

*Jovana Rajić Čalić\**  
Institut za uporedno pravo u Beogradu  
ORCID: 0000-0003-4658-3451

## ZNAČAJ PRINCIPA JEDNAKOG TRETMANA MUŠKARACA I ŽENA U PRAVU EVROPSKE UNIJE\*\*

**SAŽETAK:** Pitanje jednakog tretmana muškaraca i žena predstavlja nepresušnu temu za istraživanje, a kako je problem diskriminacije po osnovu pola usko povezan sa uspostavljanjem jednakog tretmana, to u istraživanje ove teme treba krenuti sa nadnacionalnog nivoa, kakav je sistem prava u Evropskoj uniji. Nastanak i razvoj principa jednakog tretmana u okviru zajednice evropskih država tekao je postepeno, uz ostavljanje prostora za dodatna usavršavanja. Normativni okvir koji je postavljen, ipak, nije bio praćen i praktičnim promenama u pružanju jednakih šansi ženama prilikom zapošljavanja i na radu, te se naučnici i dalje bave fenomenom platnog jaza, segregacijom poslova, staklenog plafona i problemom usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, kao posledicom nejednakog položaja muškaraca i žena u društvu.

U radu su proučeni nastanak i razvoj principa jednakog tretmana u okviru Evropske unije, uz početnu hipotezu da ni sadašnji normativni okvir nije u stanju da predupredi posledice diskriminacije po osnovu pola koje postoje u praksi.

**Ključne riječi:** jednak tretman, rodna ravnopravnost, pravo Evropske unije, zabrana diskriminacije

---

\* e-mail: j.rajic@iup.rs, pravnik, istraživač saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu.

\*\* Rad je primljen 22. 9. 2022, izmenjena verzija rada dostavljena je 25. 1. 2023, a prihvaćen je za objavljivanje 1. 2. 2023. godine.

## UVOD

Uspostavljanje jednakog tretmana muškaraca i žena od važnosti je za funkcionisanje svakog društva, a vrednost ovog načela time je veća što neki od autora, poput Hepla (Hepple), smatraju da se „u srcu pojma dostojanstvenog rada nalazi jednakost“<sup>1</sup>. S toga je ovo načelo zauzimalo značajno mesto u normiranju u okviru brojnih organizacija. Jedna od njih svakako je Međunarodna organizacija rada, za čije standarde Valtikos smatra da su značajno doprineli uspostavljanju jednakih mogućnosti i ukidanju nejednakog postupanja.<sup>2</sup>

Osnove principa rodne ravnopravnosti postavila je Međunarodna organizacija rada, čije temelje čini načelo jednakosti,<sup>3</sup> donevši niz značajnih konvencija koje su bile usmerene ka zaštiti posebno osetljivih kategorija. Načelo jednakog postupanja je, kako Kovačević upućuje, ušlo na „mala vrata“, kroz zahtev za obezbeđivanjem jednakog plaćanja muškog i ženskog rada.<sup>4</sup> Iako su se prve intervencije desile na polju zaštite žena kao slabijeg pola, uobličavanje principa jednake plaćenosti desilo se tek usvajanjem Konvencije br. 100 o jednakoj plaćenosti muškaraca i žena, koja, između ostalog, predstavlja najšire prihvaćen dokument.<sup>5</sup> Pored pomenute konvencije koja je doneta 1951. godine, podjednaku važnost u uspostavljanju rodno neutralne politike imaju i Konvencija br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, kao i Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i tretmanu radnika sa porodičnim obavezama. Reljanović ističe važnost standarda definisanih u okviru MOR u oblasti zabrane diskriminacije, od kojih mnoga imaju karakter univerzalnih, te da i Evropska unija poziva na saradnju država u okviru ove organizacije, u cilju većeg broja ratifikovanih konvencija.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no. 1, 5.

<sup>2</sup> Valtikos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press, 104.

<sup>3</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1008.

<sup>4</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.

<sup>5</sup> Brković, R., Vučinić, D. (2020). „Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, br. 87/2020, 170.

<sup>6</sup> Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, br. 3/2012, 93.

## RAZVOJ ZABRANE RODNE DISKRIMINACIJE U PRAVU EU

Rodna ravnopravnost predstavlja jednu od najznačajnijih tekovina Evropske unije i princip koji je proklamovan u osnivačkim aktima, a čiji se sadržaj i dalje razvija. Važno je naglasiti da se načelo jednakog tretmana muškaraca i žena u Evropskoj uniji nije razvijalo neposredno kao takvo, već je razvoj teкао poštovanjem principa jednake plaćenosti za jednak rad muškaraca i žena. Razlozi za takvu formulaciju nisu slučajni i bili su uslovljeni ekonomskim interesima, tačnije potrebom pojedinih država da spreče neolojalnu konkurenciju kroz troškove koje mogu imati poslodavci koji poštuju princip jednake zarade za jednak rad.<sup>7</sup> Pomenuto načelo je svoje mesto našlo u Ugovoru o osnivanju Evropske ekonomske zajednice,<sup>8</sup> a kasnije i u Ugovoru o funkcionisanju Evropske unije.<sup>9</sup> Promene nastaju odlukom Evropskog suda pravde u predmetu *Defrenne*,<sup>10</sup> koji je ovom principu dao socijalni značaj, kroz promociju zabrane diskriminacije između muškaraca i žena, zbog čega je ekonomski kontekst ovog načela ostao u drugom planu.

Temelji principa jednakog tretmana postavljeni su samim osnivanjem zajednice, tačnije potpisivanjem Osnivačkog ugovora u Rimu 1957. godine, kojim su se države ugovornice obavezale da obezbede jednaku zaradu za jednak rad, kako je to formulisano čl. 119.<sup>11</sup> Potpisivanjem Ugovora u Amsterdamu 1997. godine, ovaj princip proklamovan je kao jedan od ciljeva Evropske unije, uz obavezu da se primenjuje u svim društvenim sferama i na svim nivoima.<sup>12</sup> Pored toga što je čl. 141. razrađen koncept rada jednake vrednosti, ovo načelo je Ugovorom iz Amsterdama postalo obaveza u funkcionisanju svih organa i organizacija u okviru zajednice evropskih država, samim tim i obligatorni princip za države članice. Tako je nastao i termin *gender mainstreaming* (main – glavni, stream – tok), koji doslovno znači uvođenje principa rodne ravnopravnosti u glavne tokove.<sup>13</sup> Značaj ovog dokumenta još je veći ako imamo na umu da su se tada prvi put iskristalisale mere afir-

<sup>7</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1019.

<sup>8</sup> Treaty establishing the European Economic Community, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>, čl. 119.

