



**Pravila EU o rodnoj  
ravnopravnosti**  
Kako su ona preneti  
u nacionalno pravo?

# **Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?**

Sacha Prechal i Susanne Burri

**Evropska komisija**

Generalna direkcija za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti

Jedinica G.2

Ovaj izveštaj je finansiran i pripremljen za upotrebu od strane Evropske komisije, Generalne direkcije za zapošljavanje, socijalna pitanja i jednake mogućnosti. On ne mora da oslikava i zvanični stav Komisije.

Ovu publikaciju je naručila Evropska komisija po okvirnom programu PROGRESS (Odluka br. 1 672/2006/EZ Evropskog parlamenta i Saveta, OJ L 315/1 od 15.11.2006). Za više informacija o programu PROGRESS pogledajte: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/progress/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/employment_social/progress/index_en.htm)

Informacije sadržane u ovom izveštaju u najvećoj mogućoj meri oslikavaju stanje stvari na dan 17. juna 2009.

**Europe Direct je služba koja Vam pomaže da nađete odgovore  
na Vaša pitanja o Evropskoj Uniji**

**Besplatni telefonski broj (\*):  
00 800 6 7 8 9 10 11**

(\*) Neke mreže mobilne telefonije ne dozvoljavaju pristup brojevima koji počinju sa 00 800 ili mogu da naplate ove pozive.

Više informacija o Evropskoj uniji nalazi se na Internetu (<http://europa.eu>).

“First published in English as  
EU Rules on Gender Equality. How are they transposed into national law?  
by the Publications Office of the European Union  
© European Communities, 2009

Serbian translation: © The OSCE Mission to Serbia, 2010  
Responsibility for the translation lies entirely with  
the OSCE Mission to Serbia.”

© European Communities, 2009

Reprodukovanje se dozvoljava, pod uslovom da se navede izvor.

Na kraju ove publikacije nalaze se podaci za katalogizaciju i apstrakt.

Luksemburg: Kancelarija Evropske Unije za izdavačku delatnost, 2009

ISBN 978-92-79-1 2 975-9 DOI 10.2767/34410

ISBN 978-92-9235-458-9

Ovaj rukopis je završen avgusta 2009. godine

**oebs** Organizacija za evropsku  
bezbednost i saradnju  
Misija u Srbiji

Štampanje ove publikacije omogućila je Misija OEBS u Srbiji

Napomena: Stavovi izrečeni u knjizi pripadaju isključivo autoru i njegovim saradnicima i ne predstavljaju nužno zvaničan stav Misije OEBS u Srbiji

Disclaimer: The views herein expressed are solely those of the author and contributors and do not necessarily reflect the official position of the OSCE Mission to Serbia.

# Sadržaj

## Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

1.	Uvod	4
2.	Centralni pojmovi iz prava EU o rodnoj diskriminaciji	6
	2.1. Problem poređenja	7
	2.2. Zabrana diskriminacije	7
	2.3. Indirektna diskriminacija	7
	2.4. Afirmativna akcija	8
	2.5. Uznemiravanje	8
3.	Pristup radu i uslovi na radu	9
	3.1. Izuzeci	9
	3.2. Opet o afirmativnoj akciji	10
	3.3. Trudnoća i materinstvo kao izuzetak?	11
4.	Zaštita trudnoće i materinstva; roditeljsko odsustvo	11
	4.1. Trudnoća i materinstvo	11
	4.2. Roditeljsko odsustvo	13
5.	Jednaka zarada	14
	5.1. Šta je to 'zarada' i šta je 'jednaka vrednost'?	14
	5.2. Uloga kolektivnih ugovora i poslodavaca	14
	5.3. Poštovanje principa jednake zarade	15
6.	Modeli penzionisanja po osnovu rada	16
	6.1. Neizvesnost u vezi sa prirodom nacionalnih programa osiguranja	16
	6.2. Aktuarski faktori	17
7.	Obavezni modeli socijalnog osiguranja	17
	7.1. Nadoknade za porodicu i korisnika koji nadživi osiguranika	18
	7.2. Socijalna pomoć	18
	7.3. Odstupanja od jednakog postupanja: periodi za negu dece	18
	7.4. Odstupanja od jednakog tretmana: razlike u godinama u kojima se može otići u penziju	19
8.	Samostalne delatnosti (samozaposleni) i pomažući supružnici	19
	8.1. Trudnoća, materinstvo i roditeljska prava	20
	8.2. Profesionalni status pomažućih supružnika	20
9.	Robe i usluge	21
	9.1. Trudnoća, materinstvo i roditeljstvo	22
	9.2. Afirmativna akcija	22
	9.3. Odstupanja od jednakog tretmana	22
10.	Primena i poštovanje zakona	23
	10.1. Sudski postupci	23
	10.2. Pravni lekovi i kazne	25
	10.3. Viktimizacija	26
	10.4. Teret dokazivanja	26
	10.5. Organi za zaštitu ravnopravnosti	27
	10.6. Uloga socijalnih partnera	28
11.	Zaključak: zakon na papiru i u praksi	29
Prilozi		
Prilog I	Direktive	31
Prilog II	Kontakt podaci za nacionalne organe za ravnopravnost	33
Prilog II	Članovi evropske mreže pravnih stručnjaka na polju rodne ravnopravnosti	37



# Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

Sacha Prechal\* i Susanne Burri

## 1. Uvod

Razvoj prava Evropske unije o rodnoj ravnopravnosti i njegovo preuzimanje u zemlje članice i zemlje Evropskog ekonomskog prostora (EEA) (uz 27 zemalja članica EU, to su još Island, Lihtenštajn i Norveška) bio je postepeni proces, koji je počeo, barem za one „najstarije“ zemlje članice EU još ranih šezdesetih godina XX veka.

Ugovor iz 1957. kojim je osnovana Evropska ekonomska zajednica, začetnik današnje Evropske unije, sa držao je samo jednu odredbu (Član 119 Ugovora EEZ, sada član 141 Ugovora EZ) o rodnoj diskriminaciji, i to je bio princip jednake zarade za muškarce i žene za jednak rad. Međutim, od tada je usvojena čitava paleta direktiva - poseban oblik *obavezujućih* pravnih akata EU – kojima se zabranjuje diskriminacija, a posebno na osnovu pola: Direktiva o jednakoj zaradi za muškarce i žene (75/117), Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena na radnom mestu (76/207, izmenjena i dopunjena Direktivom 2002/73), Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u programima obaveznog socijalnog osiguranja (79/7), Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u programima socijalnog osiguranja na osnovu rada (86/378, izmenjena i dopunjena Direktivom 96/97), Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena koje se bave samostalnom delatnošću (samozaposleni), uključujući i poljoprivredu (86/613), Direktiva o zaposlenim trudnicama (92/85), Direktiva o roditeljskom odsustvu (96/34), Direktiva o jednakom tretmanu muškaraca i žena u pristupu robama i uslugama i ponudi istih (2004/113) i na kraju, takozvana Prerađena Direktiva (2006/54).<sup>1</sup> Prerađivanje velikog broja direktiva ima za cilj da razjasni i objedini u jedan tekst glavne odredbe postojećih Direktiva o ravnopravnosti polova. U jednom delu uključene su i neke odluke iz sudske prakse Evropskog suda pravde (ESP). Evropski sud pravde je igrao veoma važnu ulogu na polju ravnopravnosti muškaraca i žena, jer je obezbedio da svaki pojedinac može delotvorno da se pozove na pravo na rodnu ravnopravnost, i da to pravo koristi. Na isti način, donete su i neke važne presude koje tumače zakonodavstvo EU o ravnopravnosti i relevantne članove Ugovora.

I na kraju, važno je napomenuti da promovisanje ravnopravnosti žena i muškaraca u celoj Evropskoj uniji predstavlja jedan od osnovnih zadataka EU (Član 2 EZ) i da, po Članu 3(2) EZ, EU će stremiti ka eliminaciji nejednakosti, i unapređivaće jednakost između žena i muškaraca u svim delatnostima navedenim u članu 3 EZ. Ova obaveza usmeravanja u glavne tokove rodne politike znači da će i EU i zemlje članice aktivno uzimati u obzir cilj ravnopravnosti muškaraca i žena kada se formulišu i primenjuju zakoni, propisi, upravne odredbe, politike i aktivnosti.<sup>2</sup> Iako ove odredbe ne navode ne donose ostvariva prava za pojedince, kao takve, one su važne za tumačenje prava EU i one nameću obaveze i na EU i na zemlje članice.

Na nacionalnom nivou moraju da se primenjuju članovi Ugovora, a posebno direktive. To znači da, za početak, ove pravne odredbe moraju da budu unete u nacionalni zakon. Ovo je delimično urađeno izmenama i dopunama relevantne nacionalne legislative, kao što je Zakon o radu, ili instrumenti vezani za zapošljavanje i zakoni o socijalnom osiguranju. U određenim državama uvedeni su i posebni zakoni o rodnoj ravnopravnosti. U novije vreme, jednak tretman muškaraca i žena uvršten je u opšte zakone protiv diskriminacije, koji se odnose i na druga polja, kao što su rasa, invaliditet ili seksualno opredeljenje (npr. **Bugarska, Mađarska, Slovačka i Švedska**, a predložen je i novi zakon u **Velikoj Britaniji**). U nekim zemljama, na primer **Grčkoj, Nemačkoj, Portugaliji i Španiji**, neke odredbe njihovog ustava igraju važnu ulogu u garantovanju ravnopravnosti muškaraca i žena.

Svrha ove publikacije jeste da se da kratak i uopšten pregled glavnih karakteristika pravnih akata EU o rodnoj ravnopravnosti i njihovog preuzimanja u 27 Zemalja članica EU, kao i zemlje EEA (Island, Lihtenštajn

\* Prof. dr Sacha Prechal je profesorka evropskog prava na Pravnom fakultetu Univerziteta u Utrehtu (Evropski institut) i članica je izvršnog odbora Evropske mreže pravnih stručnjaka za rodnu ravnopravnost. Dr Susanne Buri je viši predavač na Pravnom fakultetu Univerziteta u Utrehtu (Pol i zakon) i kordinatorka Evropske mreže pravnih stručnjaka na polju rodne ravnopravnosti Evropske komisije.

1 Pun, zvanični naziv ovih direktiva i njihovo objavljivanje uključeni su u Prilog I.

2 Videti i Član 29 Prerađene Direktive (2006/54).

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

i Norveška) na koje se primenjuje najveći broj zakona EU o ravnopravnosti.<sup>3</sup> Tematski odeljci manje ili više odgovaraju različitim, gore navedenim direktivama. Ipak, postoje određene osobine koje su zajedničke svim direktivama, a to je izvestan broj pojmova i pitanja koji se odnose na poštovanje i primenu pravila u praksi. O ovim pitanjima se govori u odeljcima 2 i 10.

## 2. Centralni pojmovi iz prava EU o rodnoj diskriminaciji

Centralni pojmovi iz prava EU o rodnoj ravnopravnosti sadržani su u odgovarajućim direktivama.<sup>4</sup> I često su predmet daljeg tumačenja od strane Evropskog suda pravde. Mora se, bar ukratko, prodiskutovati pet sledećih pojmova:

- *Direktna diskriminacija nastaje* '(...) kada se prema jednoj osobi postupa lošije po osnovi pola, nego što se postupa, nego što se postupalo ili bi se postupalo prema drugoj u sličnoj situaciji.'  
Po pravilu, direktna diskriminacija je zabranjena, osim ako se tu ne primenjuje konkretan pismeno obrazloženi izuzetak, kao što je recimo da pol osobe bude odlučujući faktor za posao, na primer mušku ulogu u filmu mora da igra muškarac.
- *Indirektna diskriminacija nastaje* '(...) kada naoko neutralna odredba, kriterijum ili praksa stave osobu jednog pola u nepovoljniji položaj u poređenju sa osobom drugog pola, osim ako takva odredba, kriterijum ili praksa nisu objektivno opravdani legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje tog cilja su primerena i neophodna.'  
Indirektna diskriminacija se u mnogome bavi dejstvima nekih postupaka i uzima u obzir svakodnevnu društvenu stvarnost. Na primer, manje povoljan tretman radnika koji ne rade sa skraćenim radnim vremenom će često dovesti do diskriminacije žena sve dotle dok se žene budu uglavnom zapošljavale da rade sa skraćenim radnim vremenom. Za razliku od slučaja direktne diskriminacije, mogućnosti za nalaženje izgovora i opravdanja su daleko veće.
- Pojam *afirmativne akcije* pravo EU definiše ovako: 'Sa ciljem da se obezbedi potpuna ravnopravnost između muškaraca i žena u praksi, princip jednakog tretmana neće sprečiti ni jednu zemlju članicu da održava ili usvoji mere koje daju specijalnu prednost da bi se olakšalo manje zastupljenom polu da se bavi profesijom/zanimanjem ili da se spreče, odnosno kompenzuju smetnje u profesionalnoj karijeri.' Kao i indirektna diskriminacija, i afirmativna akcija uzima u obzir svakodnevnu društvenu stvarnost, ali ide i dalje, u smislu da može da iziskuje dodatne korake da bi se ostvarila prava, istinska ravnopravnost u društvenim okolnostima.

