

УДК: 342.722-055.1/.3(4+497.11)

DOI: 10.5937/PDSC24219G

Др Слађана Глигорић, доцент

*Правни факултет за привреду и правосуђе у Новом Саду,
Универзитет Привредна академија у Новом Саду, посредница и миритељка
email: sladjana.gligoric@pravni-fakultet.info*

РОДНА РАВНОПРАВНОСТ У ЕВРОПСКОМ И СРПСКОМ ПРАВУ – РАДНОПРАВНИ ЗНАЧАЈ

Анстракт:

У светлу ширења заштите људских права са грађанских и политичких на економска, социјална и културна права, у прошлом веку интензивира се првобитно у англосаксонском праву, најпре кроз друштвене покрете а касније нормирањем идеје о забрани дискриминације и оснаживању жена, и последично, правној заштити, концепт родне равноправности. Иако се он првобитно, због неравноправног положаја жена у друштву, породици и у области рада и запошљавања представља као борба за заштиту и јачање тзв. „женских права“, он у својој суштини значи и подразумева једнакост припадника оба пола. Истовремено са развојем концепта родне равноправности долази до постепеног ширења правне заштите, уз промене односа у породици, на начин да жене постају активне на тржишту рада, те се сада, претходној улози која се примарно везивала за бригу о кући и породици, додаје нова, радноправна, што, сагледано са јавнополитичког и правног становишта намеће и отвара проблем све тежег усклађивања професионалног са приватним животом, који постаје посебан изазов за радноправну теорију, законодавство и праксу. Последњих деценија, добијамо концепт *дуалног модела хранитељства*, где оба одрасла члана традиционалне породице, врше престацију рада како би обезбедили материјалну егзистенцију породици. Применом нормативног и историјског метода у овом чланку настојаћемо да утврдимо колико је концепт родне равноправности унео промене у области рада и у радним односима у европском праву, с посебним освртом на прописе у Републици Србији. С тим у вези као изазов се поставља питање оправданости обавеза за послодавце, у јавном и приватном сектору, у смислу утврђених административних, односно техничких захтева извештавања, посебно са аспекта стварне потребе са таквим обимом нормирања.

Кључне речи: *родна равноправност, рад и радни односи у светлу примене концепта родне равноправности.*

Увод

Концепт родне равноправност доспева у фокус правне праксе, правне теорије и науке током прошлог века. Представља савремени институт, чијом применом се омогућава равноправност припадника оба пола. У својој суштини значи забрану дискриминације, уз омогућавање остварења начела радног права, у виду једнаких шанси и поступања.

Како би правилније разумели концепт родне равноправности потребно је да извршимо дистинкцију између појма пол и род. Међу онима који изучавају ова два појма, уочава се и јасно раграничење између појма пол и род, где је пол термин за биолошке карактеристике, док је род ограничен на његова значења која укључују бихејвиоралне, културолошке и психолошке особине.¹ Појам рода дефинише се на начин који подразумева сагледавање друштвених улога и могућности које појединци, представници мушког или женског пола, имају и остварују у току живота. Род су улоге или друштвено контруисани стереотипи формиран на основу карактеристика жена и мушкараца.² Појам рода је шири од појма пол, јер се родни идентитет увек везује за биолошке карактеристике појединца, односно пол, а у вези друштвеног осећаја идентификације коју појединац као припадник одређеног пола има у погледу различитих друштвених улога које обавља у току живота. Пол је основ за родни идентитет појединца. Неретко се стварају предрасуде и стереотипи о друштвеним улогама, односно родним идентитетима које појединци остварују детерминисани својим полом. Па тако, мушкарци су предодређени за тешке физичке послове³, а жене да обављају рад у кући (послове чишћења, кувања, бриге о деци). Превазилажење предрасуда и стереотипа у погледу родних улога омогућава се концептом родне равноправности у радним односима, на начин да подједнако и мушкарци и жене постају активни на тржишту рада, запошљавају се под једнаким условима, али приступ пословима, зарадама и трајању радног времена није једнак, наиме жене раде у делатностима које су мање плаћене за исти рад, ређе их има на руководећим радним местима и чешће раде непуно радно време. Управо се овим темама посебна пажња поклања у европском комунитарном праву, најновим директивама, а све у циљу достизања пуне родне равноправности, која подразумева да су жене и мушкарци равноправни.