<sup>9</sup> Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, [http://www.azk.me/1/doc/Ugovor\\_o\\_funkcionisanju\\_EU.pdf](http://www.azk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf), čl. 157, st. 1.

<sup>10</sup> *Defrenne v. Sabene*, br. 43/75 od 8. 4. 1976. godine.

<sup>11</sup> Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija, 14.

<sup>12</sup> Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340, čl. 2.

<sup>13</sup> Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, 5.

mativne politike, kao nužnost u cilju jednakog uključivanja žena kao manje zastupljenog pola u zapošljavanju i napredovanju. U teoriji prava Evropske unije navodi se čl. 13. kao revolucionarni, jer dozvoljava donošenje akata radi sprečavanja i otklanjanja diskriminacije.<sup>14</sup> Efekti ove odredbe dalekosežni su, jer su na tim temeljima donete direktive koje su odigrale značajnu ulogu na polju antidiskriminacije. Važnost potpisanog ugovora primećuje i Bernard (Catherine Barnard), koja ističe da je proklamacijom u ovom ugovoru princip jednake plaćenosti dobio prošireno shvatanje.<sup>15</sup> Osnivačkim ugovorom princip jednake plaćenosti primenjivao se samo na poslove koji su bili isti, odnosno uporedivi, uz jasno zanemarivanje činjenice da poslovi ne moraju biti formalno isti, ali da proizvode jednaku vrednost za poslodavca, zbog čega zaposleni koji ih obavljaju zaslužuju da budu plaćeni isto. Tako je od potpisivanja Ugovora u Amsterdamu princip jednake zarade obuhvatao i rad jednake vrednosti, što je zahtevalo dublje promišljanje o poslovima koji se upoređuju. To smatramo svojevrsnom evolucijom prava u okviru Evropske unije, čime se pitanje jednakog tretmana proširuje. Matijević i Čorić ukazuju na posredan značaj Ugovora potpisanog u Mastroihtu 1992. godine, čime je zabrana diskriminacije potvrdila svoj značaj u okviru *acquis communautaire*.<sup>16</sup> Zabrana diskriminacije sastavni je deo i ugovora potpisanog u Lisabonu.<sup>17</sup>

## ZABRANA RODNE DISKRIMINACIJE KROZ DIREKTIVE EVROPSKE UNIJE I PRAKSU EVROPSKIH SUDOVA

Premda je princip zabrane diskriminacije po osnovu pola definisan u osnivačkim aktima, potreba za konkretizacijom i razradom ovog načela ne prestaje. Bernard smatra da aktuelnosti pitanja jednakog tretmana muškaraca i žena doprinosi nepostojanju jednakih šansi u pristupu tržištu rada, zbog čega je više nezaposlenih žena nego muškaraca, kao i zbog nejednakosti šansi na

---

<sup>14</sup> „Savet može jednoglasnom odlukom, na osnovu predloga Komisije i nakon konsultovanja Evropskog parlamenta, preduzeti odgovarajuće mere radi borbe protiv diskriminacije zasnovane na razlikama na osnovu pola, rase ili etničkog porekla, veroispovesti ili ubeđenja, invalidnosti, starosti ili seksualne orijentacije. Ove odluke ne mogu uticati na druge odredbe ovog ugovora i moraju poštovati obim nadležnosti sa kojima raspolaže zajednica“, citirano prema: Matijević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ur. Jovan Čirić). Beograd: Institut za uporedno pravo, 102.

<sup>15</sup> Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 263.

<sup>16</sup> Matijević, M., Čorić, V. (2007). *Op. cit.*, 103.

<sup>17</sup> Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306, čl. 19.

tržištu rada usled čega su žene uglavnom angažovane u okviru atipičnih poslova.<sup>18</sup> To svakako treba povezati sa većom zastupljenošću žena u neplaćenim aktivnostima u kući, sa preuzimanjem glavne uloge u čuvanju dece i članova porodice kojima je potrebna nega, što rezultira prihvatanjem manje plaćenih poslova ili poslova sa nepunim radnim vremenom, te pristajanjem na nižu zaradu, a posledično i na nižu penziju.

Prva konkretizacija načela jednakog postupanja muškaraca i žena nastupila je donošenjem Direktive o jednakoj plaćenosti 75/117/EZ.<sup>19</sup> Proistekla iz Ugovora o Evropskoj zajednici iz 1957. godine, cilj Direktive bio je utvrđivanje principa jednake zarade za rad jednake vrednosti. Sprovedenju tog principa trebalo je da pomogne obaveza klasifikacije radnih mesta, koja bi dovela do klasifikacije zarada. Boljem razmevanju Direktive doprinela je delatnost Evropskog suda pravde i slučaj 43/75 *Defrenne v. Sabena*.<sup>20</sup> Ambiciozni ciljevi ove direktive imali su dug put do implementacije, a kao jedan od problema u primeni javilo se široko tumačenje termina zarada.<sup>21</sup> Odgovori su pronađeni u sudskoj praksi Suda pravde Evropske unije koji je iskristalisao svoj stav da zarada iz radnog odnosa, pored osnovne zarade za izvršeni rad, podrazumeva i dodatke za izvršeni prekovremeni rad, bonuse, dnevnice ostvarene na službenim putovanjima, uključujući i otpremnine. Time se, u stvari, diskriminacija između muškaraca i žena u pogledu zarada proširila i na naknade i bonuse. U vezi sa ostvarivanjem zarade ostale su brojne nedoumice, koje tekst Direktive nije razrešio. U tom smislu, valja ukazati na jedan od značajnijih slučajeva Evropskog suda pravde u vezi sa potrebom da se pojasni da nejednaka zarada zaposlenih koji rade nepuno radno vreme u odnosu na zaradu onih koji rade puno radno vreme ne predstavlja diskriminaciju, što je potvrđeno presudom u

<sup>18</sup> Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

<sup>19</sup> Council Directive 75/117/EEC, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>, pristupljeno: 30. 9. 2021.

Pomena radi, profesor Jovanović izvore prava u Evropskoj uniji deli na one koji se odnose na jednak tretman muškaraca i žena u procesu zapošljavanja, gde ima na umu Direktive 76/207/EZ i 2000/78/EZ, zatim na one koji se staraju o obezbeđivanju jednakog tretmana dok traje zaposlenost, kao i prilikom prestanka radnog odnosa, u smislu kategorizovanja otkaznih razloga kao nedopuštenih koji se odnose na trudnoću, materinstvo, porodijsko odsustvo, što pronalazimo u Povelji o osnovnim pravima EU; citirano prema: Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2011, 146.