Mere koje su dozvoljene da se omogući afirmativna akcija imaju za cilj da se eliminišu ili neutrališu štetna dejstva na žene na radnom mestu, ili na žene koje traže zaposlenje ili koje proističu iz postojećih stavova, ponašanja i struktura zasnovanih na poimanju tradicionalne podele uloga u društvu između muškaraca i žena. Kao primer afirmativne akcije može se navesti sledeće: preferencijalni tretman žena na radnom mestu kada se dodeljuju mesta u vrtiću kada je broj tih mesta, zbog finansijskih ograničenja, prilično ograničen, ili još dalekosežniji i kontroverziniji – kvote za žene kod zapošljavanja i napredovanja na poslu.

- *Uputstvo za pravljenje razlike* na osnovu pola osobe u pravu EU izjednačava se sa diskriminacijom. Prema tome, kada je potrebno posredovanje i poslodavac traži da svi radnici budu istog pola, i poslodavac i posrednik bi bili odgovorni i morali bi da opravdaju ovakvu diskriminaciju po polu.
- *Uznemiravanje na osnovu pola i seksualno uznemiravanje* izjednačavaju se sa diskriminacijom i eksplicitno su zabranjeni.

*Uznemiravanje nastaje* '(...) kada neželjena ponašanja povezana sa polom lica nastaju sa ciljem da se ugrozi dostojanstvo osobe i stvori zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje.'

*Seksualno uznemiravanje nastaje* '(...) tamo gde postoji bilo kakav oblik neželjenog verbalnog, neverbalnog ili fizičkog ponašanja seksualne prirode, sa ciljem da se ugrozi dostojanstvo ličnosti, posebno kada se stvara zastrašujuće, neprijateljsko, ponižavajuće, ili uvredljivo okruženje.' Oba pojma uključuju narušavanje dostojanstva i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg, ili uvredljivog okruženja.

<sup>3</sup> Za detaljniju diskusiju o zakonima EU o rodnoj ravnopravnosti i njihovoj primeni na nacionalnom nivou, pročitajte obimniju publikaciju pod naslovom EU *Gender Equality Law* koju je objavila Kancelarija za izdavačku delatnost Evropskih zajednica 2008. godine i koja je u elektronskom obliku dostupna na adresi: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en>, od 28. avgusta 2009, i *Gender Equality Law in 30 European Countries* koji se može dobiti na istoj internet stranici. Obe publikacije su namenjene široj javnosti, ne nužno pravničkog obrazovanja – i objašnjavaju najvažnija pitanja sadržana u evropskim pravnim tekovinama o rodnoj ravnopravnosti i kako se rešenja primenjuju.

<sup>4</sup> Ovdje su date definicije iz Prerađene direktive 2006/54

Glavna razlika je što u slučaju uznemiravanja na osnovu pola osoba biva maltretirana zato što je ili muškarac ili žena. U slučaju seksualnog uznemiravanja osoba je žrtva neželjenog seksualnog nametanja, ili na primer, ponašanje počinioca ima za cilj da se dobiju seksualne usluge. U konkretnim situacijama zaista može biti teško da se napravi jasna razlika između ove dve vrste.

Kako se ova tri centralna pojma oslikavaju u nacionalnom pravu Zemalja članica EU i zemalja EEA? Sve u svemu, nacionalno pravo je verno i često bukvalno prenosilo ove pojmove u svoje nacionalno zakonodavstvo. Ipak, neke upečatljive osobine, razlike i problemi treba da budu naglašeni.

### 2.1. Problem poređenja

Na primer, upečatljivo je da se posebno u **Velikoj Britaniji** veliki naglasak stavlja na *poređenje* t.j. osoba prema kojoj se postupa lošije treba da se poredi sa drugom osobom u sličnoj situaciji. Poređenje može da bude stvarno ili hipotetičko. U mnogim drugim zemljama diskriminacija, ili bar ozbiljna sumnja na diskriminaciju se spremnije prihvata. Dovoljno je da se utvrdi da je neka osoba stavljena u podređeni položaj zato što je žena, odnosno muškarac, bez korišćenja ikakvih poređenja konkretnih situacija. U **Italiji i Holandiji**, za razliku od **Velike Britanije**, nema nikakvog poređenja sa sličnim situacijama. Međutim, to ne znači da se u konkretnim slučajevim poređenja ne koriste. Na primer, u slučajevima jednakih zarada, često je neophodno da se uporedi učinak na poslu.

U **Velikoj Britaniji**, upotreba reči 'na osnovu' i 'manje povoljno' u kontekstu diskriminacije zbog trudnoće može se smatrati zahtevom za određenu vrstu poređenja, ali prethodni eksplicitni zahtev za poredbenim slučajem je napušten posle odluke Visokog suda da nije u skladu sa pravom EU i boljeg stanovišta da ako se tumači kako treba, zakonu nije potreban poredbeni slučaj. U drugim zemljama opšte je prihvaćeno da poređenje nije potrebno u slučajevima trudnoće. Ovo je stanovište i Evropskog suda pravde. Sud smatra da odbijanje da se na neko mesto postavi žena zbog toga što je trudna jednako direktnoj polnoj diskriminaciji koja je zabranjena. U **Estoniji**, postoji čak šira definicija direktne polne diskriminacije. Uz lošiji tretman zbog trudnoće i porođaja, odnosi se i na lošiji tretman zbog roditeljstva i obavljanja porodičnih obaveza.

### 2.2. Zabrana diskriminacije

U vezi sa *zabranom diskriminacije*, u nekim zemljama javljaju se problemi jer se koriste druge reči, a ne reč diskriminacija. U **Holandiji**, diskriminacija se definiše neutralnije, odnosno koristi se reč 'razlikovanje'. Evropska komisija kritikuje korišćenje reči 'razlikovanje' i činjenicu da definicije direktne i indirektno diskriminacije nisu identične definicijama u Direktivama. Stoga je Komisija pokrenula postupak za nepoštovanje zakona protiv **Holandije**. Novim zakonom definicija će se promeniti, i koristiće se reč diskriminacija umesto razlikovanja. U dve druge zemlje, **Letoniji i Norveškoj**, diskriminacija se takođe definiše kao različito postupanje, odnosno različit tretman. Da li će ovo navesti Evropsku komisiju da preduzme mere, nije jasno. **Nemačka** se opredelila za terminologiju koja jasnije izražava 'neslaganje' nego što to čini reč razlikovanje. Naime oni koriste reč *Benachteiligung* (stavljanje u lošiji položaj) umesto reči diskriminacija.

U **Belgiji** u vezi sa korišćenim terminom situacija je unekoliko složena. Naime, postoji prihvaćena sudska praksa koja svaki oblik diskriminacije smatra potencijalno opravdanim, bilo da je ona direktna ili indirektna. Budući da prva situacija – direktna diskriminacija – u principu ne može da bude opravdana po pravu EU, osim ako se ne primenjuje neki od izuzetaka, napravljena je unekoliko problematična diferencijacija između pravljenja 'razlike', sa jedne strane, i diskriminacije, sa druge. Diskriminacija obuhvata razlikovanje koje se ne može opravdati, i primenjuje se na polja koja pokriva pravo EU. Međutim, na drugim poljima, čak i direktno pravljenje razlike se može opravdati. Za običnog građanina ovo čini primenu zakona o ravnopravnosti polova prilično složenim.

### 2.3. Indirektna diskriminacija

Pojam *indirektno diskriminacije* je predstavljao i još uvek predstavlja problem. Sve do maja 2008. godine kada je usvojen novi zakon u **Francuskoj** nije bilo prave definicije direktne i indirektno diskriminacije. Međutim, i dalje se oseća određena nespremnost od strane francuskih sudija da koriste pojam indirektno diskriminacije. Slični problemi postoje i u Grčkoj gde je indirektna diskriminacija skoro potpuno nepoznata u praksi. Nedavno je Vrhovni upravni sud podržao obična uopštavanja kao obrazloženje za primenu veoma sumnjivih kriterijuma, što je u suprotnosti sa sudskom praksom Evropskog suda pravde.



Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

Indirektna diskriminacija nije ispravno preneti u svim oblastima koje pokriva najnovija Prerađena Direktiva (2006/54), i ovo se odnosi na **Maltu, Veliku Britaniju** i u određenoj meri **Estoniju**. Ni **Letonija** nije ovaj pojam prenela na zadovoljavajući način. U **Danskoj**, postoje dve definicije indirektno diskriminacije, jedna u Zakonu o ravnopravnosti, a druga nešto drugačija u Zakonu o jednakom tretmanu i Zakonu o jednakoj zaradi. U ovom poslednjem, definicija odstupa od formulacije u pravu EU i postoji rizik da omogućiti šire opravdanje nego što to dozvoljava pravo EU.

Ali postoje i svetle tačke. Nedavno je u **Poljskoj** izmenjeni i dopunjeni Zakon o radu drastično poboljšao definiciju indirektno diskriminacije. On sada uključuje pozivanje i na konkretne i na hipotetičke situacije. On pominje ne samo nepovoljne disproporcije, već i posebno nepovoljne situacije. I konačno, on se poziva na 'legitimni cilj' i u vezi sa postizanjem toga cilja, na princip proporcionalnosti. Zanimljivo je da u **Finskoj** pretpostavljena žrtva indirektno diskriminacije mora da dokaže da dejstvo određenog postupanja ima za rezultat nepovoljniji položaj, što je lakše nego da se dokaže konkretna šteta, odnosno lošiji tretman.

#### 2.4. Afirmativna akcija

Pojam *afirmativne akcije*, iako je često kontroverzno pitanje, prenesen je u većini zemalja. Po pravilu, može da se primenjuje na različita polja obuhvaćena pravom EU, kao što su zapošljavanje, programi penzionog osiguranja na osnovu zaposlenja, pristup robi i uslugama, kao i pružanje istih. Najvažnije polje za afirmativnu akciju do sada je bio pristup zapošljavanju i uslovi rada. Ovim pitanjem ćemo se kratko baviti u odeljku 3.2, ali je sada pravi trenutak da u vezi sa afirmativnom akcijom damo neke opšte napomene.

Odredbi o afirmativnoj akciji mogu se uneti u Ustav, kao što je to učinjeno na primer u **Grčkoj, Malti, Portugaliji i Španiji**. U **Španiji**, afirmativna akcija je dozvoljena kao rezultat tumačenja dve odredbe Ustava pred Ustavnim sudom. Izgleda da se samo **Grčkoj i Portugaliji** mere afirmativne akcije po Ustavu ne smatraju odstupanjem od principa jednakog tretmana, već više sredstvom da se ravnopravnost postigne.

U drugim zemljama odredbe su zakonodavne prirode. Često su sadržane u zakonima sa ciljem da se postigne jednakost mogućnosti za žene i muškarce, ili u opštijim zakonima protiv diskriminacije (npr. **Austrija, Danska, Finska, Nemačka, Norveška, Slovenija, Španija i Švedska**). U nekim zemljama, kao što je **Litvanija**, bilo je neophodno doneti novi zakon da bi se omogućila afirmativna akcija.

Afirmativna akcija je često uslovna, t.j. dozvoljena je samo pod određenim uslovima. Na primer u **holandskom** Zakonu o jednakom tretmanu, važe sledeći uslovi: (a) pozitivna mera mora da bude usmerena na smanjivanje ili potpuno eliminisanje lošijih uslova za žene, (b) ovi lošiji uslovi moraju da budu povezani sa polom, i (c) ta mera mora da bude proporcionalna željenom cilju. Nema obaveze, niti zahteva da se uvedu i primenjuju programi afirmativne akcije. Isto tako, u drugim zemljama, kao što je na primer **Portugalija**, privremena priroda mere je veoma važna.

