evropske zemlje postale velika ekonomska institucija.⁷²

2.4. Direktiva 75/117/EEZ

Dostignuća Evropske unije u pogledu unapređivanja ravnopravnosti žena i muškaraca pomogla su da se životi mnogih građanki i građana Evrope izmene nabolje i stvorila su osnovu na kojoj mi sada moramo graditi društvo, stvarno zasnovano na rodnoj ravnopravnosti.⁷³

Prava koja su proizašla iz slučaja Defrenove predstavljaju čvrsto ustanovljeno nasleđe žena Evropske unije. Ovaj slučaj je doveo do usvajanja prvih evropskih direktiva o ravnopravnosti polova.⁷⁴

⁶⁹ *Ibidem.*

⁷⁰ *Ibidem.*

⁷¹ *Ibidem.*

⁷² *Ibidem.*

⁷³ Saopštenje Komisije za Evropski parlament, Evropski savet, Evropski ekonomski i socijalni odbor i Odbor regiona, „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine”.

⁷⁴ *Ibidem.*

Pored obaveza država članica da ukinu svaku diskriminaciju između muškaraca i žena koja proističe iz zakona, uredbi ili administrativnih odredbi i koja je u suprotnosti sa načelom jednake plate, one se obavezuju i da preuzmu mere koje će obezbediti da odredbe u kolektivnim ugovorima, platnim razredima, pravilnicima o platama ili pojedinačnim ugovorima o radu koji krše načelo jednake plate, mogu biti proglašene ništavim. Direktiva od 10. februara 1975. godine (Council Directive 75/117/EEC)⁷⁵ o približavanju zakona država članica koje se odnose na primenu načela jednake plate muškaraca i žena, nameće drugu obavezu državama članicama. One moraju da obezbede efikasna sredstva za sprovođenje ovog načela, kao i da zaštite zaposlene od otkaza od strane poslodavca kao reakcije na žalbu unutar preduzeća ili bilo kog pravnog postupka u cilju obezbeđivanja poštovanja načela jednake plate.⁷⁶

Zaposleni treba da budu informisani o merama usvojenim od strane države članice u skladu sa ovom Direktivom. Nije bilo dovoljno obavezati državu članicu da samo implementira načelo jednake plate. Za primenu načela jednake plate bile su neophodne i dodatne mere. Državama članicama je za donošenje zakona i drugih propisa dat rok od godinu dana od njenog proglašenja.⁷⁷

Direktiva 75/117 u svom čl. 1. omogućava da kvalifikacija poslova može biti način da se odredi da li muškarac i žena obavljaju posao iste ili slične vrednosti. Tako, poslove koji nisu identični, ali se smatra da su iste vrednosti, treba klasifikovati u istu grupu ili razred. Kao što je zahtevano u čl. 1, a sada čl. 4, st. 2, konsolidovane Direktive „tamo gde je za određivanje plate korišćena sistematizacija poslova, ona će biti bazirana na istom kriterijumu i za muškarce i za žene i tako sačinjena da isključi diskriminaciju na osnovu pola”.⁷⁸

Ovaj način je bio istaknut u slučaju *Rummler protiv Dato-Druck*⁷⁹, gde je nemačka štamparija usvojila šemu ocenjivanja radi klasifikacije poslova na osnovu napora mišića. Gospođica Rummler je argumentovala da je nošenje 20 kg paketa težak fizički zadatak za nju, a ne osrednji napor kao što je klasifikovano. Evropski sud pravde je našao da se priroda posla mora razmotriti objektivno, ali je naglasio da kada se izračunava količina fizičkog napora, kriterijum se ne može bazirati samo prema merilima jednog pola. S toga, Sud je tvrdio da, ako priroda posla dozvoljava, i drugi kriterijumi takođe moraju biti

⁷⁵ COUNCIL DIRECTIVE of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women (75/117/EEC).

⁷⁶ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 99.

⁷⁷ *Ibidem*.

⁷⁸ *Ibidem*.