<sup>20</sup> *Defrenne v. Sabena*, Judgment of the Court of 8 April 1976. Sud je potvrdio princip jednakog plaćanja za rad jednake vrednosti muškaraca i žena, jer je u suprotnom posredi neposredna diskriminacija po osnovu pola. Razlike mogu postojati samo ako je razlog objektivna, te da se temelji na različitim kvalifikacijama, uslovima rada i prirodi posla.

<sup>21</sup> Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, 12.

slučaju *96/80 Jenkins vs. Kingsgate*.<sup>22</sup> U skladu sa principom *pro rata temporis*, Sud, doista, nije mogao da pronađe elemente neposredne diskriminacije. Međutim, Sud je napomenuo da o nejednakom tretmanu možemo govoriti ukoliko poslodavac zapošljava žene, koje u većem procentu rade nepuno radno vreme u odnosu na muškarce sa punim radnim vremenom.<sup>23</sup> Na tim temeljima su ustanovljeni koreni za prepoznavanje posredne diskriminacije godinama kasnije, premda ne treba zaboraviti ni presudu u predmetu *Bilka-Kaufhaus*, donetu mnogo ranije, koja je svojevrsni pionir u proklamovanju zabrane diskriminacije.<sup>24</sup>

Pionirski formulisana, ubrzo je dopunjena već naredne godine donošenjem Direktive 76/207/EEZ o sprovođenju jednakog tretmana za muškarce i žene u pogledu zapošljavanja, stručnog usavršavanja i napredovanja i uslova rada.<sup>25</sup> Jedna od novina koju donosi pomenuta Direktiva ogleda se u proširivanju zabranjenih osnova diskriminacije pa je, pored pola, zabranjeno vršiti diskriminaciju po osnovu porodičnog i bračnog stanja. Uz ponovnu proklamaciju jednakog tretmana u svim vrstama profesionalne orijentacije i prekvalifikacije, ova direktiva je samo produbila pitanja rodne diskriminacije i tako stvorila osnov za donošenje nove Direktive 2002/73/EZ.<sup>26</sup> Ovim doku-

<sup>22</sup> Judgment of the Court of 31 March 1981.

<sup>23</sup> Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Beograd: Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, 13. Slično je Sud zaključio razmatrajući pitanje dodatnih zarada u predmetu *109/88 Danfoss*. Kako je Sud ustanovio parametre za sticanje dodatne zarade u vidu pokretljivosti tela, obučenosti i dužine staža, našao je da žene mogu biti stavljene u nepovoljan položaj u odnosu na kriterijum pokretljivosti zbog rodni uloga koje se pripisuju ženi, koja pored poslovne ima i glavnu ulogu u domaćinstvu, što umanjuje njenu mogućnost da se prilagođava mestu i vremenu rada.

<sup>24</sup> *Bilka-Kaufhaus GmbH*, Case C-170/84. Predmet se ticao nepovoljnog položaja zaposlenih sa nepunim radnim vremenom, koje su uglavnom činile žene u odnosu na položaj zaposlenih koji su radili na neodređeno vreme, što je rezultiralo nepovoljnim položajem žena prilikom sticanja prava na starosnu penziju.

<sup>25</sup> Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, dostupna na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4ff4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>

<sup>26</sup> Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>, pristupljeno: 8. 9. 2022.

Napomenimo još i Direktivu 79/7/EEZ o implementaciji principa jednakog tretmana za muškarce i žene iz domena socijalnog osiguranja, Direktivu 86/613/EEZ o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pojedinim oblastima poput poljoprivrede, uz proklamovanje principa jednakosti i u sferi samozaposlenih muškaraca i žena, Direktivu 92/85/EEZ

mentom je posebno naglašeno da se neće smatrati diskriminacijom ukoliko se za obavljanje određenog posla zahteva pol samo onda kada je to određeno prirodom posla, a predviđene su i mere afirmativne politike, jer je povlašćeni tretman proklamovan za trudnice i majke u radnom odnosu. Uz to, predviđen je poseban korpus njihovih prava, pa će trudnice moći da uživaju pravo da odsustvuju sa posla radi prenatalnih pregleda, uz zabranu otpuštanja na početku trudnoće, kao i pošteđu rada noću. Postavljeni ciljevi bili su ambiciozni, ako uzmemo u obzir neke od sudskih odluka donetih pre donošenja ove direktive.<sup>27</sup>

Sa razvojem komunitarnog prava, razvijao se i princip jednakog tretmana muškaraca i žena, tako što je dobio primenu u drugim, važnim sferama.<sup>28</sup> Tako je usledilo preciziranje postojećih direktiva u oblasti rada i zapošljavanja donošenjem nove Direktive 2006/54/EZ.<sup>29</sup> Ovo je, u stvari, sveobuhvatna Direktiva, doneta sa ciljem da objedini do tad proklamovane principe jednakog

---

o poboljšanju položaja zdravlja trudnica, porodilja i dojilja, Direktivu 96/34/EZ o roditeljskom odsustvu uz posebno proklamovano pravo da se roditelj nakon korišćenja porodijskog odsustva vrati na posao i ima posebnu zaštitu od otkaza. Na kraju, dopuna svih direktiva jeste i Direktiva 97/80/EZ o teretu dokazivanja u slučaju diskriminacije na osnovu pola.

<sup>27</sup> Najviše pažnje privukao je slučaj „muških babica“. Sud je u predmetu 165/82 *Commission v. United Kingdom*, Judgment of the Court of 17 October 1995. godine, zauzeo stav da nema mesta diskriminaciji u zapošljavanju samo ženskih osoba na radno mesto babice, s obzirom na visok nivo senzitivnosti potreban za obavljanje tog posla. Da nema suptilnosti sa komunitarnim pravom, Sud je doneo pomenuti zaključak ukazujući na osobeni odnos pacijentkinje i babice, pri čemu je posebnu osećajnost osobe postavio kao ključni činilac za obavljanje posla babice. Time je Sud, vodeći se sopstvenim rezonovanjem rodni uloga, lišio muškarce senzitivnosti za obavljanje ovog posla, premda u istoj životnoj situaciji učestvuje i ginekolog, koji može biti i muškog pola jer priroda njegovog posla nije određena polom. Zbog toga ovakvo rezonovanje stava Suda smatramo prilično upitnim.

Sporno je bilo i zauzimanje stava u predmetu S-450/93 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Judgment of the Court of 17 October 1995. godine, kada je Sud smatrao da su odredbe propisa u Nemačkoj, koje pružaju prvenstvo u napredovanju na radu manje zastupljenog pola na rukovodećim mestima istih kvalifikacija kao afirmativnu meru, u stvari odstupanje od principa jednakog tretmana. Time je zanemareno prisustvo žena u značajno manjem procentu u odnosu na muškarce. Možemo konstatovati da se ovom odlukom pravo Evropske unije vratilo korak unazad.