U principu, odredbe afirmativne akcije su, kao i pravo EU, permisivne prirode, t.j. one su dozvoljene, ali nisu propisane kao obaveza. Međutim, u nekim zemljama – npr. **Austrija, Bugarska i Nemačka** – afirmativna akcija je formulisana kao obaveza, barem u javnom sektoru. U Austriji, na primer, sva ministarstva moraju da donesu planove afirmativne akcije za svoja ministarstva i postave obavezujuće ciljeve da bi se povećala zastupljenost žena. U javnim ustanovama u **Nemačkoj** imaju obavezu da usvoje planove o ravnopravnosti sa ciljem da se poveća zastupljenost žena. U **Italiji** afirmativnu akciju podstiču i podržavaju specijalno namenjena finansijska sredstva. U slučaju kolektivne diskriminacije, sud čak može da naredi usvajanje planova afirmativne akcije. U **Grčkoj** afirmativne mere, posebno za podsticanje žena, predstavljaju obavezu za sve državne organe po odredbama Ustava.

U drugim zemljama, afirmativne akcije nisu tako dobro prihvaćene. U **Belgiji**, na primer, zakonitost afirmativnih akcija ostaje neizvesna. U **Francuskoj**, u zakonu protiv diskriminacije nigde se ne pominje afirmativna akcija, i o njoj ima samo nekoliko odredaba u Zakonu o radu. Ni u kom slučaju afirmativne mere ne smeju imati oblik propisanih kvota. U pravu **Letonije** nema ni jedne jedine odredbe o afirmativnoj akciji. Štaviše, u **Slovačkoj** je i opis pojma afirmativne akcije problematičan. U **Velikoj Britaniji**, afirmativna akcija je dozvoljena samo u veoma ograničenom boju slučajeva. U **Rumuniji**, afirmativna akcija je predviđena zakonom, ali se ne primenjuje, niti je dobrodošla u praksi.

#### 2.5. Uznemiravanje

Definicije *uznemiravanja ili seksualnog uznemiravanja* nailaze na određene poteškoće u nacionalnim zakonodavstvima. U **Estoniji**, izgleda da je definicija seksualnog uznemiravanja formulisana strožije u nacional-

nom zakonodavstvu nego u EU Direktivama. Potrebno je da se dešava u odnosu na podređenost ili zavisnost, a osoba mora da odbije takvo ponašanje ili da ga podnosi iz razloga koji utiču na njegov/njen pristup određenim beneficijama. Dalje, pojam uznemiravanja po osnovi pola nije predviđen po zakonima **Estonije**. Međutim, nacrt zakona za izmene i dopune Zakona o rodnoj ravnopravnosti, Zakona o državnim službenicima, i Zakona o ugovorima o radu trenutno je u skupštinskoj proceduri i treba da u potpunosti usaglasi definiciju seksualnog uznemiravanja sa pravom EU. Nacrt ovog zakona će uvesti i nov pojam: 'uznemiravanje bazirano na polu', što znači neželjeno ponašanje koje je vezano za pol osobe i koje se odigrava sa ciljem ili čije je dejstvo ugrožavanje dostojanstva te osobe i stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Isto tako, u **Mađarskoj**, postoji nešto uža definicija uznemiravanja, a izgleda ima i oklevanja od strane zakonodavca da se seksualno uznemiravanje zakonski reguliše. Takođe, u **Španiji** pojmovi uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja su u nacionalni zakon uneti tek 2007. godine. U **Portugaliji** novijom revizijom Zakona o radu (2009) proširena je i definicija uznemiravanja.

Novije izmene i dopuna Zakona o radu (2008) u **Poljskoj** značajno su poboljšale definicije uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja. One sada jasno razgraničavaju seksualno uznemiravanje i uznemiravanje na osnovu pola. Ove definicije se sada pozivaju na stvaranje zastrašujućeg, neprijateljskog, ponižavajućeg ili uvredljivog okruženja. Relevantna odredba sada eksplicitno oslikava ideju da diskriminacija uključuje manje povoljan tretman na osnovu odbijanja osobe da se povinuje uznemiravanju ili seksualnom uznemiravanju. U **Finskoj**, zakon ide i korak dalje u tom smislu da se poslodavac koji zna da je neki zaposleni žrtva uznemiravanja, a koji ne preduzme mere da uznemiravanje ukloni, i sam smatra počiniocem diskriminacije protiv tog zaposlenog.

### 3. Pristup radu i uslovi na radu

Jedno važno polje prava EU u vezi sa ravnopravnošću polova povezano je sa zapošljavanjem, a posebno pristupu zapošljavanju, napredovanju na poslu, pristupu profesionalnoj obuci, uslovima rada, uključujući i uslove za otpuštanje.<sup>5</sup>

Preuzimanje je u ovoj oblasti izvršeno preko opštih zakona o rodnoj ravnopravnosti, i često izmena i dopuna zakona o radu ili zakona o državnim službenicima, Ponekad u ovom procesu dolazi do iznenađujućih neslaganja, kao recimo u **Nemačkoj**. U toj zemlji, otpuštanje po osnovu diskriminacije nije eksplicitno obuhvaćeno Opštim zakonom o jednakom tretmanu, koji predstavlja najvažniji deo zakona o rodnoj ravnopravnosti. Na otpuštanje se primenjuje Opšti zakon o radu. Jedan od uobičajenih osnova za otpuštanje u slučaju ekonomskih poteškoća jeste dužina staža, odnosno trajanje zaposlenja. Kako žene obično imaju kraći staž, postoji rizik od indirektno diskriminacije.

U **Danskoj** je do proširenja jednakog tretmana za članstvo u sindikatima i organizacijama poslodavaca i uključenost u njihov rad, kako to propisuje pravo EU o rodnoj ravnopravnosti, došlo skoro istovremeno sa spajanjem Sindikata zaposlenih žena (iz drugih razloga) sa pretežno muškim Sindikatom radnika, tako da je pitanje da li jeste ili nije zakonito da postoji isključivo ženski sindikat postalo irelevantno.

U vezi sa svim gore navedenim aspektima, direktna i indirektna diskriminacija su zabranjene. Štaviše, pravo EU o ravnopravnosti sadrži niz izuzetaka od principa jednakog tretmana.

#### 3.1. Izuzeci

Opšta shema prava rodne ravnopravnosti, bar onako kako je to formulisano Direktivama, jeste da se u principu direktna diskriminacija može opravdati isključivo na osnovu izuzetaka navedenih u samim Direktivama. Ovo je važna razlika od indirektno diskriminacije, koja se može opravdati širim spektrom razloga (videti gore, Odeljak 2).

Jedan od najvažnijih izuzetaka odnosi se na aktivnosti u okviru zanimanja za koje je pol radnika istinski i odlučujući faktor. Budući da je ovo izuzetak od fundamentalnog principa, mora se strogo tumačiti. Stoga je ovo odstupanje dodatno određeno zahtevom da mora biti primereno i neophodno za postizanje željenog legitimnog cilja. Ovi zahtevi su, na primer, doveli do toga da opštu isključenost žena iz Kraljevske mornarice (pomorska pešadija Britanske kraljevske mornarice za koju je potreban visoki nivo fizičke snage i kondicije)

<sup>5</sup> Za drugi ključni aspekt zapošljavanja – zaradu – pročitajte odeljak 5.

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

kao i iz Nemačke vojske (*Bundeswehr*) Evropski sud pravde ne prihvata.<sup>6</sup> Izuzetak se može prihvatiti samo ako postoji posebna priroda radnog mesta ili poseban kontekst u kome se obavljaju konkretne aktivnosti.

Pre nego što su usvojene veće izmene i dopune Direktivi o jednakom tretmanu Direktivom 2002/73, pravo EU o rodnoj ravnopravnosti predviđalo je i zaštitne propise kao posebnu kategoriju izuzetaka. Sa ovim obrazloženjem neke vrste *zaštitnih propisa* se mogu opravdati, a posebno ako je neophodno da se zaštiti žena tokom trudnoće ili svoje reproduktivne funkcije. Postojeće zaštitno zakonodavstvo se bavi pitanjima kao što je ograničenje noćnog rada ili nekih opasnih i napornih poslova, kao što je rudarstvo, iskopavanje zemljišta, rad u hiperbaričnoj komori, podizanje tereta, itd. Iako u nekim zemljama ovo zaštitno zakonodavstvo isključuje žene tokom trudnoće, ili je jasno povezano za majčinstvo, odnosno roditeljstvo, u drugim zemljama je ovo isključivanje opštije prirode, kao recimo u vezi sa zabranom noćnog rada. Zanimljivo je da iako je protektivno zakonodavstvo bilo izuzetno obimno u nekadašnjim zemljama Centralne i Istočne Evrope, u skandinavskim zemljama je ovakvo zakonodavstvo bilo veoma oskudno. Posebno u **Danskoj**, uvek je postojala izuzetno snažna tradicija neprihvatanja zaštitnih mera za žene. Kada je preuzimana Direktiva o zaposlenim trudnicama, **Danska** je usvojila samo minimum zaštitnih mera. Razlika među zemljama u ovom smislu može se objasniti sociološkim i/ili kulturnim razlozima.

Neke od protektivnih odredbi su preispitivane u smislu njihove kompatibilnosti sa pravom EU i ponekad su i ukidane po intervenciji ESP.<sup>7</sup> U **Francuskoj**, na primer, zabrana noćnog rada za žene nije ukinuta sve do 2001.

ESP je zauzeo jasno stanovište da je protektivno zakonodavstvo dozvoljeno samo da se izađe u susret specifičnim potrebama žena za zaštitom u vezi sa trudnoćom i porođajem, i da se ne može koristiti da se žene isključe sa nekih radnih mesta isključivo na osnovu toga da im treba pružiti veću zaštitu nego muškarcima protiv rizika koji na isti način pogađaju i muškarce i žene.<sup>8</sup> Ipak, to ne znači da ni jedna protektivna mera više nije dozvoljena. Po tekućem pravu EU o rodnoj ravnopravnosti sve se mora podvesti pod 'pol radnika kao odlučujući faktor za izuzetak' ili pod odredbe Direktive o zaposlenim trudnicama, o čemu se govori u Odeljku 4.

Preuzimanje izuzetka gde je *pol radnika odlučujući faktor* za delatnost o kojoj se radi u suštini ima dva različita oblika: 'opšti' izuzetak koji navodi apstraktne kriterijume za opštu upotrebu u celoj oblasti zapošljavanja za slučajeve u kojima je pol radnika odlučujući faktor za profesionalnu delatnost, ili specifični spisak, koji identifikuje konkretne radne delatnosti u kojima je pol radnika odlučujući faktor. Očigledno je da postoje i kombinacije ova dva pristupa.

Uobičajene aktivnosti na listi su pevači, glumci, modni i fotografski modeli, vojno osoblje (obično neke jedinice oružanih snaga, kao što je služba u **Francuskoj** mornarici), privatne službe obezbeđenja, čuvari u skloništim za žene, lična nega koja uključuje fizički kontakt, članstvo u verskim redovima ili pristup svešteničkom pozivu. Ponekad se rezervisanje odnosi na prirodu posla, ponekad na kontekst u kome se konkretna delatnost obavlja. Međutim, u nekim slučajevima, izuzeci mogu delovati specifično, ali da se u stvari pokaže da su veoma široki. Neki uopšteno formulisani izuzeci, na primer u **Češkoj Republici** i **Estoniji**, daju razloge za zabrinutost jer je formulacija posebno otvorena, nije veoma transparenta i nije laka za procenu.

U **Slovačkoj**, izgleda da je izuzetak u pogledu verskih aktivnosti proširen i na ljude koji rade za verske organizacije, pa se to smatra preteranim. Verska pitanja su zaista među onima koja se stalno ponavljaju kao osnov za odstupanje u mnogim zemljama. Čak i u zemljama u kojima su funkcije u crkvi otvorene za žene, kao što je **Danska narodna crkva** i Evangelistička luteranska crkva u **Finskoj**, sveštenice ne moraju nužno da uživaju potpunu ravnopravnost, a druge verske zajednice i dalje ostaju izvan obuhvata zakonima o rodnoj ravnopravnosti. Međutim, u **Bugarskoj**, na primer, izuzeci zasnovani na ovim razlozima ne mogu biti *a priori* opravdani.