⁷⁹ Case C-237/85, *Rummler v. Dato-Druck* [1986].

predviđeni za klasifikaciju posla, kao što su znanje, koncentracija, odgovornost itd. Osim toga, Sud je razmatrao slučaj gde je minimalna plata za svaki razred bila ista za oba pola, ali prosečna plata za svaki razred je bila niža za žene nego za muškarce. Zaključio je da je zabranjeno primenjivati neutralan kriterijum, koji je rezultirao diskriminaciju ženskih radnika i da kriterijumi moraju biti „od značaja za određene zadatke poverene radnicima u pitanju”.⁸⁰

Ova Direktiva je konsolidovana i ponovljena Direktivom Evropskog parlamenta i saveta od 5. jula 2006. godine (Directive 2006/54/EC)⁸¹ o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u oblasti zapošljavanja i zanimanja.

Preporuka R(96)5 Odbora Ministara država članica o usklađivanju poslovnog i porodičnog života⁸² takođe zahteva ukidanje diskriminacije između žena i muškaraca na tržištu rada i promovisanje smanjenja platnih razlika između zanimanja u kojima dominiraju žene i onih kojima dominiraju muškarci, te smanjenje platnih razlika između žena i muškaraca u okviru istog zanimanja.

3. TRENUTNA SITUACIJA U EU: „DAN JEDNAKE PLATE”

Žene u Evropi trenutno zarađuju u proseku 17,5% manje od muškaraca. Ova nejednakost ima uticaj na žene tokom njihovih života, a posebno kad odu u penziju, jer manje plate dovode do smanjenja penzija i većeg rizika od siromaštva u starosti.

Radi podizanja svesti o postojanju jaza između plata pripadnika različitog pola, Evropska komisija pokreće Evropski dan jednake plate (European Equal Pay Day) koji će postati godišnji događaj širom Evrope. Kroz svoj razvoj, EEPD će obezbediti aktivnosti u pravcu podizanja svesti o jazu između plata pripadnika različitog pola i o potrebi da se preduzmu mere da bi se taj jaz zatvorio.

Taj datum, koji će varirati svake godine u zavisnosti od proseka jaza između plata pripadnika različitog pola koje obezbeđuje Evrostat, obeležava dan do kojeg žene treba da rade kako bi zaradile istu godišnju platu kao i muškar-

⁸⁰ R. Etinski, I. Krstić, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009, str. 234.

⁸¹ DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

⁸² Recommendation No. R(96)5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life, Council of Europe, 1996.

ci. Dok će muškarac dobiti svoju platu 31. decembra, zbog jaza između plata pripadnika različitog pola, žena u Evropi u 2011. godini će biti obavezna da radi do 5. marta naredne godine da bi zaradila isto.

Ovaj Evropski dan se gradi na uspehu nacionalnih Dana jednake plate, koji se održavaju u jednom broju država članica Evropske unije.

Španija je organizovala dan jednake plate 22. februara, a Grčka 16. marta 2011. godine. Dan jednake plate je organizovan u Nemačkoj i Belgiji 25. marta, u Poljskoj i Estoniji 12. aprila, u Austriji 13. aprila i u Francuskoj 15. aprila. Sledeći dan jednake plate u Velikoj Britaniji će se održati 4. novembra. Dan jednake plate takođe je organizovan i u Holandiji u poslednjih nekoliko godina.⁸³

4. ZAKLJUČAK

U evropskom pravu ravnopravnost polova je promovisana u osnovni cilj integrisan u sve aktivnosti Unije, a stvoren je i zavidan broj dokumenata, što primarnog što sekundarnog karaktera, kojim se ova problematika uređuje jedinstveno za čitavu teritoriju EU. Ipak, nemoguće je ignorisati činjenicu da i pored svega toga žene još uvek nisu jednake u pravima i tretmanu sa muškarcima, što jasno pokazuju statistički podaci. Pitanje je da li će ikada biti moguće pomiriti zahteve koje pred ženu stavlja kapitalizam i tržišna ekonomija, sa jedne strane, i društvo koje i dalje čvrsto stoji na patrijahalnim principima, sa druge. U svakom slučaju, evropsko pravo jasno priznaje ženi njenu posebnost i različitost, što mu u samoj osnovi daje demokratski karakter.