¹ Merriam Webster Dictionary (1. јул, 2024). Retrieved from : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/gender>.

² Padron T.H., *Labour Law and Gender* у: D. Vujadinovic, et al., *Law Gender-Competent Legal Education*, Springer Textbooks in Law, USA, p. 616.

³ Физичке карактеристике могу бити посебно прописани услови које кандидат треба да задовољи да би засновао радни однос и могу се тицати тела (висине, тежине), одређене физичке спремности, за послове попут полиције, војске, спасилачких сервиса и рудника. Имајући у виду да је женама теже да задовоље захтеве таквих радних места у поређењу са мушкарцима, такви услови радног места имају родно специфичан ефекат. Holzeithner E. (2017). Gender Equality and Physical Requirements in Employment. *European equality law review*, 2017/1, p.13.

Родна равноправност у европском комунитарном праву

Промоција једнакости између жена и мушкараца је циљ Уније, у свим њеним активностима, што је прописано и оснивачким уговорима.⁴ Последњих деценија у европској заједници и европском комунитарном праву учињено је пуно ради достизања родне равноправности путем законодавства, увођењем родне перспективе у јавне политике и посебним мерама ради јачања положаја жена. Жене су данас активније на тржишту рада и имају бољи приступ образовању и усавршавању, али ипак родни јаз постоји, жене су више заступљене у мање плаћеним делатностима и имају мању заступљеност на позицијама где се одлуке доносе (руководећи кадрови),⁵ уз разлику у стопи запошљавању од 11,6% у ЕУ у корист мушкараца.⁶ Са друге стране, активност на тржишту радне снаге доводи до другог проблема, на који начин ускладити пословни са приватним животом. Управо успостављањем бољег баланса између приватног и пословног живота превазилази се родни јаз на тржишту рада.⁷ Оба родитеља морају да се осећају одговорним и да имају право када је у питању породична нега.⁸ То је родна равноправност.

⁴ European Commission, Gender Equality Strategy (28. jun, 2024). Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁵ European Commission, *op. cit.*

⁶ European Commission, *op. cit.*, p.9.

⁷ Политика равнотеже приватног и пословног живота треба да допринесе остваривању родне равноправности промовисањем учешћа жена на тржишту рада, једнаким дељењем породичних одговорности између мушкараца и жена и брисањем родног јазу у зарадама. Међутим, равнотежа приватног и пословног живота остаје приличан изазов за многе родитеље и раднике са породичним одговорностима, посебно због све веће распрострањености продуженог радног времена и промене радног распореда, што има негативан утицај на запошљавање жена. Главни фактор који доприноси недовољном представљању жена на тржишту рада је отежано балансирање радних и породичних обавеза. Ако имају децу, жене ће вероватно радити мање сати у плаћеном запослењу и проводити више времена испуњавајући неплаћене породичне обавезе. Проблем на страни мушкараца је тај да у неким држава чланицама изостаје нормирање плаћеног одсуства за очеве ради бриге о новорођенчету. Политика једнаког третмана требало би да има за циљ превазилажење стереотипа о мушким и женским занимањима и улогама, а начини за равнотежу приватног и пословног живота од стране очева, као што су плаћено одсуство или флексибилни радни аранжмани, имају позитиван утицај на смањење релативног износа неплаћеног кућног рада који обављају жене уз остављање више времена женама за плаћено запослење. У циљу успостављања родне равноправности потребно је националним законодавствима којима није прописано омогућити и породилско одсуство за очеве, како би и они остварили блиску везу са дететом. Најбољи начини за усклађивање приватног и пословног живота за раднике и раднице са породичним дужностима је флексибилно радно време, рад од куће или скраћивање радног времена где је могуће. Directive (EU) 2019/1158 on work-life balance for parents and carers, *Official Journal of the European Union* L 188/79, (25. jun, 2024). Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32019L1158>.