### 3.2. Opet o afirmativnoj akciji

U nekim zemljama, *afirmativna akcija* se takođe smatra izuzetkom od principa jednakog tretmana. Međutim, druge zemlje razumeju afirmativnu akciju kao instrument za postizanje istinske ravnopravnosti u svakodnevnom životu. Kao što je napomenuto u Odeljku 2, **Grčka** i **Portugalija** kvalifikuju mere afirmativne akcije kao sredstvo da se postigne ravnopravnost zapisana u njihovom Ustavu.

6 ESP 26. oktobra 1999, Slučaj br. C-273/97 Angela Maria Sirdar protiv Vojnog odbora i Državnog sekretara za odbranu [1999] ECR I-07403 (Sirdar) i ESP 11. januara 2000, Slučaj br. C-285/98 Tanja Kreil protiv Republike Nemačke [2000] ECR I-69 (Kreil)

7 Npr. slučaj br. C-1 58/91 *krivični postupak protiv Jean-Claude Levy* [1 993] ECR I-04287 (*noćni rad*)

8 Slučaj br. C-222/84 *Marguerite Johnston* protiv Upravnika Kraljevske policije u Alsteru [1 986] ECR I-01 651; Slučaj br. C-285/98 *Tanja Kreil* protiv Republike Nemačke [2000] ECR I-00069; Slučaj br. C-203/03 *Komisija Evropskih zajednica protiv Republike Austrije* [2005] ECR I-00935

Kada to znamo, i dalje ostaje činjenica da, kao što je već gore napomenuto (Odeljak 2), mere afirmativne akcije nisu široko rasprostranjene i retko ih kao prioritete sagledavaju i zakoni, i socijalni partneri i pojedinačni poslodavci. Kad god postoje mere afirmativne akcije, izgleda da su uvek češće u javnom sektoru. U velikom boju zemalja, npr. **Austrija i Nemačka**, javni sektor podleže specifičnim odredbama u ovom smislu, i ima preciznije definisane obaveze da uvede mere afirmativne akcije. U alternativnom slučaju, gde nema izričito navedenih obaveza, javni sektor se barem podstiče da preduzima mere afirmativne akcije.

U privatnom sektoru ovakve mere se generalno uvode na dobrovoljnoj osnovi. Samo u malom broju zemalja postoji ovakva obaveza i za privatni sektor. U **Estoniji**, na primer, zakon nalaže obavezu za poslodavca da promoviše jednak tretman. Ovde spada i to da se obezbedi da osobe oba pola budu zaposlene kada se popunjavaju upražnjena radna mesta, kao i da broj muškaraca i žena koji se angažuju na različitim mestima bude što približniji i da se garantuje ravnopravan tretman kod unapređenja; moraju se obezbediti radni uslovi koji će odgovarati i muškarcima i ženama, i koji će podržavati kombinaciju rada i porodičnog života.

U svakom slučaju, ciljane cifre i kvote za unapređenja ili zapošljavanje žena se popisuju retko. Šire su rasprostranjene mere kojima se olakšava profesionalna obuka žena. U nekim zemljama mere usmerene na usklađivanje rada i porodičnog života su oblikovane kao mere afirmativne akcije, na primer u **Islandu, Italiji, Letoniji i Lihtenštajnu**.

I na kraju, u nekim zemljama kao što je **Italija**, postoje i finansijske stimulacije za usvajanje mera afirmativne akcije, uglavnom usmerene na privatni sektor, kao i nagrade ili specijalna priznanja koja se dodeljuju za dobru praksu.

### **3.3. Trudnoća i materinstvo kao izuzetak?**

Drugi važan izuzetak od principa jednakog tretmana ili, što se takođe može tvrditi, neophodnog razlikovanja, odnosi se na zaštitu žena u vezi sa trudnoćom i materinstvom. O ovome se govori u narednom odeljku.

## **4. Zaštita trudnoće i materinstva; roditeljsko odsustvo**

### **4.1. Trudnoća i materinstvo**

Diskriminacija iz razloga trudnoće smatra se direktnom diskriminacijom po pravu EU, pa tako i u Zemljama članicama. Isto tako, poremećaji i komplikacije povezani sa trudnoćom, koji mogu da dovedu do nesposobnosti za rad, predstavljaju rizike koji prate trudnoću, pa manje povoljan tretman po tom osnovu ili čak otpuštanje sa posla takođe predstavljaju direktnu diskriminaciju. I na kraju, svaki lošiji tretman žene povezan sa njenom trudnoćom ili porodijskim odsustvom uključen je u zabranu diskriminacije.

Istovremeno, zaštita iz razloga trudnoće i materinstva opravdava drugačiji tretman tih žena. Tako i posebna prava povezana sa trudnoćom i materinstvom, kao što je porodijsko odsustvo, ne predstavljaju diskriminaciju muškaraca. Iako su ova prava u prošlosti sagledavana kao izuzetak od principa jednakog tretmana, danas se uglavnom smatraju sredstvom kojim se obezbeđuje implementacija principa jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa pristupom zapošljavanju i u vezi sa uslovima rada. U stvari, njihov cilj je da se uzme u obzir glavna biološka razlika između muškaraca i žena.

Da bi se ova zaštita ojačala, 1992. godine je usvojena Direktiva o zaposlenim trudnicama. Njena najvažnija odredba odnosi se na porodijsko odsustvo od najmanje 14 nedelja, pravo na povratak na isto ili ekvivalentno radno mesto i plaćanje odgovarajuće nadoknade tokom trudničkog i porodijskog odsustva. Druga važna odredba se odnosi na zaštitu od otpuštanja od početka trudnoće do isteka porodijskog odsustva. Nezavisno od odsustva i zaštite radnog mesta, Direktiva obezbeđuje zdravstvenu i bezbednosnu zaštitu trudnica ili majki dojilja. Ako postoji rizik po zdravlje ili bezbednost ili dejstva na trudnoću ili dojenje, što se utvrđuje na osnovu detaljnih smernica, poslodavac mora da preduzme neophodne korake kao što su recimo privremeno podešavanje uslova rada, premeštanje radnice na drugo radno mesto, ili ako nema drugog rešenja, davanje privremenog odsustva radnici. Po najnovijem predlogu za izmene i dopune Direktive o zaposlenim trudnicama, minimalno trajanje porodijskog odsustva bi trebalo da bude 18 nedelja.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Predlog Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta kojim se vrše izmene i dopune Direktive 92/85/EEZ o uvođenju mera kojima se podstiče poboljšanje bezbednosti i zdravlja na radu za trudnice, porodilje i dojilje, COM(2008) 637, može se naći na adresi: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=402>, poslednji pristup 19. juna 2009.

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

Trudnoća i materinska zaštita su često regulisani posebnim zakonskim aktima na nacionalnom nivou (npr. Zakon o zaštiti materinstva u **Austriji**) i/ili kao pitanje uslova na radu po opštem zakonu o radu, kako je navedeno u Zakoniku o radu, a ponekad i u specifičnim zakonima o zdravlju i bezbednosti.

Iz razloga jasnoće, u **Finskoj**, *diskriminacija zbog trudnoće* se eksplicitno definiše kao slučaj *direktne diskriminacije*. Zanimljivo je da se različit tretman po osnovi roditeljstva definiše kao indirektna diskriminacija i ovim odredbama se štite i muškarci sa porodičnim obavezama. Slične odredbe postoje u **Sloveniji**, gde se nepovoljniji tretman radnika na osnovu korišćenja roditeljskog odsustva smatra diskriminacijom. Slično i **danski i grčki** zakoni zabranjuju diskriminaciju u vezi sa trudnoćom, materinstvom, porodijskim odsustvom, roditeljskim odsustvom, odsustvom kod usvajanja deteta i odsustvovanja oca zbog nege deteta. Štaviše, treba napomenuti da je pre prenošenja Direktive o jednakom tretmanu po **danskom** pravu bilo dozvoljeno i krajnje uobičajeno da se po osnovu trudnoće žena otpusti ili da ima lošiji tretman.

U **Italiji**, s druge strane, nema eksplicitnog pominjanja diskriminacije po osnovi trudnoće i materinstva kao direktne diskriminacije. Isto važi i, na primer, za **Litvaniju, Švedsku i Poljsku**.

U skoro svim nacionalnim zakonodavstvima postoji vrlo snažna *zaštita od otpuštanja* trudnica ili žena na porodijskom odsustvu. Otpuštanje trudnice ili žene na porodijskom odsustvu moguće je na osnovu ograničenog i iscrpnog broja konkretnih razloga, kao što je recimo stečaj preduzeća. Ponekad se smatra da je otpuštanje trudnice ili žene na porodijskom odsustvu nezakonito, a u nekim zemljama se smatra ništavnim i nevažećim. Uvek se daje nadoknada, koja u proseku odgovara iznosu šestomesečne zarade, i to često u kombinaciji sa kaznenom odštetom. Ponekad se nalaže i povratak radnice na posao.

U većini zemalja, radnica koja se vraća na posao posle svog porodijskog odsustva takođe je zaštićena od nepovoljnog tretmana. Radnicama se po pravilu zakonom garantuje da se mogu vratiti na isti posao, ili ako to nije moguće, na sličan posao. Međutim, u nekoliko zemalja nema takvih garancija ili se one bar ne daju eksplicitno (npr. **Belgija**).

Sva nacionalna zakonodavstva predviđaju najmanje 14 nedelja porodijskog odsustva, kako je navedeno u Direktivi o zaposlenim trudnicama. U mnogim zemljama ovo odsustvo je i duže. U **Velikoj Britaniji i Irskoj**, na primer, sve zaposlene žene imaju pravo na 26 nedelja porodijskog odsustva i primaju zakonom garantovanu nadoknadu. Trajanje porodijskog odsustva se razlikuje od zemlje do zemlje, i to od unekoliko ekstremnih 410 dana (t.j. približno 58 nedelja) u **Bugarskoj** do 14 nedelja u **Nemačkoj**. Prosečno trajanje porodijskog odsustva u većini zemalja kreće se između 16 i 20 nedelja. Jedan broj zemalja obezbeđuje i mešavinu različitih oblika odsustva: posle perioda porodijskog odsustva koji može da koristi isključivo žena neposredno sledi period roditeljskog odsustva koji može da koristi jedan od roditelja, kako to oni žele. Ovo je, na primer, slučaj u **Švedskoj**, gde posle 14 nedelja porodijskog odsustva neposredno sledi roditeljsko odsustvo koje može da se koristi dok dete ne navrš 18 meseci. Sličan sistem se predviđa i u **Poljskoj**. U većini zemalja, period porodijskog odsustva se sastoji od obaveznog i fakultativnog odsustva. Obavezni period odsustva se po pravilu uvodi neposredno pre i posle porođaja. U **Grčkoj** ceo period odsustva (17 nedelja u privatnom sektoru, 5 meseci u javnom sektoru) je obavezan. Na isti period porodijskog odsustva imaju pravo usvojioci.<sup>10</sup>

U većini zemalja, tokom trajanja porodijskog odsustva zaposlene žene imaju pravo na minimalni iznos nadoknade za porodilje. Iznos ove nadoknade često zavisi od godina staža ili iznosa doprinosa u fond socijalnog osiguranja. Međutim, iznos ove nadoknade može da se poveća do ekvivalenta pune zarade, na primer na osnovu kolektivnog ili drugih ugovora, kao što je to slučaj u **Danskoj, Švedskoj** ili **Irskoj**. U nekim zemljama – npr. **Holandija i Nemačka** – zaposlene žene prosto primaju 100% zarade. Da trudnoća i povezano odsustvo ne bi predstavljali finansijsko opterećenje za poslodavce, oni su u **Danskoj** obavezni da uplaćuju sredstva u poseban fond iz koga se potom isplaćuju nadoknade za sve troškove povezane sa trudnoćom, porodijskim ili roditeljskim odsustvom, itd.

Iako su zaštite trudnoće i materinstva po pravilu veoma snažne – barem za zakonske tačke gledišta – sve u svemu ima vrlo malo sporova pred sudom. Među slučajevima zaštite prava trudnica i majki koji su stigli pred nacionalne sudove, glavni fokus je na otpuštanju. Žene nevoljno iznose svoje slučajeve pred sud iz straha od viktimizacije i zbog nedostatka dokaza ili uverenja da će pritužbe ili pokretanje postupka doneti više štete nego koristi. Nije redak slučaj da poslodavac koristi taktiku da zaposlenu ženu navede da 'dobrovoljno' da otkaz. Rezultat je da su zakoni na papiru dosta različiti od zakona u svakodnevnoj praksi.