<sup>28</sup> Potreba da se princip rodne ravnopravnosti proširi i na druge sfere, pored oblasti rada, dovela je do donošenja Direktive 2004/113/EZ radi postizanja rodne jednakosti muškaraca i žena u pružanju dobara i usluga. Preuzimaju se definicije neposredne i posredne diskriminacije, a primena ovog propisa proširena je na oblast socijalnog osiguranja. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=celex%3A32004L0113>, pristupljeno: 1. 10. 2021.

<sup>29</sup> 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 (recast), dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2006/54/oj>, pristupljeno: 19. 9. 2022.

tretmana u različitim sferama.<sup>30</sup> Tako Nilsen (Ruth Nielsen) ističe da je cilj donošenja ove direktive bio u stvari sistematizacija pitanja koja se tiču rodne ravnopravnosti, kako bi Direktiva bila primenljiva,<sup>31</sup> dok Bernard smatra da je sveobuhvatna direktiva uvek bolje rešenje zbog urođnjavanja javne politike.<sup>32</sup> Važnost ove direktive vidljiva je na polju pomirenja profesionalnih i privatnih obaveza i uspostavljanja jednakosti muškaraca i žena kao roditelja, jer se predviđa poseban vid odsustva radi nege deteta, tzv. roditeljsko odsustvo (engl. *parental leave*) kojim se može koristiti i otac deteta, pored do tada postojećeg prava na porodiljsko odsustvo. Ovim se samo predvidela mogućnost za očeve da se koriste ovim odsustvom, dok će se na posebno očinsko odustvo sačekati nešto više od decenije. Kovačević ukazuje na to da je ova sveobuhvatna direktiva uticala i na progresivno shvatanje Evropskog suda pravde u pogledu načela jednakog tretmana.<sup>33</sup> To se odnosi na shvatanje neposredne diskriminacije na osnovu pola, koje konzumira i neopravdano pravljenje razlike na osnovu kriterijuma koji su vezani za pol radnika, poput trudnoće ili rođenja deteta.<sup>34</sup> Takvo rezonovanje Suda dragoceno je bilo u prepoznavanju prava iz korpusa materinstva i njihove međusobne povezanosti sa diskriminacijom po osnovu pola. To je Evropski sud pravde potvrdio u predmetu *Dekker*,<sup>35</sup> smatrajući diskriminaciju po osnovu trudnoće diskriminacijom po osnovu pola, s obzirom na to da je jedino ženama, po prirodi stvari, omogućeno da rađaju. Slično je odlučio i u predmetu *Hertz*,<sup>36</sup> stvorivši svojevrsan proaktivan pristup

<sup>30</sup> Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck, 549.

<sup>31</sup> Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. *EU Labour law – a commentary* (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 30.

<sup>32</sup> Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 259.

<sup>33</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1021.

<sup>34</sup> Presuda u predmetu C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine. Isto tako, Sud je zauzeo isti stav povodom nejednakog tretiranja koji je neposredno ili posredno povezan sa trudnoćom u predmetu Case C-32/93, *Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, ECJ, od 14. 7. 1994. godine, kao i zbog neobnavljanja ugovora na određeno vreme zbog trudnoće u predmetu Case C-438/99, *Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, ECJ, od 4. 10. 2001. godine.

<sup>35</sup> C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine.

<sup>36</sup> CJEU, C-179/88, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*, 8 November 1990.

kada je posredi diskriminacija po osnovu materinstva.<sup>37</sup> Ne treba zaboraviti ni na predmet u praksi Evropskog suda za ljudska prava *Zarb Adami*<sup>38</sup> gde je zakonska odredba propisivala mogućnost da osobe sa porodičnim obavezama mogu biti izuzete od obaveze porotništva, što je dovelo do nejednake zastupljenosti polova pri malteškim sudovima, u korist muškaraca. Pored pomenutog, Direktiva prvi put uvodi pravo na odsustvo i za usvajanje dece, te su ovakve odredbe nesumnjivo uticale na izmenu zakonodavstva zemalja članica, dok će praksa pokazati uticaj na zabranu diskriminacije zaposlenih roditelja prilikom vraćanja na posao, što je bila jedna od namera donosioca Direktive. Pomak je uočen i u pitanju definisanja posredne diskriminacije, s obzirom na to da se više ne zahteva da kvantitativan kriterijum bude u vidu određenog procenta osoba koji je doveden u položaj neravnopravnog tretmana zbog, naizgled, neutralne norme, kriterijuma ili prakse.<sup>39</sup> Ovakvu definiciju treba smatrati pomakom, imajući u vidu da je olakšano dokazivanje posredne diskriminacije.

Možemo se složiti sa Bernard da je princip jednakog tretmana pokretač promena u pravu EU,<sup>40</sup> a to potvrđuje i nedavno doneta Direktiva 2019/1158 o pomirenju profesionalnog i porodičnog života roditelja i negovatelja.<sup>41</sup> Uspostavljanje balansa između porodičnog i profesionalnog života smatra se važnim segmentom principa jednakog tretmana, zbog čega je u teoriji formiran izraz *work-life balance*.<sup>42</sup> Nemogućnost usklađivanja porodičnog i privatnog života se, između ostalog, negativno odražava i na decu koja pate zbog nedovoljnog posvećivanja pažnje.<sup>43</sup> Tu su i posledice na ekonomskom planu države s obzirom na to da ekonomisti upozoravaju da je došlo do pada BDP-a po glavi stanovnika u Evropskoj uniji za 10 %, što bi se moglo ublažiti većim uključivanjem muškaraca u sferu neplaćenog rada u cilju smanjenja disproporcije

---

<sup>37</sup> Masselot, A., Caracciolo di torela, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European commission, 6.

<sup>38</sup> *Zarb Adami v. Malta*, app. no. 17209/02, od 2. 6. 2006. godine.

<sup>39</sup> Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. EU Labour law – a commentary (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer, 36.

<sup>40</sup> Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University press, 253.

<sup>41</sup> Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>, pristupljeno 14. 7. 2022.

<sup>42</sup> Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 252.