⁸ European Commission, Gender Equality Strategy (25. Jun, 2024) Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

Првобитно у европском праву родна равноправност се односила на забрану дискриминације према полу. Једнакост мушкараца и жена као најважнији циљ у ЕУ остварује се промовисањем једнакости, применом принципа једнаког поступања и шанси за мушкарце и жене у поступку запошљавања и рада, уз поштовање принципа једнаког плаћања за једнак рад или рад једнаке вредности.

Директива 2006/54, познатија као Директива о једнаком третману, уводи родно равноправни принцип путем једнаког третмана и шанси за мушкарце и жене приликом запошљавања и на раду, где се забрањује директна и индиректна дискриминација обзиром на лично својство - пол. Сврха Директиве је да обезбеди спровођење принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима приступа запошљавању, укључујући унапређење и стручно усавршавање; условима рада, укључујући плате и професионалне шеме социјалног осигурања.⁹ Прописује заштиту жена приликом одсуства због трудноће на начин да се врате на радно место које садржи еквивалентне услове на раду, који нису неповољнији по њу и да користи сва побољшања у условима рада док је била одсутна са рада.¹⁰ Надаље одсуство ради родитељства или усвојења за жене и мушкарце укључује заштиту жена и мушкараца док користе одсуство по овим правним основима од отказа уговора о раду, као и право да након истека одсуства се врате на исти посао или на посао који укључује еквивалентне услове рада или услове рада који нису неповољнији уз коришћење побољшањих услова на раду на које би имали право у току одсуства.¹¹ Практично, уколико би послодавац нпр. закључио колективни уговор након отпочињања периода одсуства којим је прецизирано да ће се исплаћивати добит запосленима, фактички би на то имали право и лица која су на одсуству због материнства, старатељства или усвојења. Управо то потврђује и пракса Европског суда правде који у вези са родитељским одсуством истиче да концепт очувања положаја и услова рада лица која су одсутна због родитељства или усвојења укључује сва права и бенефиције, било у новцу или у натури која произилазе директно или индиректно из радног

⁹ 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, *Official Journal of the European Union* L 24/23, Art. 1.

¹⁰ 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, *op. cit.*, Art. 15.

¹¹ 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, *op. cit.*, Art 16.

односа, а на која имају право са даном отпочињања одсуства.¹² Управо тиме се постиже родна равноправност.

Са појавом пандемије *Covida* додатно се појачао родни јаз, те су усвојене две важне директиве, 2022. године Директива о родној равнотежи у корпоративним одборима¹³, усвојена 10 новембра 2022. године и Директива о једнаком плаћању,¹⁴ из 2023. године.

Директиву из 2022. године државе чланице ЕУ потребно је да инкорпорирају у своје национално законодавство до 28. децембра 2024., док Директива има орочено време важења до 31. децембра 2038.,¹⁵ с тим да је важно истаћи да се она примењују на приватни сектор, са искључењем малих и средњих предузећа, који запошљавају мање од 250 лица. Управо Европска комисија својим примером и присуством жена у својим управљачким телима показује како родна равноправности изгледа у пракси, уз циљ да до краја 2024. године има једнаку заступљеност припадника оба пола на руководећим местима у агенцијама.¹⁶ Циљ Директиве је обезбеђивање примене принципа једнаких шанси између жена и мушкараца остваривањем родно балансиране заступљености међу највишим руководећим позицијама успостављањем сета процедуралних захтева који се тичу избора кандидата за именовање или избор на директорске позиције који је заснован на транспарентности и заслугама. У срцу нове директиве налази се транспарентан процес селекције чланова одбора на основу јасних критеријума и поређења квалификација кандидата. Велике компаније у ЕУ које не испуњавају циљ од 40 одсто мање заступљеног пола међу неизвршним члановима одбора или 33 одсто мање заступљеног пола међу свим директорима до 30. јуна 2026. године морају да обезбеде фер и транспарентне процедуре селекције за избор кандидата за позиције у одбору.