<sup>10</sup> Za detaljniji pregled pročitajte procenu uticaja koja ide uz predlog Direktive Evropskog Parlamenta i Saveta kojim se vrše izmene i dopune Direktive Saveta 92/85/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja na radu za trudnice, porodilje i dojilje, SEC(2008) 2596, koji možete se naći na adresi [http://ec.europa.eu/governance/impact/cia\\_2008\\_en.htm](http://ec.europa.eu/governance/impact/cia_2008_en.htm), poslednji pristup 19. juna 2009.

#### 4.2. Roditeljsko odsustvo

Jedan od problema koji se stalno ponavljaju u odnosu na rodnu ravnopravnost je usklađivanje porodičnog/privatnog života sa radom. Sa ove tačke gledišta, iako još nije usvojeno kao direktiva o rodnoj ravnopravnosti, Direktiva o roditeljskom odsustvu (96/34) igra važnu ulogu u raspravama o rodnoj ravnopravnosti. Ova Direktiva navodi minimum standarda osmišljenih da olakšaju usklađivanje rada i porodičnog života. Njome se, *inter alia*, traži da se garantuje neprenosivo pravo na roditeljsko odsustvo za sve roditelje. Trajanje roditeljskog odsustva mora da bude najmanje tri meseca i može se uzimati od rođenja, odnosno usvajanja deteta sve dok dete ne navrší osam godina. Radnici koji uzimaju ovo odsustvo moraju biti zaštićeni od otkaza, i po isteku roditeljskog odsustva, imaju pravo da se vrate na isto ili ekvivalentno radno mesto.

U mnogim evropskim zemljama, roditeljsko odsustvo je individualno i neprenosivo (t.j. ne može se prenositi na druga lica) pravo koje se garantuje i prirodnim roditeljima i usvojiteljima. Trajanje roditeljskog odsustva razlikuje se od zemlje do zemlje, ali svi navode najmanje tri meseca kako se garantuje u Direktivi o roditeljskom odsustvu. Na isti način, postoje i razlike u gornjoj granici (maksimalnom uzrastu deteta) zbog koga se uzima roditeljsko odsustvo, npr. 21/2 godine u **Austriji**, 3 godine u **Francuskoj i Nemačkoj**, u **Grčkoj** 4 godine u javnom sektoru, 31/2 godine u privatnom sektoru, 8 godina u **Italiji i Letoniji**. U većini zemalja, ovo odsustvo se može uzeti odjednom ili u delovima. Po pravilu, roditeljsko odsustvo je neplaćeno, iako se može dati i određena, često skromna socijalna nadoknada (npr. u **Belgiji, Bugarskoj**, a posle određenog perioda i u **Estoniji**). Ovo odsustvo se plaća kao beneficija iz sistema socijalnog osiguranja i na njega se primenjuje kvalifikacioni period staža osiguranja (zaposlenja). U drugim zemljama, roditeljsko odsustvo može delimično da plaća i poslodavac kao rezultat kolektivnog ugovora (npr. **Danska, Francuska i Švedska**).

Po pravilu roditeljsko odsustvo uzimaju žene, iako često može da se prenese i na drugog roditelja. Činjenica da roditeljsko odsustvo često nije plaćeno verovatno je razlog zbog čega više žena nego muškaraca koristi ovo pravo. U nekim zemljama uvode se politike kojima se ohrabruju očevi da uzmu roditeljsko odsustvo. Na primer, u **Italiji** trajanje roditeljskog odsustva se produžava sa 10 na 11 meseci kada otac koristi najmanje tri meseca ovog odsustva. Drugi primer je **Norveška**, gde se šest nedelja – a u budućnosti deset nedelja – plaćenog roditeljskog odsustva za oca ne može preneti na majku. Ako otac ne iskoristi ovo odsustvo, ono prosto propada. U **Grčkoj** ovo odsustvo se ne može prenositi u privatnom sektoru, ali u javnom može. U **Finskoj**, postoji neprenosivi 'očev mesec' a nadoknada za roditelja se daje pod uslovom da 'drugi' roditelj uzme najmanje dva meseca od 14 meseci ovog odsustva. U **Sloveniji** postoji prilično velikodušno odsustvo za oca u trajanju od 90 dana.

Kao što je to slučaj sa trudnoćom i materinstvom, otkaz u vezi sa roditeljskim odsustvom je strogo zabranjen u većini zemalja. Samo ograničeni broj opravdanja se prihvata. Isto tako, u većini zemalja je radnik koji se vraća na posao posle roditeljskog odsustva zaštićen od lošijeg tretmana. Po pravilu, radniku se garantuje da može da se vrati na isti posao ili, ako to nije moguće, na sličan posao. Međutim, u nekoliko zemalja se ovakva garancija ne daje, ili se pruža manja zaštita (npr. **Austrija, Belgija, Nemačka i Slovenija**).

Sve u svemu, zaštita koja se garantuje radnicima koji uzimaju roditeljsko odsustvo je ista bilo da se radi o prirodnom roditelju ili usvojitelju.

Kao i u slučaju trudnoće i materinstva, pravo na roditeljsko odsustvo je po pravilu dobro artikulirano i u mnogim slučajevima ide dalje od osnovnih zahteva EU. Ipak, kada se radi o njegovoj primeni u praksi, ono je i dalje daleko od efikasnog i malobrojni su slučajevi izlaska pred sud. I ovde je zakon na papiru jedna, a realan život sasvim druga stvar.

U najnovijoj Prerađenoj Direktivi (2006/54), pitanje usaglašavanja rada, privatnog i porodičnog života se eksplicitno naglašava na nekoliko mesta. Najupečatljivije je da se od Zemalja članica traži da podstiču socijalne partnere da promovišu ravnopravnost muškaraca i žena, kao i da omogućavaju fleksibilne modele rada, sa ciljem da se olakša i usaglasi usaglašavanje rada i privatnog života. Neke zemlje su poziv na ovo usaglašavanje uključile i u zakone protiv diskriminacije. U mnogim drugim zemljama, međutim, ovakvih poziva nema (npr. u **Belgiji, Češkoj Republici, Danskoj, Finskoj, Francuskoj, Nemačkoj, Irskoj i Rumuniji**). Ovo kao takvo ne mora da znači da se ne obraća pažnja na usaglašavanje rada, privatnog i porodičnog života, jer je ovo pitanje često obuhvaćeno odredbama izvan zakona o seksualnoj diskriminaciji, kao što su zakoni o radu ili još konkretnijim instrumentima kao što su akti kojima se reguliše podešavanje radnog vremena ili neki drugi oblik punog, odnosno skraćeno radnog vremena u cilju postizanja ove usaglašenosti.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> Za detaljnije informacije, pogledajte S. Burri *Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries*, European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, European Commission 2008, na adresi <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>, poslednji pristup 19. juna 2009.

## 5. Jednaka zarada

Kao što je gore već pomenuto, princip jednake zarade za muškarce i žene za jednak rad ili rad jednake vrednosti danas je sadržan u Članu 141 Ugovora EZ, i on je tu utemeljen još sa Ugovorom iz 1957. godine. Da bi se olakšala primena ovog principa, 1975. godine usvojena je jedna Direktiva. Zaista je tačno da su i direktna i indirektna diskriminacija zabranjene. Očigledno je i da samo uvođenje zakonskih principa ne iskorenjuje nejednaku plaćenost zaposlenih muškaraca i žena. Nažalost, i danas nejednaka nadoknada za rad zaposlenih muškaraca i žena ostaje jedan od velikih razloga za zabrinutost na polju rodne ravnopravnosti: žene u EU u proseku zarađuju 15% manje od muškaraca, a napredak u ovom smislu sporo je zatvarao ovaj jaz između polova. Razlike se mogu delimično objasniti i drugim faktorima, kao što je tradicija u izboru karijere za muškarce i žene; činjenicom da muškarci češće od žena dobiju zaduženja za prekovremeni rad, što ima za rezultat i veću zaradu; rodni disbalans u podeli porodičnih odgovornosti; stakleni plafon (pojava da se zbog neke vrste diskriminacije, najčešće rodne ili rasne, postavlja nevidljiva – i otuda stakleni – granica do koje neki ljudi mogu da napreduju u hijerarhiji); rad sa skraćenim radnim vremenom, koji mnogo češće koriste žene; segregacija radnih mesta, itd. Međutim, druge vrste razlika se ne mogu objasniti nikako drugačije osim činjenicom da postoji diskriminacija po zaradi. Princip jednake zarade pomaže da iskorenimo upravo ovu vrstu diskriminacije.<sup>12</sup>

Najupadljivije pitanje na polju jednake zarade je veoma široko tumačenje pojma 'zarada' od strane ESP. Zarada ne uključuje samo osnovnu platu, već, na primer, i dodatke na osnovu prekovremenog rada, specijalne bonuse koje plaća poslodavac, dnevnice za putovanja, nadoknadu za pohađanje kurseva za profesionalnu obuku i stručno usavršavanje, otpremnine u slučaju otpuštanja ili odlaska u penziju. Posebno je važno proširenje Člana 141 vezano za odlazak u penziju po osnovu rada (uporediti sa Odeljkom 6).

Druga važna karakteristika koju treba naglasiti jeste da Direktiva o jednakoj zaradi traži od Zemalja članica da obezbede da odredbe u kolektivnim ugovorima, platnim razredima, definisanju zarade i pojedinačnim ugovorima o zapošljavanju koje su suprotne principu jednake zarade budu ništavne ili da se mogu proglasiti nevažećim. Štaviše, njome se obezbeđuje da tamo gde se klasifikacija radnih mesta koristi za određivanje zarade, da i ona mora da bude zasnovana na istim kriterijumima za muškarce i žene, i treba da bude formulisana tako da se isključi diskriminacija po osnovu pola.

Princip jednake zarade po pravu EU je, po pravilu, potpuno oslikan u zakonima Zemalja članica EU i EEA. Ovo je često slučaj i na ustavnom i na zakonodavnom nivou, ili kao deo opšteg zakona o radu, ili po konkretnim zakonima kojima se zabranjuje diskriminacija. I direktna i indirektna diskriminacija su eksplicitno obuhvaćene, a često je obuhvaćen i zahtev za 'jednakom zaradom za sličan rad ili rad jednake vrednosti'.

### 5.1. Šta je to 'zarada' i šta je 'jednaka vrednost'?

Kao i na nivou EU, u većini zemalja se zarada tumači veoma široko, i ne uključuje samo osnovnu platu, već i razne dopunske nadoknade. Drugim rečima, zarada može da uključi osnovnu platu, u gotovini ili u naturi, ali i različite bonuse, napojnice, smeštaj, poklone za svadbu, otpremninu kod otpuštanja, nadoknadu za slučaj bolovanja, kao i dodatak za prekovremeni rad i slične dopunske nadoknade. Izuzetak je **Portugalija** u kojoj je nacionalni pojam nagrađivanja za rad (zarade) uži nego po pravu EU.

Neke zemlje, npr. **Nemačka, Češka Republika i Mađarska**, su uvele izvesne parametre za utvrđivanje 'jednake vrednosti' obavljenog rada. Na primer, treba uzeti u obzir sledeće kriterijume: složenost posla, tražena odgovornost, koliko je posao naporan, uključujući i psihološki i fizički napor, uslove rada pod kojim se posao obavlja, efikasnost, iskustvo i potrebne veštine i kvalifikacije. Zanimljivo je da se na **Islandu** prepoznaje da rad može biti supstancijalno jednake vrednosti, čak i kada se traži različita obrazovna kvalifikacija. S druge strane, u nekim zemljama nema komparativnih odredbi u nacionalnom zakonodavstvu (npr. **Letonija i Slovenija**). Grčka ne navodi nikakve kriterijume, a stare neprerađene klasifikacije radnih mesta se i dalje široko primenjuju uz značajan rizik od indirektno diskriminacije.