<sup>43</sup> Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmjene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, br. 1–3, 2019, 142–143.

sa zastupljenošću žena u porodičnim obavezama.<sup>44</sup> Najznačajniji doprinos ove direktive ogleda se u jasnom formulisanju očinskog odsustva (engl. *paternity leave*), za koje Čiregato (Elisa Chierigato) kaže da je to pravo na čije se utvrđivanje dugo čekalo.<sup>45</sup> Proklamacije koje sadrži ova direktiva su značajne, od kojih treba promenu 10 plaćenih radnih dana za očeve da bi se starali o detetu, i to pravo koje se daje drugom „ekvivalentnom roditelju“, što upućuje na pionirski normirano pravo roditeljima iz istopolnih zajednica i usvojitelje,<sup>46</sup> zatim pravo na fleksibilno obavljanje posla dok dete navrší osam godina, kao i zabrana otkaza za vreme korišćenja odsustva. Ne samo da su donošenjem ove direktive očevi izašli iz senke zaposlenih sa porodičnim dužnostima, već se pokušalo razbijanje stereotipa da je uloga majke u odgajanju dece prirodna i neotuđiva. Pomak treba videti i u uočavanju činjenice da postoje članovi porodice koji zahtevaju negu, bez koje ne mogu funkcionisati, te da se podrška u vidu posebnog korpusa prava mora pružiti onim zaposlenima koji se o njima staraju. Ipak, najznačajniji doprinos ove direktive vidimo u podsticaju zaposlenih u državama članicama EU da uspostave ravnotežu između porodičnog i profesionalnog života.

### Evropska realnost – raskorak između legislative i prakse

Čini se da prikazani normativni okvir pruža dobru osnovu za postizanje jednakih mogućnosti za muškarce i žene, posebno u sferi rada. Ipak, statistike ukazuju da stanje rodne ravnopravnosti ne odgovara analiziranim politikama i usvojenim propisima. Pre svega, na tržištu rada u zemljama Evropske unije primetna je manja zastupljenost žena u odnosu na muškarce, pri čemu je njihova karijera stabilnija i trajnija.<sup>47</sup> Nejednaka zastupljenost žena na tržištu rada bila je jedan od razloga za formiranje segregacije poslova. Tako su nastali poslovi u kojima preovladava muška radna snaga i oni u kojima žene

<sup>44</sup> Udruženje poslodavaca Slovenije (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Beograd: Work Family balance, 13.

<sup>45</sup> Chierigato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I, 8.

<sup>46</sup> Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020, 84.

<sup>47</sup> Istraživanje se odnosi na žene sa jednim detetom do 12 godina, starosti 25–64 godine koje su manje zastupljene u odnosu na muškarce, čija karijera traje 37,9 godina u odnosu na 29 godina koliko u proseku traje karijera žene; citirano prema: Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

dominiraju. Konsekventno, veća je zastupljenost žena u poslovima koji nisu tipično muški poput posla nastavnika, u oblasti prava, socijalne zaštite i društvenih nauka uopšte, dok oblasti inženjerstva, poljoprivrede, građevinarstva u Evropskoj uniji u stvari predstavljaju svet muškaraca.<sup>48</sup>

Pored manje zastupljenosti žena, nejednakost šansi za muškarce i žene na evropskom tržištu rada uslovile su i primetan rodni jaz u zaradama. Premda se od principa jednakih zarada krenulo u formiranje antidiskriminacijskog zakonodavstva u Evropskoj uniji još Ugovorom o osnivanju, istraživanja ukazuju da žene u pomenutoj zajednici ostvaruju u proseku 16 % manju zaradu od svojih muških kolega za isti posao.<sup>49</sup> Razloga za ovakvu situaciju je više. Autori na prvom mestu ističu disbalans u raspodeli porodičnih obaveza, u kojima primat ima žena, koja se češće koristi pravom da radi nepuno radno vreme. U želji da na ovakav način pomiri porodične i poslovne obaveze, žene svesno pristaju na manji mesečni prihod, koji će decenijama kasnije rezultirati nižom penzijom. Istraživanja ukazuju na viši procenat majki sa decom starosti 25–64 godina, koje rade skraćeno radno vreme u odnosu na one bez dece, a ovaj procenat je viši i od procenta očeva koji koriste ovaj modalitet radnog vremena kao način da kombinuju posao i porodične dužnosti, kojih je samo 4%.<sup>50</sup> Zato se ističe da se karijera žena mnogo češće prekida zbog majčinske uloge, nego što je to slučaj sa karijerom muškog roditelja.<sup>51</sup> Nejednakost šansi za muškarce i žene implikuje društvene probleme poput problema usklađivanja porodičnog i privatnog života. Pored toga što uskraćivanje vremena za porodicu na psihološkom planu prouzrokuje stres, depresiju, smanjuje motivaciju za rad i uopšte pogoršava zdravlje i efikasnost zaposlenog,<sup>52</sup> današnja zakonodavstva, uključujući i nadnacionalno pravo Evropske unije, imaju problem u pronalaženju adekvatnog načina za usklađivanje ovih važnih životnih sfera.

Pod uticajem patrijarhalnih stavova, savremena društva se nisu odrekla majčinske uloge kao glavne, dok se u ocu i dalje vidi jedini izdržavalac porodice (*breadwinner*). Time kontinuirano opstaje diskriminacija po osnovu materinstva, zbog čega se neretko dešava da žene budu isključene od

---

<sup>48</sup> Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 5.

<sup>49</sup> International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*. Brussels, 2009, 15.

<sup>50</sup> Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 16.

<sup>51</sup> Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015), 72.

<sup>52</sup> Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1, 33.

obavljanja određenih obaveza.<sup>53</sup> Rođenjem deteta formira se prirodna veza između majke i deteta, zbog čega je tradicionalno uvreženo mišljenje da je jedino na majci da se koristi pravom na odsustvo radi nege deteta. Posledično, svega 2 % očeva u Evropskoj uniji se koristi ovim pravom.<sup>54</sup> S toga se podrazumeva majčino odsustvo sa posla rođenjem deteta i dolazi do skoro nezaobilaznih prekida u karijeri koji su prethodno pomenuti. Na ovaj način se žena isključuje iz procesa rada, ali i iz usavršavanja, koje utiče na puno ostvarivanje njenih intelektualnih kapaciteta, što pruža osnovu nekim autorima da govore o opravdanosti pravljenja razlike u zaradama muškaraca i žena za rad jednake vrednosti.<sup>55</sup> Nejednake šanse za muškarce i žene na poslovnom planu reflektuju se i na nejednakost u raspodeli kućnih poslova. Podaci govore u prilog činjenici da žene u Evropskoj uniji provode 18 sati na nedeljnom nivou u kućnim poslovima, dok muškarci provode tri puta manje.<sup>56</sup> Izlazak žena na tržište rada i doprinos kućnom budžetu nije uticao na smanjenje kućnih obaveza žene, već je, naprotiv, uslovio stvaranje dodatnog tereta obaveza.