¹²Padron T.H., *op. cit.*, p.596.

¹³ Directive (EU) 2022/2381 of the European Parliament and of the Council of 23 November 2022 on improving the gender balance among directors of listed companies and related measures, *Official Journal of the European Union* L 315/44.

¹⁴ Директива (EU) 2023/970 of European Parliament and the Council of 10 May 2023, *Official Journal of the European Union*, L132/21. Ова директива има за циљ да ојача примену принципа једнаких плата за једнак рад и рад једнаке вредности за мушкарце и жене применом механизма транспарентности плата.

¹⁵ European Commission, Eu action to promote gender balance in decision making (25. jun, 2024). Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en.

¹⁶ Према подацима Европског института за родну равноправност у 2021. години жене су чиниле у просеку 30,6 одсто чланова одбора у највећим компанијама и за само 8,5 одсто председавајућих. То указује на неправедну и дискриминаторну недовољну заступљеност жена, чиме се јасно подривају принципи Уније једнаких могућности и једнаког третман жена и мушкараца у области запошљавања и занимања. Directive (EU) 2022/2381, *Official Journal of the European Union* L 315/44.

Од таквих компанија се тражи да примене упоредну анализу квалификација кандидата применом јасних, родно неутралних и недвосмислених критеријума уз обезбеђивање објективног оцењивања на основу индивидуалних заслуга, без обзира на пол. Овакав приступ истиче квалификације и заслуге свих кандидата као одлучујуће критеријуме. Критеријуме за позиције одбора треба да успоставе компаније, и то тако да компетентност и професионални учинак, а не пол, остају кључни фактори за процес селекције. Тек када су два кандидата једнако квалификована, треба направити избор у корист недовољно заступљеног пола. Компаније које не испуне циљ директиве морају да пријаве разлоге.¹⁷

Надаље, Директива из 2023. године о једнаком плаћању примењује се на послодавце у приватном и јавном сектору, на запослене у радном односу, као и на запослене који су радно ангажовани¹⁸, као и на лица која су кандидати за запошљавање.¹⁹ Државе чланице закључно са 7. јуном 2026. године имају рок да донесу законе, прописе и административне процедуре ради усклађивања са Директивом.²⁰ Овом Директивом потребно је да послодавци утврде платне структуре којима се обезбеђују једнаке плате за једнак рад или рад једнаке вредности, уз израду алата или методологија које омогућавају послодавцима и/или социјалним партнерима да лако успоставе и користе родно неутралне системе за процену и класификацију радних места који искључују било какву дискриминацију плаћања обзиром на пол.²¹ Да би се олакшала примена концепта рада једнаке вредности, посебно за микро, мала и средња предузећа, објективни критеријуми који ће се користити треба да садрже четири фактора: вештину, труд, одговорност и услове рада. Концепт једнаке зараде за рад једнаке вредности према јуриспруденцији Европског суда правде подразумева да плата укључује не само основну зараду, већ и комплементарне и варијабилне делове плате, дакле сваки додатак на основну зараду треба узети у обзир.²² Истовремено и процес напредовања потребно је да буде једнак а критеријуми који се у ту сврху могу укључити су индивидуалне перформансе, развој

¹⁷ European Commission, Gender Equality Strategy, (25. jun, 2024). Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en.

¹⁸ Под условом да испуњавају релевантне критеријуме, домаћи радници, радници на захтев, повремени радници, радници на основу ваучера, радници на платформи, радници у заштићеном запошљавању, приправници и радници на стручном усавршавању спадају у делокруг заштите ове Директиве, као и запослена лица која се запошљавају преко агенција за запошљавање. Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *Official Journal of the European Union*, L132/21.

¹⁹ Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *Official Journal of the European Union*, L132/21, Art. 4, Par 1-2.

²⁰ Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *op. cit.*, Art. 44, Par 1.

²¹ Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *op. cit.*, Art. 2, Par 1-3.

²² Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *op. cit.*

вештина и ниво сениорства. Сваки запослени има право да захтева информацију о индивидуалној плати и просечним платама за запослене који раде на истим пословима или пословима који се на једнак начин вреднују. Са друге стране на писмени захтев за овим информацијама послодавец треба да одговори у разумном временском року а најкасније у року од два месеца од дана када је захтев упућен, поштујући право на информацију прописано чл. 7 Директиве. Ово посебно треба имати у виду у циљу нашег прилагођавања европском законодавству на путу за чланство у ЕУ како би се изменама и допунама српског Закона о раду питање зараде учинило јавним податком, јер се тренутно општим актима послодавца питање зараде најчешће уговара као тајни податак. Послодавцима који запошљавају више од 100 лица намеће се обавеза према Директиви да почев од 7. јуна 2027. године обезбеде информације које се односе на родне разлике у плаћањима у календарској години, уз могућност да се ти подаци наметну као обавеза прописивањем националним законодавством држава чланица за послодавце који запошљавају мање од 100 запослених.²³

Непосредна дискриминација је неједнако поступање које је усмерено према лицу/лицима која се налазе у истом или сличном положају према упоредивим запосленим, а да би се радња дискриминације доказала потребно је да се примени упоредни метод и да се упореде позиције лица која су у истој или сличној ситуацији а према њима се неједнако поступа. Овом Директивом да би се доказало неједнако поступање плаћањем престације рада прописано је да упоредиви запослени/запослена може бити и лице које није запослено код истог послодавца, али има једнаке услове плаћања, односно једнаке елементе плате у односу на упоредивог радника.²⁴ Директивом су предвиђени механизми за контролу и праћење примене, накнада штете и остваривање судске заштите.

Родна равноправност у српском праву

Закон о родној равноправности усвојен је 24. маја 2021. године и њиме је дерогиран претходни Закон о равноправности полова.²⁵ Поред закона донета су и подзаконска акта Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности²⁶, Правилник о вођењу

²³ Directive (EU) of European Parliament and the Council of 10 May, *op. cit.*, Art. 9, Par 1.

²⁴ Directive EU of European Parliament and the Council of 10 May, *op. cit.*, Art. 19, Par 2-5.

²⁵ Закон о равноправности полова, *Сл. гласник РС*, бр 104/09.

²⁶ Правилник о изради и спровођењу плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, *Сл. гласник РС*, бр. 67 /2022.

евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности²⁷ и Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада.²⁸ Овим нормативним оквиром наметнуте се велике обавезе за приватни и јавни сектор, с тим што су обимније за јавни, посебно су многобројне за јединице локалне самоуправе, уз високе запрећене казне уколико се не поштују. Отпор ка закону, посебно одредбама о родно осетљивом језику је велик, и то од стране лингвиста, цркве и појединих друштвених група, што је кулминирало и одлуком Уставном суда.²⁹ Нормативним оквиром наметнуте су обавезе за приватни и јавни сектор и то за све послодавце који запошљавају и радно ангажују више од 50 лица. Обавезни су да израде план или програм рада који садржи посебне мере којима се настоји достићи пуна родна равноправност, затим образац 1, а за јединице локалне самоуправе образац 2, у којима се ажурирају подаци у року од 8 дана од када промене настану, уз извештаје - обрасце 3 и 4, и образац 5 који достављају синдикати. Уз све ово јавни сектор, без обзира колико има запослених мора израдити план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности и послати извештаје о остваривању тог плана. Казнена политика није равномерна, много су веће запрећене казне за приватни но за јавни сектор. У складу са европским комунитарним правом, и наш законодавац прописује да се у органима управљања и надзора код послодавца, као и на положајима у тим органима, обезбеђује уравнотежена заступљеност полова, уз уважавање специфичности које произлазе из природе посла, службе или делатности, места и услова рада прописаних мерила за избор, односно именовање, и других објективних разлога, у складу са законом. О уравнотеженој заступљености полова стара се орган надлежан за именовање органа управљања и надзора. Овај орган дужан је да предузима посебне мере у случају када у тим органима постоји осетно неуравнотежена заступљеност полова.³⁰ Уравнотежена заступљеност полова је у распону 40-50% када се

²⁷ Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, *Сл. гласник РС*, бр. 67 /2022).