### 5.2. Uloga kolektivnih ugovora i poslodavaca

Važan instrument za ostvarivanje principa jednake zarade je preispitivanje platnih razreda i načina za ocenjivanje radnih mesta. Međutim, ti platni razredi (skale) i načini za ocenjivanje radnih mesta nisu svuda temeljno preispitani. Iako je u mnogim slučajevima direktna diskriminacija ukinuta, i dalje je daleko od sigurnog da

<sup>12</sup> Za razliku u platama između muškaraca i žena, pročitajte S. Prechal *Legal Aspects of the Gender Pay Gap*, Commission's Network of legal experts in the fields of employment, social affairs and equality between men and women 2007, na adresi <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>, poslednji pristup 19. juna 2009.

su primenjene skale i klasifikacije radnih mesta stvarno rodno neutralne. Indirektne diskriminacijske osobine se teže otkivaju i teže rešavaju. Štaviše, postoji poseban problem da se rad koji uglavnom obavljaju žene i dalje u mnogim slučajevima suštinski smatra niže vrednim. Takav problem postoji, na primer, u **Norveškoj**, gde postoji visoko podeljeno tržište rada. Razlike u zaradi se obično pravdaju argumentima 'tržišne vrednosti' i 'istorijskih razlika'.

Druga obrazloženja razlika u zaradi koja se često navode u mnogim zemljama i koja se često prihvataju uključuju razlike u obrazovanju, nedostatak radnih mesta, godine službe, kvalitet rada i efikasnost. I stvarno one predstavljaju deo paketa kriterijuma koji se koriste za utvrđivanje 'jednake vrednosti'.

Da bi se pomoglo u preispitivanja platnih razreda (skala) i načina ocenjivanja radnih mesta, često su potrebni novi i objektivni kriterijumi. U nekim Zemljama članicama postoje pravila, smernice ili drugi instrumenti kojima se obezbeđuju kriterijumi za neutralnu procenu vrednosti rada. I same kompanije bi mogle da razviju efikasnije i rodno-neutralne ocene radnih mesta, i često se to radi u saradnji sa nekim projektom. U nekim zemljama, ispitivanja (indirektno) diskriminacijske prirode modela ocene radnih mesta mogu da sprovedu i organi za ocenu ravnopravnosti ili inspekcija rada. U **Belgiji**, savezna vlada čini napore da razvije klasifikacije radnih mesta koje će biti rodno neutralne.

*Kolektivni ugovori* predstavljaju važan instrument za postizanje jednake zarade. Po pravilu, oni sadrže odredbe o zaradi kao takvoj (čak ponekad i platne skale) i ovo često kombinuju sa pitanjem jednake zarade za muškarce i žene. Alternativno, jednakost zarade se smatra uključenom u opštije odredbe o rodnoj ravnopravnosti u konkretnom kolektivnom ugovoru. Međutim, može da se pojavi problem da se sistem zarada sastoji od nekoliko različitih delova nadoknada. Često kolektivni ugovori navode samo minimalnu ili osnovnu platu. Preostali deo komponente zarade se ugovara pojedinačno, i predstavlja pitanje koje se ostavlja proceni poslodavca, i najčešće ima diskrecionu prirodu. U ovom pogledu transparentnosti skoro da i nema, i u većini ovih zemalja prihod pojedinca se smatra poverljivim. Ovo otežava kontrolu da li do diskriminacije dolazi, ili ne. Međutim, u **Estoniji** na primer, zaposleni imaju pravo da traže objašnjenje u vezi sa osnovom za obračun plate.

Budući da su kolektivni ugovori tako važni, u nekim zemljama se nameće eksplicitna obaveza socijalnih partnera, sa minimalnim zahtevom da kolektivni ugovori moraju da uključe i obavezu jednake zarade. Međutim, ova obaveza može da ide i dalje. U **Francuskoj**, na primer, zakon kaže da obavezno pregovaranje, koje se u preduzećima mora obavljati svake godine po pitanju nagrađivanja, mora da uključi i poglavlje o ravnopravnosti. Kao deo ove obaveze, socijalni partneri moraju da uvedu instrument o tome kako će da mere jednakost zarada, a da potom svake godine podnose izveštaj o svojim nalazima. Ovaj zakon predviđa i da nagrađivanje uključuje platu, ali i druge pogodnosti, u gotovini ili naturi. Različite odredbe bi trebalo da obezbede da se ovo pregovaranje stvarno i odvija.<sup>13</sup>

U drugim zemljama, obaveze se uglavnom nameću poslodavcima. Oni mogu da budu obavezni da prate praksu zarada na radnom mestu i da rade godišnje ankete, analize i planove za jednake zarade. Izgleda da se posebno korisnom smatra obaveza da se podnese statistička analiza strukture zarada po polu za dato preduzeće jer se smatra da se tako može otkriti svaka diskriminacija po zaradi, i zato je obavezna. Ovo je, na primer, praksa u **Francuskoj**. U drugim državama, na primer u **Velikoj Britaniji**, nema obaveze kao takve, ali se analize jednake zarade sprovode na dobrovoljnoj osnovi. Motivaciju za ovo predstavlja dodeljivanje priznanja za 'poslodavaca sa dobrom praksom'.

### 5.3. Poštovanje principa jednake zarade

I na kraju, od velikog je značaja i da sudovi delotvorno primenjuju zakone kojima se propisuje jednaka zarada. Nažalost, pred sud se svake godine izvodi samo mali broj slučajeva (i još određeni broj pred organe nadležne za ravnopravnost). Konkretni razlog za ovako nizak broj parnica može da bude i to što žrtva često mora da nađe poredbeni slučaj. Poređenje je, u principu, ograničeno na radno mesto ili kompaniju u kojoj pojedinac radi, ili gde se primenjuje isti kolektivni ugovor. Po pravilu, poređenja sa drugim sektorima ili preduzećima nisu dozvoljena. U **Velikoj Britaniji** na zlom glasu je usko sagledavan pristup slučajevima u kojima se zahteva jednaka zarada, i uvek se zahteva poređenje. Za ove namene, zakon definiše da je odgovarajući 'poredbeni slučaj' lice suprotnog pola koga zapošljava isti poslodavac u istom preduzeću, ili drugo lice koje radi pod generalno sličnim uslovima, odnosno koje je plaćeno za 'isti rad', 'rad ocenjen kao ekvivalentan' (npr. po modelu ocene radnih mesta koji primenjuje poslodavac) ili 'rad jednake vrednosti'.

<sup>13</sup> Uporediti: S. Laulom 'Gender Pay Gap in France', *European Gender Equality Law Review* br. 1/2009 str. 5-15, uskoro će biti dostupno na adresi <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en>



Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneta u nacionalno pravo?

Drugi veći problem je dokazivanje diskriminacije po zaradi jer su neophodne informacije lične i poverljive prirode i nisu lako dostupne, ili uopšte nisu na raspolaganju. Tako, na primer, u **Finskoj** je veoma teško da se uporedi 'rad jednake vrednosti' jer informacije o drugim radnim mestima nisu lako dostupne. U **Nemačkoj** nema obaveze da se objavljuju zarade i dodatne pogodnosti za zaposlene, iako to predlažu neki – jer je inače teško da se utvrdi da li uopšte u nekoj kompaniji postoji rodna diskriminacija. Glavni argument je zaštita ličnih podataka, iako ovi podaci mogu da budu anonimni. Isto tako, u **Letoniji** informacije o platama se smatraju poverljivima (osim za predstavnike radnika i/ili predstavnike sindikata koji moraju da imaju pristup podacima o platama, ali i onih ih moraju smatrati poverljivima) i nema delotvornog mehanizma kojim bi se kontrolisao sistem zarada u privatnim preduzećima.

## 6. Modeli penzionisana po osnovu rada

Kao što je gore već primećeno, ESP je već jasno stavio do znanja svojom sudskom praksom – a posebno u čuvenom presudom u slučaju *Barber*<sup>14</sup> – da se i modeli osiguranja na osnovu rada moraju smatrati zaradom, pa stoga i princip jednakog tretmana važi i za njih. Po presudi ESP, i za razliku od takozvanih obaveznih programa, o kojima će biti reč u Odeljku 7, Član 141 EZ se odnosi na sve programe:

- i) Koji su rezultat bilo dogovora između radnika i poslodavca, ili jednostrane odluke poslodavca;
- ii) Koje u celini finansira poslodavac, ili koje finansiraju poslodavac i radnici; i
- iii) Gde je povezanost sa tim programom izvedena iz radnog odnosa sa datim poslodavcem.

Najvažnija posledica ovakve sudske prakse jeste da su neki aspekti Direktive o programima osiguranja na osnovu rada, koja je usvojena u međuvremenu, u suprotnosti sa Članom 141 EZ i da se ovo mora korigovati. Najprominentnije forme diskriminacije u ovoj Direktivi su bile zadržavanje različite starosti u kojima pravo na penziju mogu da stiču muškarci i žene, kao i isključivanje beneficija za preživelog udovca.<sup>15</sup> U svetlu sudske prakse ESP, ove forme diskriminacija više nisu dozvoljene. Isto tako, ESP je u određenoj meri 'ispravio' Direktivu o programima osiguranja na osnovu rada (86/378)<sup>16</sup> u odnosu na različite aktuarske faktore razložene po polu – posebno različitu dugovečnost muškaraca i žena (t.j. činjenicu da u proseku žene žive duže, što takođe znači da je njima starosna penzija potrebna duže).

Sudska praksa o penzijama na osnovu rada je imala veliki uticaj na jednaki tretman u modelima penzionskog osiguranja na osnovu rada u onim Zemljama članicama u kojima se smatralo da se Član 141 EZ ne primenjuje i da su određeni oblici diskriminacije i dalje dozvoljeni.

### 6.1. Neizvesnost u vezi sa prirodom nacionalnih programa osiguranja

Nezavisno od problema da se u nekim zemljama inicijalno verovalo da se Član 141 ne primenjuje na njihove nacionalne programe, drugi izvor zabune je bio, i još uvek jeste, razlika između osiguranja na osnovu rada i obaveznih programa osiguranja. U nekim zemljama, osobine nacionalnog sistema socijalnog osiguranja ne odgovaraju 'modelu penzionog osiguranja na osnovu rada'. Ovo je navelo neke vlade da veruju da nije neophodno da preuzimaju odredbe prava EU u modele socijalnog osiguranja na osnovu rada, čak i pošto su usvojene izmene i dopune inicijalne Direktive (npr. **Bugarska, Finska, Letonija** (u odnosu na takozvane penzije posle dugoročnog staža), **Rumunija, Slovačka i Švedska**).

Da ilustrujemo probleme koji nastaju navodimo primer situacije u **Grčkoj** u kojoj koncept modela penzionog osiguranja na osnovu rada praktično nije poznat. Stoga je nejasno koji od grčkih programa socijalnog osiguranja potpada pod ovaj koncept, a koji ne. Međutim, u jednoj novijoj presudi, ESP je utvrdio da grčki civilni i vojni modeli penzionog osiguranja koji su definisani zakonom, moraju da se smatraju penzionim osiguranjem na osnovu rada za svrhe EU prava o ravnopravnosti polova. Prema tome, odredbe ovog zakona kojima se pravi razlika između radnika muškog i ženskog pola u vezi sa godinama kada mogu da odu u penziju kao i različito minimalno trajanje staža krše princip jednakog tretmana. Štaviše, ESP je jasno stavio do znanja da se ova ra-

<sup>14</sup> Slučaj br. C-262/88 *Douglas Harvey Barber protiv Guardian Royal Exchange Assurance Group* [1990] ECR I-1889.

<sup>15</sup> Strogo govoreći, po sudskoj praksi ESP pravi se razlika u godinama kada se stiče pravo na penziju, u smislu koliko godina muškarci i žene imaju kada moraju da napuste radno mesto, gde ove godine moraju da budu jednake, i godina starosti u kojima muškarci, odnosno žene stiču pravo na starosnu penziju. U nekim modelima, ova razlika može da se zadrži. Videti Odeljak 7 o obaveznim modelima socijalnog osiguranja.

<sup>16</sup> Uporediti sada Direktivu 86/378/EEZ koja je izmenjena i dopunjena Direktivom 96/97.

zlika ne može opravdati oblikom afirmativne akcije: mere o kojima se radi se ne mogu smatrati merama koje pomažu ženama da vode svoj profesionalni život pod jednakim uslovima kao i muškarci.<sup>17</sup>

U ovom slučaju ključno pitanje je bilo da li se grčki model mora smatrati obaveznim, zakonskim modelom, jer se u tom slučaju primenjuje dugi spisak izuzetaka, uključujući i razliku u godinama kada se stiže pravo na penziju. ESP je dosudio drugačije.