Pored pomenutog, autori ističu da razlike nejednakih zarada za rad iste vrednosti između muškaraca i žena može biti pojašnjen i tradicijom u izboru zanimanja muškaraca i žena.<sup>57</sup> Ovo treba povezati sa segregacijom zanimanja koja formira tzv. „muška“ i „ženska“ zanimanja, te da su ova potonja po prirodi stvari manje plaćena. Tome treba dodati i mogućnost za prekovremeni rad, samim tim i veću zaradu ostvarenu na kraju meseca, koja je ustupljena muškarcima, što se može smatrati posledicom neravnomerne podele porodičnih poslova. U tom smislu, postoje stavovi da su žene zbog ovakvih uloga manje zastupljene u poslovima koji podrazumevaju prekovremeni rad, poput

---

<sup>53</sup> Dobra ilustracija je već pomenuti slučaj *The Zarb Adami Case*, u kome je Evropski sud za ljudska prava utvrdio da je odredba Malteškog zakona diskriminatorna koja podrazumeva mogućnost isključenja od građanske dužnosti sudije porotnika onih osoba koje imaju porodične dužnosti, a koje u većini slučajeva čine žene, citirano prema: Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 1/2013, 59–60.

<sup>54</sup> Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament, 49.

<sup>55</sup> Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 417–441. Pomenuti autori smatraju da žena, nakon porođaja, ima smanjeni intelektualni kapacitet za rad, zbog čega joj, kao posledica, sleduje manje plaćena radna pozicija.

<sup>56</sup> Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission, 18.

<sup>57</sup> Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija, 14.

posla menadžera.<sup>58</sup> Šta više, ima autora koji smatraju da se sa ovakvih poslova potiskuju žene koje imaju porodične obaveze, jer im one predstavljaju prepreku da učestvuju na sastancima nakon radnog vremena, što se smatra delom radne obaveze.<sup>59</sup> Tu su i stereotipi da žene nisu za takav posao, zbog nedostatka posvećenosti.<sup>60</sup> Ovakve teorijske stavove prati statistika koja ukazuje da je na nivou Evropske unije manje od 10 % žena koje su menadžeri, a da je taj procenat još niži kada su u pitanju najviše zarade u korporaciji.<sup>61</sup> S pravom se zaključuje da su visoke pozicije na radnom mestu i zapošljavanje žena u obrnutoj proporciji, te da je udeo žena sve manji kako se na hijerarhiji radnih mesta povećavaju ona koja su više plaćena.<sup>62</sup>

Sa pomenutim treba povezati efekte nepružanja jednakih šansi za muškarce i žene u radnom odnosu, koji su vidljivi i kroz mogućnost napredovanja. Nepoštovanje rodno jednakih politika udruženo je sa stereotipima da je priroda zaposlenog muškarca liderska i da su oni sposobniji, zbog čega samo jedna žena zauzima jedno od tri najplaćenijih pozicija u kompanijama u državama članicama.<sup>63</sup> U vezi sa tim treba pomenuti i teoriju staklenog plafona (*glass ceiling*), u vidu prepreka, nevidljivih i na prvi pogled nepostojećih za žene koje žele da napreduju u svom poslu, ali istovremeno dovoljno čvrstih koje ih sprečavaju u tome. Sa takvom vrstom prepreka suočavaju se samo žene u radnom odnosu onda kada žele svojim radom da napreduju na više pozicije, koje su bolje plaćene, ali im je zbog nejednakosti šansi na radu dozvoljeno napredovanje samo do određenog nivoa.

Da je nejednakost u zaradi muškaraca i žena za isti posao evropska stvarnost, ukazuje i organizovanje „Dana jednake plate“, sa ciljem da se ukaže na borbu žena da dostignu svoje muške kolege obavljajući posao iste vrednosti.<sup>64</sup>

---

<sup>58</sup> Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London, 262.

<sup>59</sup> De Spiegelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute, 65.

<sup>60</sup> *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

<sup>61</sup> Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107, 127.

<sup>62</sup> *Gender and career development*, European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007, 25.

<sup>63</sup> Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry). University of Leicester, 295.

<sup>64</sup> European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_19\\_6192](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192), pristupljeno: 5. 10. 2021.

Pomenuti dan se organizuje svake godine i obeležava se u državama članicama onog dana kada žene zaista uspeju da se izjednače sa zaradom svojih muških kolega obavljajući isti posao, počev od 1. januara. Premda je zakonodavni okvir za pružanje jednakih šansi jasan i implementiran u državama članicama, podaci ukazuju da je „Dan jednakih plata“ u 2019. godini postignut tek 5. novembra na nivou Evropske unije, što su poražavajuće činjenice, koje ukazuju na to da je ženi potrebno gotovo 11 meseci da bi prihodovale isto kao i muškarci na radnom mestu. U obzir treba uzeti progres pojedinih država, pa tako je ovaj dan u Španiji u pomenutoj godini ostvaren 22. februara, tri dana kasnije u Austriji, prema dostupnim podacima Evropske komisije.

### **URUŠAVANJE RODNIH ODNOSA ZA VREME PANDEMIJE COVID-a 19 Primer nekih zemalja Evropske unije**

Istraživanje rodničkih odnosa učinjeno je u svetlu preduzetih mera za sprečavanje širenja Covid-a 19 u prvim mesecima pandemije, a na osnovu statističkih podataka određenih zemalja koje čine zajednicu Evropske unije. Zatvaranje vaspitno-obrazovnih ustanova i radnih mesta uz prelazak na rad od kuće dodatno su uticali na već postojeći neravnomerni odnos muškarca i žene. Takva situacija uslovlila je potrebu za drugačijom organizacijom porodica širom sveta. Pored toga, žene su bile više pogođene pandemijom zbog toga što su zastupljenije u sektorima rada u kojima su predstavljale zaposlene u prvoj liniji.<sup>65</sup> Zbog socijalne izolacije, roditelji u velikom broju zemalja Evropske unije se nisu mogli oslanjati na pomoć starijih u čuvanju dece, te je ovu obavezu trebalo uskladiti sa obavljanjem posla, uz potrebu da bar jedan od roditelja radi od kuće. Prvi rezultati istraživanja dolaze iz Španije i Italije, iz zemalja koje su u prvom talasu pandemije najviše bile pogođene posledicama virusa. Najveći deo kućnih poslova u ovim državama preuzele su žene.<sup>66</sup> Pre-

<sup>65</sup> International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020, 6. O položaju zaposlenih u prvoj liniji pročitati više u: Rajić Čalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Beograd: Institut za uporedno pravo, 15–113.