²⁸ Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада, *Сл. гласник РС*, бр. 18 /2024.

²⁹ Наиме, Уставни суд је на 8. седници 27. јуна 2024. године одлучио о 1 предмету: у предметима оцене уставности закона Уставни суд је покренуо поступак за утврђивање неуставности Закона о родној равноправности („Службени гласник РС“, број 52/21). Суд је обуставио извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба наведеног Закона. (предмет ПУз-85/2021). Одлука суда до дана писања чланка није објављена у Службеном гласнику, због чега још увек не производи правно дејство, а остаје нејасно да ли се обустављају од извршења сви појединачни акти или радње који су послодавци били у обавези да донесу или изврше, или само поједине одредбе закона које су стварале обавезе за послодавце, тачније оне које се односе на примену родно осетљивог језика. Уставни суд, (16. јул, 2024) Retrieved from: <https://ustavni.sud.rs/sednice-suda/saopstenja-sa-sednice-suda/saopstenje-sa-8-sednice-ustavnog-suda-odrzane>.

³⁰ Закон о родној равноправности, *Сл. гласник РС*, бр. 52/2021, чл. 30, ст. 1-2. Овде се може уочити да је проценат којим се постиже уравнотежена заступљеност полова, нешто изнад процента прописаном европском Директивом родној равнотежи у корпоративним одборима. Захтевани

погледа однос статистике оба пола, а осетна неуравнотеженост је када је статистика заступљености једног пола испод 40%.³¹ Да ли је било потребе за оволиким администрирањем, нпр. за прописивањем обавезе израде плана управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности³², ако се има у виду да већина послодаваца настоји да задовољи форму не суштину, из бојазни од високих запређених казни, остаје као отворено питање, али је сигурно да постоји и пренормираност у неким деловима закона, што је непотребно оптерећивање послодаваца администрирањем. Закон предвиђа нове услуге социјалне заштите које ће пружити додатну заштиту жртвама насиља у породици, уз прописивање да лица која раде у неплаћеном кућном раду имају право на здравствено осигурање, што је велики допринос закона.

Закључак

Родна равноправност је равноправност мушкараца и жена, која на раду и у радним односима укључује равноправан третман приликом запошљавања а посебно у току радног односа, имајући у виду напредовање и стручно усавршавање запослених, али и приликом престанка радног односа. Она подразумева и равноправност приликом коришћења одсуства са рада, ради бољег усклађивања приватног и пословног живота. Родна равноправност је исто што и забрана дискриминације, уз омогућавање позитивне дискриминације која је допуштена. Дозвољено је да се системом квота или позитивним, афирмативним мерама омогући предност одређеном кандидату мање заступљеног пола при запошљавању, уколико припада друштвеним групама које се налазе у неједнаком положају у односу на друге (као што су особе са инвалидитетом, припадници националних мањина итд) па се позитивном мером тај положај фактички изједначава, уз задовољавање свих услова који се за то радно место захтева (квалификација, знање, умеће итд). Родна равноправност укључује и једнакост плаћања за једнак рад и рад једнаке вредности. Постојећи нормативни оквир у Републици Србији захтева да се подаци о зарадама ажурирају и укључе у извештаје, но потребно је и изменама

проценат у српском праву се анализира имајући у виду комплетну статистику запослених и радноангажованих лица код послодавца према полу и старости, као и у органима управљања и надзора.

³¹ Закон о родној равноправности, *Сл. гласник РС*, бр. 52/2021, чл. 6, ст. 1. тач. 9.

³² Ово посебно стога што представља обавезу за јавни сектор, план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности доноси се на крају текуће године за наредну годину, имајући у виду кадровски план за наредну годину. Многи послодавци без одобрења владе или других органа за кадровски план, не могу ни израдити веродостојан план управљања ризицима, те се фактички налазе у проблему да на време донесу план управљања ризицима од повреде принципа родне равноправности, а имају обавезу, што још једном отвара питање стварне потребе за наметањем овакве административне обавезе.