Međutim, **Grčka** nije jedina zemlja koja se susreće sa ovim problemom. Razlika između obaveznih programa i programa penzionog osiguranja na osnovu rada jeste (a bila je i ranije) problem i za neke 'starije' Zemlje članice kao što su **Francuska, Italija, Austrija, Velika Britanija, Finska i Danska**. Štaviše, neke 'nove' Zemlje članice, a posebno post-komunističke zemlje, restrukturisale su svoje sisteme socijalnog osiguranja u skladu sa takozvanim 'modelom Svetske banke' (npr. **Bugarska i Mađarska**). Ovaj model ne dozvoljava trostubnu strukturu poput one koja se koristi u okviru EU (t.j. obavezno osiguranje, osiguranje na osnovu rada, i dobrovoljno osiguranje). Umesto toga, model Svetske banke pravi razliku između državnih programa, programa obavezne štednje i dobrovoljnih programa. Nije baš sasvim očigledno kako da se kriterijumi EU primene na programe penzionog osiguranja na osnovu rada u ovom drugom modelu. Štaviše, možda postoje i drugi razlozi zbog kojih se nacionalne strukture socijalnog osiguranja prosto ne mogu uklopiti u ovu podelu EU, kao što je to slučaj sa **Češkom Republikom**. Uprkos ovome, u svojoj presudi od decembra 2008., ESP je izjavila da je **Češka Republika** propustila da usvoji sve zakone, propise i upravne odredbe koje su neophodne da bi bila usaglašene sa relevantnim direktivama o jednakom tretmanu u programima penzionog osiguranja na osnovu rada.<sup>18</sup>

## 6.2. Aktuarski faktori

Kao što je već gore napomenuto, upotreba aktuarskih faktora povezanih sa polom je, u određenim granicama, i dalje dozvoljena po Direktivi o programima osiguranja na osnovu rada. Da li su sve Zemlje članice i zemlje EEA iskoristile ovu mogućnost? Uopšteni pogled na programe osiguranja na osnovu rada daje sledeću sliku:

- Upotreba „uniseks“ aktuarskih podataka – t.j. korišćenje istog prosečnog očekivanog trajanja života za svrhe starosne penzije za oba pola – uobičajeno je u **Danskoj, Francuskoj** i na **Islandu**, a može se naći i u nekim široko rasprostranjenim programima u **Holandiji, Švedskoj i Grčkoj**.
- Aktuarski faktori povezani sa polom nalaze se zemljama kao što su, na primer, **Belgija, Nemačka, Italija, Lihtenštajn, Malta, Norveška, Velika Britanija** i u nekim programima u **Holandiji, Španiji, i Luksemburgu**. U Italiji, ovakva upotreba nije zakonom zabranjena, ali u datom trenutku nema programa penzijskog osiguranja na osnovu rada koje prave razliku između muškaraca i žena, u smislu aktuarskih faktora povezanih sa polom. U Austriji, upotreba aktuarskih podataka povezanih sa polom dozvoljena je po novoj (2007) odredbi Zakona o privatnim penzijama.

## 7. Obavezni modeli socijalnog osiguranja

Jednak tretman žena i muškaraca u obaveznim programima socijalnog osiguranja uveden je 1979. godine (Direktiva 79/7). Obavezni programi obezbeđuju određene beneficije za radnike što zapravo ne spada toliko u pitanja radnih odnosa, koliko je to pitanje opšte socijalne politike. Oni se bave zaštitom u slučaju bolesti, invaliditeta, starosti, nesreća na radu, profesionalnih oboljenja i nezaposlenosti. Ova Direktiva sadrži i čitav niz derogacija, t.j. polja u kojima je diskriminacija još uvek dozvoljena.

Dve najvažnije derogacije se odnose na sledeće:

- Određivanje različitih godina starosti kada se može otići u starosnu penziju za muškarce i žene, i za penzionisanje sa radnog mesta;
- Određene prednosti koje su povezane sa činjenicom da su osobe o kojima se radi odgajale decu i mogu za te namene da imaju prekinuti radni staž.

Uprkos ovim odstupanjima, Direktiva je imala veliki uticaj u određenom broju Zemalja članica, kao što su **Holandija, Belgija, Nemačka, Velika Britanija i Irska**.

<sup>17</sup> Slučaj br- C-559/07 *Komisija Evropskih zajednica protiv Grčke republike* [2009]; još nije objavljen u ECR. Uporediti i Slučaj br. C-46/07 *Komisija Evropskih zajednica protiv Italije* [2008]; još nije objavljen u ECR.

<sup>18</sup> Slučaj br. C-41 /08 *Komisija Evropskih zajednica protiv Češke Republike* [2008]; još nije objavljen u ECR

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

Štaviše, sudski sporovi su se okretali oko pitanja da li neki program spada u obavezne ili se odnosi na osiguranje na osnovu rada. Kao što je već navedeno u Odeljku 6 gore, ovo je posebno značajno jer su neki izuzeci dozvoljeni po Direktivi o obaveznom socijalnom osiguranju, ali ne i u Direktivi o penzionom osiguranju na osnovu rada.

Najveći broj prenetih mera koje su usvojile određene zemlje odnosi se na amandmane pravilima koja se odnose na različite programe. U mnogim zemljama zakoni o socijalnom osiguranju su komplikovana stvar, koje regulišu čitava mreža zakonskih akata, a to se odnosi i na uvođenje rodne ravnopravnosti u ovaj domen. Treba preispitati sve relevantne zakone.

U nekim državama, odredbe u zakonima o opštoj ravnopravnosti mogu da se odnose i na socijalnu sigurnost. Na primer u **Belgiji**, takozvani 'Zakon o polovima' iz 2007. godine takođe sadrži zabranu diskriminacije u obaveznim programima socijalnog osiguranja.

### **7.1. Nadoknade za porodicu i korisnika koji nadživi osiguranika**

Nadoknade za porodicu i korisnika koji nadživi osiguranika nisu obuhvaćeni Direktivom o obaveznom socijalnom osiguranju. Ipak, dosta je zanimljivo da u mnogim Zemljama članicama i zemljama EEA rodna diskriminacija na ovom polju je ukinuta, nezavisno od zahteva EU. U dve Zemlje članice postoji prelazni režim za uvođenje ravnopravnosti u ovoj oblasti (**Nemačka i Švedska**). Jedina Zemlja članica u kojoj ove nadoknade nisu potpuno izjednačene je **Kipar**.

### **7.2. Socijalna pomoć**

Socijalna pomoć je delimično isključena iz predmeta Direktive. Samo tamo gde je namera da se dopuni ili zameni obavezni model primenjuje se navedena zabrana diskriminacije iz ove Direktive. Ipak, čini se da su, sve u svemu, sheme socijalne pomoći rodno neutralne (što nažalost ponekad znači da se i prema muškarcima i prema ženama postupa jednako loše, odnosno da je nivo ovih nadoknada često nizak). Izuzetak od jednakog postupanja u programima socijalne pomoći je činjenica da test finansijskih sposobnosti, koji se primenjuje u prilično velikom broju ovih programa (iako tu postoje različiti modaliteti), može da se svede na indirektnu diskriminaciju. Međutim, može se očekivati da će se test finansijskih sposobnosti objektivno obrazložiti ako se podnese sudu, uključujući i ESP. Iz sudske prakse ESP može se zaključiti da u programima koji garantuju minimalni nivo sredstava za život Zemlje članice mogu da uzmu u obzir da je licima koje zavise od supružnika manje potrebna pomoć nego onima koji žive sami. Ovo je zaista i motivisano neophodnom kontrolom potrošnje na socijalna davanja.<sup>19</sup> Budući da je još uvek slučaj da je više žena zavisno od muževa, nego obrnuto, na kraju ispada da manji broj muškaraca nego žena ispunjava uslove za ovu pomoć.

### **7.3. Odstupanje od jednakog postupanja: periodi za negu dece**

Što se tiče derogacija od principa jednakog tretmana, može se primetiti slična tendencija: mnoge zemlje su ukinule rodnu diskriminaciju na sopstvenu inicijativu. Kako je već primećeno, dve najvažnije derogacije/odstupanja odnose se na periode za negu dece i na starost kada se može otići u penziju.

Što se tiče perioda za negu dece, u različitim državama se u obzir uzima jedan ili drugi oblik. U stvari, postoji čitav spektar ovih 'pogodnosti' koje se odnose na činjenicu da se žena, ili češće jedan od roditelja, angažuje u odgajanju dece. Ovi periodi mogu da budu u obliku koji se uzima u obzir za svrhe (određenih vrsta) socijalnog osiguranja, različitih bonusa ili da se računaju kao obračunski definisani doprinos. Mnogo zavisi od toga o kakvom nacionalnom programu se radi.

Većina zemalja na koje se ovo odnosi izgleda se opredeljuje za rodno neutralne pogodnosti u ovom smislu. U **Francuskoj**, prihvaćena je pogodnost priznavanja dve godine staža za žene po detetu. Međutim, u jednom novijem slučaju Kasacioni sud je primenio Član 14 Evropske konvencije o ljudskim pravima, i dosudio da je takva razlika u tretmanu muškaraca i žena protivna Konvenciji, i ovo se može dozvoliti samo pod uslovom da postoji objektivno razumno opravdanje za ovu razliku.<sup>20</sup> Tako je muškarac koji je slučaj izneo pred sud, otac koji je odgajao šestoro dece, dobio iste pogodnosti za penziju kao i žena. U nekim zemljama pretpostavlja se da će ovo koristiti žene (npr. **Nemačka i Italija**) ili ove pogodnosti i mogu da koriste isključivo žene (**Kipar, Italija**). U **Grčkoj**, žene zaposlene u privatnom sektoru pre svega imaju pravo na pogodnost u vidu priznavanja staža za penziju, i tek ako žena to ne može da koristi, može otac, i to pod uslovom da je osiguran po istom

<sup>19</sup> Slučaj br. C-229/89 *Komisija Evropskih zajednica protiv Kraljevine Belgije* [1991] ECR I-02205  
<sup>20</sup> *Kasacioni sud*, 19. februara 2009, br. 07-20668

programu. U **Litvaniji**, prednosti u smislu programa za starosnu penziju su rodno-neutralne, ali postoji jedan izuzetak u korist žena koje su odgajale i podigle sedmero ili više dece do uzrasta od 8 godina.

#### **7.4. Odstupanje od jednakog tretmana: razlike u godinama u kojima se može otići u penziju**

Što se tiče tradicionalne razlike u godinama u kojima se može otići u penziju, sveukupna slika obaveznih programa u Zemljama članicama i zemljama EEA izgleda ovako:

- U nekim zemljama nema razlika u ovom pogledu (**Kipar, Francuska, Island, Irska, Lihtenštajn** (od 2001.), **Holandija, Norveška, Portugal, Švedska, Luksemburg, Španija**);
- U drugim zemljama je postojao ili postoji proces izjednačavanja starosti u kojoj se može otići u penziju, ponekad uz dosta dug prelazni period (**Austrija, Belgija, Velika Britanija** (prelazne mere sve do 2020.), **Estonija, Nemačka, Malta, Slovačka, Mađarska**);
- U preostalim zemljama razlika u starosti u kojoj se može otići u penziju se održava (**Bugarska, Češka Republika** (ako je žena odgajala decu), **Italija** (razlika je zapravo ponovo uvedena), **Litvanija, Poljska, Rumunija, Slovenija, Grčka**).

Zanimljivo je da se posebno u bivšim 'socijalističkim' zemljama ova razlika održava. U tim zemljama smatra se da je ova razlika fer jer ona kompenzuje nejednake uslove rada za žene i muškarce. Iako je ova razlika dovela do određenog broja sudskih postupaka, stranke koje su pokretale parnicu (muškarci) nisu imale uspeha, bar ne u **Češkoj Republici**. Niža starosna granica za odlazak u penziju za žene koje su odgajale najmanje jedno dete ne primenjuje se na muškarce, čak i kada su sami podizali decu. Češki Ustavni sud je podržao ovaj oblik diskriminacije. Ko što smo videli u Odeljku 6 ESP ima drugačije mišljenje u vezi sa ispunjavanjem uslova za penzionisanje. Međutim, na polju obaveznog socijalnog osiguranja ne može se zaobići eksplicitna formulacija Direktive o programima obaveznog socijalnog osiguranja.