<sup>66</sup> Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html, pristupljeno: 7. 10. 2021.

zumanjem obaveza u domaćinstvu od strane onog roditelja koji je pristao da radi od kuće, navodi na zaključak da je na taj način produbljena već postojeća rodna neravnopravnost između muškaraca i žena. U pomenutim zemljama, taj dodatni teret preuzele su žene, koje su radile od kuće, starale se o deci i radile kućne poslove. To posebno ističu autori u Italiji, ukazujući na povećanje sati koje su žene provodile obavljajući kućne poslove i u čuvanju dece, u odnosu na period pre „zaključavanja“ (*lockdown*).<sup>67</sup> Istraživanje je takođe pokazalo da je visok procenat muškaraca koji je nastavio da radi na svom radnom mestu, u odnosu na veći procenat majki koji je pristao da radi od kuće. Posebno zabrinjavaju uporedni podaci van država koje čine EU, u Ujedinjenom Kraljevstvu, SAD, Kini i Japanu, koji pokazuju da su se žene u velikom procentu suočile sa nezaposlenošću, kao posledicom smanjenja tražnje za radnom snagom na tržištu rada i da su imale problem da se reintegrišu na tržište rada.<sup>68</sup> Promene na tržištu rada i nedostatak radnih mesta mogu se dodatno negativno odraziti na zapošljavanje žena, povećati njeno angažovanje u kućnim poslovima i staranju o deci, te produbiti rodni jaz, zbog čega ne čudi apel Međunarodne organizacije rada da sve mere za sprečavanje širenja virusa moraju biti usklađene sa politikom rodne ravnopravnosti.<sup>69</sup>

## ZAKLJUČAK

Možemo zaključiti da je razvoj evropskog zakonodavstva tekao uzlaznom putanjom kada je princip jednakog tretmana u pitanju. Ipak, čini se da normativni okvir nije praćen uspehom prilikom implementacije prava, odnosno, kako Kovačević rezonuje, nije praćen „jednakim kvalitetom radnog angažovanja muškaraca i žena“, zbog čega su pobrojane manifestacije nejednakog tretmana još uvek prisutne.<sup>70</sup> S pravom se zaključuje da nije moguće

---

<sup>67</sup> Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html (Pristupljeno: 7. 10. 2021).

<sup>68</sup> Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papageorge, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute for labour economics 2020), 10.

<sup>69</sup> International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*. Geneva, 2020, 18.

<sup>70</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1061.

rešiti probleme u društvu prostim donošenjem zakona, odnosno „legalnim fetišizmom“,<sup>71</sup> što se čini posebno u slučaju zabrane diskriminacije po osnovu pola. Evropski standardi predstavljaju minimalne uslove kojima bi države ugovornice trebalo da se vode u normiranju nacionalnih odredbi. Neke od njih su otišle korak dalje. Tako, uočljiv je pozitivan trend antidiskriminatorskog zakonodavstva u nordijskim zemljama, pa se može ukazati na primer Švedske koja je osnovala specijalizovanog ombudsmana za rodnu ravnopravnost, što treba smatrati korisnim primerom zakonodavne politike koji su sledile Danska i Norveška.<sup>72</sup> Pored navedenog, u Švedskoj poslodavac ima obavezu sprovođenja aktivne politike rodne ravnopravnosti, pa ako njegov kolektiv broji više od 10 članova u obavezi je da donese „godišnji plan jednakosti“ koji podrazumeva procenu o jednakoj zaradi zaposlenih muškaraca i žena na radnom mestu, uzimajući u obzir sistematizaciju radnih mesta.<sup>73</sup> Posebnu podršku u realizaciji ovih planova u zemljama Severne Evrope pružaju sindikati, u kojima se vidi društveni pokretač promena i stožer poštovanja ljudskih prava uopšte, kao i principa jednakosti. Jačanje sindikata, kao socijalnih partnera, može poslužiti kao dobar primer ostalim državama članicama, kroz čiju delatnost je moguće rešiti neke od značajnih problema u društvu.

Ipak, ono što smatramo važnim za uspostavljanje principa jednakog tretmana odnosi se na prepoznavanje potreba koje imaju muškarci prilikom uspostavljanja jednakog tretmana. Premda je, kada govorimo o očuvanju principa rodne ravnopravnosti, sva pažnja usmerena na žene, koje se najčešće i susreću sa diskriminacijom na radu, slažemo se sa onim autorima koji predlažu da je potrebno, pored uvažavanja potreba žena, zavrediti i potrebe muškaraca, pogotovo u svetlu prava očeva na porodiljsko odsustvo, odnosno priznavanja očevima uloge koje imaju u porodičnim dužnostima.<sup>74</sup> Delimo mišljenje da je za razvoj principa jednakog tretmana, uopšte i u Evropskoj uniji, nužno obratiti pažnju na osobene potrebe muškaraca, umesto da se koncept zaštite žena proširi.<sup>75</sup>

---

<sup>71</sup> Jašarević, S. (2014). „Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije“, *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, 50.

<sup>72</sup> Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European union*. New York: Oxford University press, 199–200.

<sup>73</sup> Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principa zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, br. 3/2011, 148.

<sup>74</sup> Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, 1061.

<sup>75</sup> Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspešno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić). Zagreb: Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, 150.

## LITERATURA

- Antonijević, Z. (2011). *Rodna ravnopravnost u Evropskoj uniji, zakonodavstvo i sudska praksa*. Udruženje tužilaca i zamenika javnih tužilaca Republike Srbije, Beograd.
- Barnard, C. (2012). *EU employment law*. Oxford: Oxford University Press.
- Bell, M. (2002). *Anti-discrimination law and European Union*. New York: Oxford University Press.
- Belot, M., Choi, S., Tripodi, E., Van den Broek-Altenburg, E., Jamison, C. J., Papegeorge, W. N. (2020). *Unequal Consequences of COVID-19 across Age and Income: Representative Evidence from Six Countries*, (IZA Institute of Labour Economics 2020).
- Brković, R., Vučinić, D. (2020). „Equal opportunities and treatment in employment and occupation“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, no. 87/2020.
- Buddhapriya, S. (2009). „Work-family challenges and their impact on career decisions: a study of Indian woman professionals“. *Vikalpa*, vol. 34, no. 1.
- Cafala, L. (2020). „The transposition of Directive 2019/1158 in Italy: unresolved issues and complex solution“. *Revue de droit compare du travail et de la securite sociale*, no. 4/2020.
- Chieragato, E. (2020). „A work-life balance for all? Assessing the inclusiveness of EU Directive 2019/1158“. *International Journal of comparative labour law and industrial relations*, vol. 36, issue I.
- Davaki, K. (2016). *Differences in woman's and man's work, care and leisure time*. European Parliament.
- De Spiegelaere, S., Piasna, A. (2017). The why and how of working time reduction. European trade union institute.
- Etinski, R. (2013). „Indirektna diskriminacija u sudskoj praksi Evropskog suda za ljudska prava“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 1/2013.
- Gvero, S. (2019). „Pravo na odsustvo sa rada radi brige o djetetu – neophodnost izmjene normativnog pristupa“. *Pravo i privreda*, no. 1–3, 2019;
- Grgurev, I. (2014). „Diskriminacija trudnih radnica: Kako uspješno pomiriti trudnoću sa zahtevima tržišta“. *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb.
- Hepple, B. (2001). „Equality and empowerment for decent work“. *International labour review*, vol. 140, no.1.
- International Labour Organization, *Covid-19 and the world of work: impacts and responses*, Geneva, 2020.
- International trade union confederation report, *The decent work agenda: a gender perspective*, Brussels, 2009.
- Jašarević, S. (2014). „Antidiskriminaciono pravo Srbije u oblasti rada i standardi Evropske unije“, *Perspektive antidiskriminacijskog prava* (ur. Željko Potočnjak, Ivana Grgurev, Andrea Grgić), Sveučilište u Zagrebu – Pravni fakultet, Zagreb.
- Jovanović, P. (2011). „Aktuelni aspekti principi zaštite zaposlenih“. *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, no. 3/2011.