Закона о раду прецизирати да је зарада јавни податак, јер једино тако се може вршити адекватно поређење, уз потребу да се уведе, сходно европским коумитарним прописима, и да је упоредиви запослени не само запослени код послодавца већ и сваки други запослени који ради на истим пословима. Родна равноправност се често погрешно разуме јер се посматра само заступљеност жена, али равноправност значи равномерно, дакле у распону од 40 до 50% када се погледа статистика заступљености оба пола код послодавца у Србији. Овај проценат не значи за послодавца обавезу, већ оквир за анализу и израду свих планских докумената.

Sladana Gligorić, PhD, Assistant Professor

*Faculty of Law for Commerce and Judiciary in Novi Sad,
University Business Academy in Novi Sad, Mediator and Coincilorator*

GENDER EQUALITY AT EUROPEAN AND SERBIAN LAW – LABOUR LAW SIGNIFICANCE

Abstract:

In the light of the expansion of the protection of human rights from civil and political to economic, social and cultural rights, in the last century initially it intensified in Anglo-Saxon law, primarily through social movements and later through the norming of ideas about the prohibition of discrimination and the empowerment of women, and consequently, legal protection, the concept of gender equality. Although initially, due to the unequal position of women in society, the family and in the field of work and employment, it is presented as a struggle for the protection and strengthening of the so-called "women's rights", it essentially means and implies the equality of members of both sexes. Simultaneously with the development of the concept of gender equality, there is a gradual expansion of legal protection, along with changes in relationships in the family, in such a way that women become active in the labour market, and now, the previous role that was primarily related to taking care of home and family, adds a new, labour law one, which, viewed from a public policy and legal point of view, imposes and opens the problem of increasingly difficult reconciliation of professional and private life, which becomes a special challenge for labour law theory, legislation and practice. In recent decades, we have received the concept of a *dual breadwinner model*, where both adult members of the traditional family, work in order to ensure the material existence of the family. By applying the normative and historical method in this article, we will try to determine how the gender equality concept has brought changes in the field of

labour and labour relations in european law, with reference to the regulations in the Republic of Serbia. In this connection, the question of the justification of the obligations for employers is raised as a challenge, in the public and private sector, in terms of established administrative and technical reporting requirements, especially from the aspect of real need with such scope of norming.

Key word: *gender equality, labour law and labour relations in regard to the concept of gender equality.*

Reference List

1. Vujadinović, D., et al. (eds.), Gender-Competent Legal Education, Springer Textbooks in Law, Retrieved from: https://doi.org/10.1007/978-3-031-14360-1_17.
2. Kollonay-Lehoczky C (2017) The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex. *The European Social Charter and the employment relation*. Oxford: Hart, pp. 358–380
3. Kovačević, Lj., et al., (2023), Labour Law and Gender Law Gem, Gender-Competent Legal Education, Springer Textbooks in Law
4. Merriam Webster Dictionary (1 July, 2024), Retrieved from : <https://www.merriam-webster.com/dictionary/gender>
5. European Commission, Gender Equality Strategy (28 June, 2024) Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
6. European Commission, Eu action to promote gender balance in decision making (25 June, 2024) Retrieved from: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equality-between-women-and-men-decision-making/eu-action-promote-gender-balance-decision-making_en.
7. Padron T.H., et al., (2023), et al., Gender-Competent Legal Education, Springer Textbooks in Law, USA
8. Timmer, A. (2016), Gender Stereotyping in the case law of the EU Court of Justice, *European Equality Law Review*, Issue 1/2016, Brussels, pp. 37-46.
9. Holzleithner, E. (2017). Gender Equality and Physical Requirements in Employment. *European equality law review*, 2017/1. Brussels, pp. 13–22
10. Conaghan, J., Labour Law and Feminist Method“, *International Journal of Comparative Labour Law*, 33(1), 93-114.
<https://www.kluwerlawonline.com/abstract.php?area=Journals&id=IJCL2017005>, p. 98.