Prvi princip koji se javlja u vezi sa rodnom ravnopravnošću u EU je princip jednake plaćenosti za rad jednake vrednosti i pominjan je u Rimskom ugovoru 1957. godine. Princip jednakog tretmana žena i muškaraca inkorporisan je u ugovore Evropske zajednice od osnivanja Evropske ekonomske zajednice 1957. godine i implementiran je u konkretnim oblastima preko zakonodavstva Evropske zajednice. Čl. 2. Ugovora o osnivanju EZ predviđa da promovisanje jednakosti između žena i muškaraca predstavlja odgovornost Evropske zajednice. Čl. 3. (st. 2) Ugovora o osnivanju EZ naglašava cilj Zajednice da eliminiše nejednakosti i promoviše jednakost između žena i muškaraca u svim aktivnostima predviđenim prvim stavom istog člana.

Međutim, iako je evropska strategija uvek postojala u Evropskoj uniji, razlika u platama muškaraca i žena, samo trećina mesta za žene na upravljačkim mestima i neuporedivo više nezaposlenih žena nego muškaraca, činjenice su koje postoje i danas, uprkos svim preduzetim akcijama. Žene moraju da se

⁸³ <http://ec.europa.eu>, First European Equal Pay Day – 5 March 2011 04/03/2011.

nose sa teškim nasleđem koje sadrži ekonomsku deprivilegovanost i neadekvatnu pravnu zaštitu (i to ne samo u zemljama koje nisu članice Evropske unije) i duboko ukorenjenim sistemom vrednosti koji stavlja žene na jednu ili više lestvica ispod muškaraca. Ove razlike u platama među polovima u Evropskoj uniji polako se smanjuju, ali još uvek iznose skoro 18% u korist plata muškaraca. Ono što je poražavajuće je da ovakva razlika u platama postoji čak i u Evropskoj komisiji, izvršnom telu EU, koja bi prva trebalo da dà primer nediskriminacije plaćenosti žena i muškaraca.

Koliko je situacija neprihvatljiva još bolje se vidi kad se zna da muškarci u EU, bez obzira da li rade puno ili skraćeno radno vreme, učestvuju sedam sati nedeljno u neplaćenim kućnim poslovima. Žene, naprotiv, u kući rade 35 sati nedeljno ako na poslu rade skraćeno vreme i 24 sata ako su zaposlene s punim radnim vremenom. Nadalje, posao u kući onemogućava žene da se posvete karijeri u istoj meri kao i muškarci, tako da se ne može smanjiti razlika u platama dok se ne poveća doprinos muškaraca u kućnim poslovima. Problem leži u neadekvatnom usklađivanju privatnog i profesionalnog života i obaveza koje nisu adekvatno raspoređene između muškaraca i žena. Žene u EU su uskraćene i zbog sistema plata koji podrazumeva veća primanja za duži radni staž, zato što one moraju da uzimaju odsustvo zbog rađanja dece. Kraći radni staž podrazumeva i niže plate koje onda povlače i niže penzije. Na taj način žene osećaju posledice na svojoj plati tokom čitavog svog života, čak i u penziji, jer zbog trudnoće odsustvuju sa posla. Žene su često primorane da traže manje plaćen posao ili onaj sa skraćenim radnim vremenom, što dalje doprinosi smanjenju njihovih zarada, a sve zbog neplaćenog posla kod kuće. Uprkos zaključku koji se nameće da su žene u Evropi sigurno manje obrazovane od muškaraca zbog kućnih poslova i materinstva, žene su u proseku više školovane (skoro 60% fakultetski obrazovanog stanovništva Evropske unije čine žene, i paradoksalno, opet su manje plaćene).