- Kirton, G. (2011). „Work-life balance, attitudes and expectations of young black and minority ethnic graduates“. *Equality, inequalities and diversity, contemporary challenges and strategies* (ed. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon). London.
- Kovačević, Lj. (2021). *Zasnivanje radnog odnosa*. Beograd: Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu.
- Masselot, A., Caracciolo di Torella, E., Burri, S. (2012). *Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, maternity and parenthood*. European commission.
- Matišević, M., Čorić, V. (2007). „Antidiskriminacione mere u okviru Evropske unije“, 50 godina Evropske unije (ur. Jovan Čirić). Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Meyerson, E. D., Fletcher, K. J. „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“. *Harvard Business Review*, no. R00107.
- Mills, M., Tsang, F., Prag, P., Ruggeri, K., Miani, C., Hoorens, S. (2014). *Gender equality in the workforce: reconciling work, private and family life in Europe*. European Commission.
- Mullally, S. (2003). „Beyond the limits of non-discrimination: promoting gender equality“. *Equality in diversity* (eds. Cathryn Costello, Elis Barry), University of Leicester.
- Mulder, J. (2018). „Directive 2006/54/EC on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)“. *International and European Labour Law* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier). Hart Nomos Beck.
- Nielsen, R. „2006/54/EC: Gender equality“. *EU Labour law – a commentary* (ed. Monika Schlachter). Wolters Kluwer.
- Prechal, S., Burri, S. (2009). *Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo*. Luksemburg: Evropska komisija.
- Rajić Čalić, J. (2021). „Pravni položaj zaposlenih u prvoj liniji za vreme vanrednog stanja usled pandemije virusa Kovid 19 u Srbiji“, *Pandemija Kovida 19: pravni izazovi i odgovori*. Beograd: Institut za uporedno pravo.
- Reljanović, M. (2012). „Međunarodna organizacija rada i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju“. *Strani pravni život*, br. 3/2012.
- Schulze, E., Gergoric, M. (2015). *Maternity, paternity and parental leave: Data related to duration and compensation rates in the European Union*, Policy Department C: Citizens' Rights and Constitutional Affairs (European Parliament 2015).
- Udruženje poslodavaca Slovenije (2017). *Pomirenje poslovnih i porodičnih obaveza i rodna ravnopravnost, regionalni pregled i smjernice*. Beograd: Work Family balance.
- Valticos, N. (1979). *International Labour Law*. Boston: Cambridge University Press.
- Wood, G. R., Corcoran, E. M., Courant, N. P. (1993). „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries“. *Journal of Labor Economics*, 11 (3);
- \*\*\* *Gender and career development*. European foundation for the improvement of living and working conditions. Dublin, 2007;

## **Izvori prava**

- Treaty establishing the European Economic Community, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:11957E/TXT>
- Consolidated version of the Treaty on the Functioning of the European Union, [http://www.azk.me/1/doc/Ugovor\\_o\\_funkcionisanju\\_EU.pdf](http://www.azk.me/1/doc/Ugovor_o_funkcionisanju_EU.pdf)
- Treaty of Amsterdam amending the Treaty on European Union, the Treaties establishing the European Communities and certain related acts, OJ C 340.
- Treaty of Lisbon amending the Treaty on European Union and the Treaty establishing the European Community, OJ C 306.
- Council Directive 75/117/EEC, dostupno na <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31975L0117:EN:HTML>
- Directive 76/207/EEC on implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion and working conditions, dostupna na <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/701c4ff4-6cb7-4899-b44b-b1eb65fe2953/language-en>
- Directive 2002/73/EC of the European Parliament and of the Council of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions, dostupna na <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A32002L0073>
- Directive (EU) 2019/1158 of the European parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- European Commission, Equal Pay Day: Joint Statement by First Vice-President Timmermans and Commissioners Thyssen and Jourová, [https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement\\_19\\_6192](https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/statement_19_6192)
- Del Boca, D., Oggero, N., Profeta, P., Rossi, Maria Cristina, (2020). Women's and men's work, housework and childcare, before and during COVID-19. *Review of Economics of the Household*, 2020, 18, 1001–1017. <file:///E:/ZA%20RAD/INSTITUT/JRC/rad%20za%20EU/Women's%20work,%20housework,%20and%20childcare%20before%20and%20during%20COVID-19%20VOX,%20CEPR%20Policy%20Portal.html>, pristupljeno: 7. 10. 2021.

## **Sudske presude**

### ***Presude Evropskog suda pravde***

- Defrenne v. Sabene*, br. 43/75, od 8. 4. 1976. godine.
- Jenkins vs. Kingsgate*, br. 96/80, od 31. 3. 1981. godine.
- Bilka-Kaufhaus GmbH*, Case C-170/84, od 13. 5. 1986. godine.
- Commission v. United Kingdom*, br. 165/82, od 17. 10. 1995. godine.
- Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, br. S-450/93, od 17. 10. 1985. godine.

C-177/88, *Elisabeth Johanna Pacifica Dekker v. Stichting Vormingscentrum voor Jong Volwassenen/VJV-Centrum/Plus*, od 8. 11. 1990. godine.

*Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*, br. CJEU, C-179/88, od 8. 10. 1990. godine.

*Maria Luisa Jimenez Melgar v. Ayuntamiento de Los Barrios*, br. Case C-438/99, od 4. 10. 2001. godine.

*Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark v. Dansk Arbejdsgiverforening*, CJEU, C-179/88, od 8. 11. 1990. godine.

*Carole Louise Webb v. EMO Air Cargo (UK) Ltd*, br. Case C-32/93, od 14. 7. 1994. godine.

***Presuda Evropskog suda za ljudska prava***

*Zarb Adami v. Malta*, app. no. 17209/02, od 2. 6. 2006. godine.