Evropska unija je svoj odgovor na pitanje rešavanja jaza između plata muškaraca i žena već dala kroz celokupan pravni okvir: direktive, evropske zakone, strategije i praksu koji obezbeđuju zaštitu od diskriminacije žena po pitanju plata, kao i brojnim primerima gde je unutar svojih organa povećala broj zaposlenih žena i izjednačavala njihove zarade sa zaradama muškaraca. I pored mnogih organizacija u EU koje se trude i lobiraju da se ovakav položaj žena izmeni, još uvek postoji jedan broj žena koji se rezignirano miri sa takvom situacijom i prihvata svoj nepovoljan položaj, što svakako dodatno otežava borbu Evropske unije za nediskriminaciju u pogledu plata. Ali ono na čemu Evropska unija treba da insistira i dalje je edukacija žena po pitanju gender pay gap-a, jer najveći problem se nalazi upravo u neznanju: naime, većina

žena nije ni svesna da je diskriminisana po ovom osnovu, pa samim tim ni upućena u sva sredstva pomoću kojih se može boriti za ostvarivanje izjednačavanja svog ekonomskog položaja sa položajem muškaraca.

Na kraju, kao što Džulijet Mičel reče: „Žene su najduža revolucija.”

LITERATURA

- 100 words for equality: A glossary of terms on equality between women and men*, Office for Official Publications of the European Communities, European Communities, 1998.
- COUNCIL DIRECTIVE 75/117/EEC of 10 February 1975 on the approximation of the laws of the Member States relating to the application of the principle of equal pay for men and women.
- DIRECTIVE 2006/54/EC OF THE EUROPEAN PARLIAMENT AND OF THE COUNCIL of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.
- Evropska unija i rodna ravnopravnost 1*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2008.
- Evropska unija i rodna ravnopravnost 2*, Pokrajinski zavod za ravnopravnost polova, Novi Sad, 2009.
- Etinski, Rodoljub, Krstić, Ivana, *EU Law on the Elimination of Discrimination*, POGESTEI editions, Maribor–Belgrade, 2009.
- First European Equal Pay Day – 5 March 2011 04/03/2011, <http://ec.europa.eu>
- Gender Mainstreaming in Practice: A Toolkit*, UNDP, Bratislava, 2007.
- „Gender Pay Gap” Memo/07/297, Brisel, 18. jul 2007. godine.
- „Gender Pay Gap” Memo/09/91, Brisel, 3. mart 2009. godine.
- Jašarević, Senad, citat preuzet sa predavanja „Ravnopravnost polova u oblasti rada.”
- Pajvančić, Marijana, *Pravni okvir ravnopravnosti polova*, 2008.
- Recommendation No. R(96)5 of the Committee of Ministers to Member States on Reconciling Work and Family Life, Council of Europe, 1996.
- Saopštenje Komisije za Evropski parlament, Evropski savet, Evropski ekonomski i socijalni odbor i Odbor regiona, „Strategija za ravnopravnost žena i muškaraca od 2010. do 2015. godine”.
- The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), OUN, Generalna skupština, 1979.
- Treaty Establishing the European Community, as Amended by Subsequent Treaties, Rome, 25 March, 1957.

PRESUDE EVROPSKOG SUDA PRAVDE

- Case 43-75, *Gabrielle Defrenne v. Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena*, Jugment of 8 April 1976.
- Case C-50/96, *Deutsche Telekom AG v. Lilli Schröder*, (2000) ECR I-743.
- Case C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* [1992].
- Case C-12/81, *Garland v. British Rail* [1982].
- Case C-32/71, *Sabbatini v. European Parliament* [1972].
- Case C-170/84, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Weber von Hartz* [1986].
- Case C-360/90, *Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin v. Botel* [1992].
- Case C-457/93, *Kuratorium für Dialyse und Nierentransplantation v. Lewark* [1996].
- Case C-278/93, *Frees and Speckmann v. Deutsche Bundespost* [1996].
- Case C-262/88, *Barber v. Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990].
- Case C-96/80, *Jenkins v. Kingsgate* [1981].
- Case C-129/79, *Macarathys Ltd. V. Smith* [1980].
- Case C-127/92, *Enderby v. Frenchay Health Authority and the Secretary of State for Health* [1993].
- Case C-237/85, *Rummler v. Dato-Druck* [1986].
- NV Algemene en Expeditie Onderneming van Gend & Loos v Netherlands Inland Revenue Administration*, Case 2662, February 5, 1963.
- S. p. A. Salgoil v. Italian Ministry of Foreign Trade*, Case 13/68, January 1969.