## **8. Samostalne delatnosti (samozaposleni) i pomažući supružnici**

Zaštita protiv rodne diskriminacije ljudi koji se bave samostalnim delatnostima (koji su samozaposleni) i njihovih supružnika koji nisu zaposleni, niti su partneri, predstavlja složeno polje i manje je razvijeno u pravu EU o rodnoj ravnopravnosti. Sa jedne strane, od zemalja članica se traži da preduzmu mere koje su neophodne da se obezbedi eliminacija svih odredaba koje su suprotne principima jednakog tretmana, a posebno u smislu osnivanja, opremanja ili proširenja poslovanja, ili pokretanja odnosno širenja ma koje druge samostalne delatnosti, uključujući i finansijske aspekte. Sa druge strane, međutim, nekoliko drugih obaveza po relevantnoj Direktivi (86/613) su prilično 'meke'.

Na primer, što se tiče zaštite samozaposlenih žena ili pomažućeg supružnika tokom trudnoće i materinstva, zemlje članice samo traže da se ispita da li i pod kojim uslovima ove osobe imaju pristupa službama koje obezbeđuju privremenu zamenu ili postojećim nacionalnim socijalnim službama, i da li imaju pravo na neku vrstu socijalnih beneficija u obliku novčanih davanja. Direktiva ne postavlja minimalne standarde, i ne propisuje da ove grupe treba da uživaju nezavisna prava pristupa ovim službama i novčanim davanjima. Prepoznat je još jedan ključni problem, odnosno pomaganje bračnom drugu što često ne podrazumeva nikakav profesionalni status, pa se od zemalja članica traži da se ispita mogućnost priznavanja ovog rada. Pošto je ovo pitanje sagledano u novom svetlu, važno je da se primeti da je i 'Direktiva o samostalnim delatnostima (samozaposlenim licima)' trenutno u fazi preispitivanja.<sup>21</sup>

Isto tako, neće biti iznenađenje što u mnogim zemljama članicama zaštita ove kategorije lica ide dalje od skromnih zahteva koje sadrži Direktiva.

Uz ovo se, međutim, može dodati i to da su različite direktive koje se bave rodnom ravnopravnošću relevantne i za ljude koji se bave samostalnim delatnostima, ali samo u određenim aspektima. Direktiva 2002/73, na primer, uvodi princip nediskriminacije kada se radi o konceptu samozaposlenosti. Isto tako, Direktiva 2004/113, 'Direktiva o robi i uslugama' o kojoj će dole biti reči, odnosi se i na samozaposlena lica jer iziskuje jednak tretman u odnosu, primera radi, na iznajmljivanje prostorija i usluga kao što su bankarske, osiguranje i druge finansijske usluge.

<sup>21</sup> Predlog za Direktivu Evropskog parlamenta i Saveta o primeni principa jednakog tretmana samozaposlenih muškaraca i žena, i opozivom Direktive 86/613/EEZ, COM(2008) 636, može se naći na adresi <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=608&langId=en>, poslednji pristup 19. juna 2009.

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneta u nacionalno pravo?

Zbog neobavezujućeg karaktera u većem broju zemalja uticaj ove Direktive je bio sasvim skroman. Često su odredbe o jednakom tretmanu samozaposlenih muškaraca i žena uključene u zakone o rodnoj ravnopravnosti. U nekim zemljama pravila i preporuke sadržani u Direktivi proširili su socijalnu zaštitu samozaposlenih lica i/ili njihovih supružnika koji im u poslu pomažu.

Iako su u mnogim zemljama preduzete mere da se eliminišu odredbe koje su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana, može se postaviti pitanje koliko ovo *ukidanje diskriminacionih odredbi* uključuje i eliminaciju indirektnih diskriminacija. Činjenica da su ukinute diskriminacione pravne norme ne znači nužno i da je u praksi postignuta ravnopravnost. Posebno je indirektna diskriminacija još uvek široko rasprostranjena.

### **8.1. Trudnoća, materinstvo i roditeljska prava**

Zaštita trudnoće, materinstva i roditeljskih prava samozaposlenih žena i pomažućih supružnika često je povezana sa pristupom programima socijalnog osiguranja. U nekim zemljama postoje zakoni koji se odnose na trudnoću i materinstvo (a često i na usvajanje), koji se odnose na samozaposlene žene, ali su uslovi ponekad nepovoljniji nego za radnike. Na primer, u **Irskoj**, samozaposlene lica imaju pravo na beneficije porodiljskog odsustva, odnosno odsustva pri usvajanju deteta, dok u **Italiji** postoji materinski dodatak za samozaposlene žene, a u nekim oblastima čak i tromesečno plaćeno roditeljsko odsustvo. U **Norveškoj** samozaposlene žene primaju pune materinske beneficije od pre 2008. godine. U **Finskoj**, svi roditelji imaju pravo na beneficije tokom roditeljskog odsustva, uključujući i samozaposlene. Ponekad se samo nekim grupama samozaposlenih lica odobrava plaćeno roditeljsko odsustvo, ali su uslovi ponekad nepovoljniji nego za radnike.

Pomažući supružnici takođe imaju pravo na materinsku zaštitu u nekim zemljama. Međutim, ponekad za ovo moraju biti ispunjeni konkretni uslovi, a u nekim slučajevima za ljude koji rade u poljoprivrednom sektoru važe nepovoljniji uslovi.

Zaštita zdravlja i bezbednosti samozaposlenih trudnica ili pomažućih supružnika zaslužuje posebnu pažnju. Isto se odnosi na uslove za pristup privatnim programima osiguranja u odnosu na trudnoću i materinstvo. Na primer u **Holandiji i Portugaliji**, samozaposlene žene imaju teškoća u pristupu privatnim programima zdravstvenog osiguranja, posebno kada se radi o osiguranju za slučaj trudnoće i porodiljskog odsustva.

U većini zemalja nema nikakvih odredbi o službama koje obezbeđuju privremenu zamenu i to predstavlja ozbiljan problem. Međutim, ponekad su obezbeđeni specifični uslovi, kao što je sistem zamene u poljoprivrednom sektoru (**Finska**) ili zamena koja se obezbeđuje preko osiguravajućih kompanija po Zakonu o podršci poslovanju (**Austrija**). Ponekad se obezbeđuju beneficije za privremenu zamenu, ali samo za kratak vremenski period i te beneficije su prilično niske.

### **8.2. Profesionalni status pomažućih supružnika**

Kao što je već rečeno, profesionalni status pomažućih supružnika i, posebno njihov položaj po programima socijalnog osiguranja, predstavlja ključni problem za pomažuće supružnike i ova slika je prilično složena. U nekim zemljama su u ovom pogledu načinjeni važni koraci. U **Španiji**, na primer, nedavno je uveden novi pravni princip (2007.) kojim se prepoznaju rad i socijalna zaštita pomažućih supružnika.

Oblik prepoznavanja statusa pomažućih supružnika se ogleda u sistemima socijalnog osiguranja onih zemalja u kojima je uključeno obavezno. Uglavnom je potrebno da se ispune i neki dodatni uslovi, na primer da pomažući supružnik ima oporezivi prihod i/ili dostiže određeni nivo prihoda. U tim sistemima pomažući supružnici uživaju lična prava.

U **Belgiji**, na primer, uključenost na ceo sistem socijalnog osiguranja za samozaposlene, koji inter alia pokriva i pravo na bolovanje i neke materinske beneficije, proširena je kao obavezna i na pomažuće supružnike. Isto tako, u **Sloveniji**, i samozaposleni i pomažući supružnici su obuhvaćeni programima obaveznog socijalnog osiguranja. Pod određenim uslovima oni imaju pravo i na porodiljsko, odnosno roditeljsko odsustvo i pripadajuće beneficije. U **Portugaliji**, odredbe koje se odnose na materinstvo za izdržavane radnice su delimično proširene i na neizdržavane. Ova druga kategorija, koja uključuje i pomažuće supružnike, obuhvaćena je programima socijalnog osiguranja. Po zakonima **Mađarske** pomažući članovi porodice (što je šira kategorija od pomažućih supružnika) obuhvaćeni su programima obaveznog socijalnog osiguranja ako zarađuju najmanje jednu trećinu zakonom propisane minimalne zarade. U **Francuskoj**, od 2005., supružnik samozaposlenog radnika, koju učestvuje u delatnosti svoga bračnog druga, mora da odluči da li želi da radi u the 'firmi supružnika' kao zaposleni, kao partner ili kao supružnik saradnik (*conjoint collaborateur*). U ovom poslednjem slučaju supružnik saradnik mora da uplaćuje doprinos u program penzionog osiguranja. Štaviše, taj supružnik

može da podnese zahtev za nadoknadu za bolovanje i za materinske dnevnicke plus beneficije za privremenu zamenu. Supružnik može da podnese i zahtev za beneficije za privremenu zamenu za odsustvo za oca. U sektoru poljoprivrede, ova prava se takođe daju čak i kada par nije zakonski venčan, ali je stupio u vanbračnu zajednicu (pacs). Na **Kipru** pomažući supružnik je obuhvaćen obaveznim programom socijalnog osiguranja za samozaposlene, i ima pravo na iste uslove, uključujući i materinski dodatak. Neka od prava, u kombinaciji sa obaveznom pokrivenošću socijalnim osiguranjem, postoje na primer na **Kipru, u Češkoj Republici** i u **Velikoj Britaniji**.

Neke zemlje imaju mešani sistem obavezne pokrivenosti od nekih rizika i dobrovoljnog osiguranja za osiguranja od drugih. U **Danskoj**, na primer, samozaposleni muškarci i žene i pomažući supružnici su pokriveni sistemom socijalnog osiguranja. Međutim, neki rizici (nezaposlenost, povrede na radu) se osiguravaju samo ako se samozaposlena lica i njihovi pomažući supružnici priključe nekom dobrovoljnom osiguranju. U **Holandiji** pomažući supružnici su automatski pokriveni po Zakonu o starosnoj penziji i Zakonu o penziji za korisnike koji nadžive preminulog osiguranika, i oni imaju pravo da traže socijalnu pomoć. Drugi rizici se mogu pokriti privatnim osiguranjem.

U drugim zemljama, pomažući supružnici mogu da se priključe programima socijalnog osiguranja na dobrovoljnoj osnovi, i to obično pod uslovom da uplaćuju doprinose. Ovo je, na primer slučaj u **Austriji**. U **Nemačkoj**, samozaposleni i pomažući supružnici ne uživaju apsolutno nikakvu zaštitu u vezi sa trudnoćom i materinstvom, osim ako se nisu priključili nekom sistemu dobrovoljnog socijalnog osiguranja i plaćali tražene doprinose. Roditeljska nadoknada se isplaćuje onima koji su pokriveni po zakonu obaveznim socijalnim osiguranjem, t.j. poljoprivrednicima i pripadnicima slobodnih profesija.

Situacija sa pravnim statusom pomažućih supružnika, posebno onako kako se ogleda u programima socijalnog osiguranja, nejasna je u **Bugarskoj** i u nekim zemljama u kojima nema nikakve zaštite, niti priznavanja (npr. **Slovačka i Irska**).

## 9. Robe i usluge

Jednak tretman muškaraca i žena u pristupu robi i uslugama i ponudi istih uveden je u pravo EU o rodnoj ravnopravnosti relativno skoro (2004.). Ovde se po prvi put postavlja pitanje rodne ravnopravnosti izvan polja zapošljavanja. Direktna i indirektna diskriminacija, uključujući i nepovoljniji tretman žena iz razloga trudnoće i materinstva su zabranjeni, kao što je zabranjeno i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje, i uputstvo da se pravi razlika (da se diskriminiše) gde god se nude ili pružaju robe i usluge. Ova direktiva sadrži i odredbe o afirmativnoj akciji.

Važan izuzetak je i to da se Direktiva ne odnosi na sadržaj medija i reklama, niti na obrazovanje. Drugi izuzetak se odnosi na robu i usluge koji se pružaju isključivo ili prvenstveno za pripadnike jednog pola, i gde postoji opravdanje za takvo postupanje. Čak i tako, nameravani cilj mora da bude legitiman, a sredstva odabrana da se on postigne moraju biti primerena i neophodna. Posebna pravila se primenjuju na polje osiguranja. U principu, upotreba pola kao faktora za izračunavanje premija i beneficija ne sme da dovede do razlike u pojedinačnim premijama i beneficijama. Međutim, neki izuzeci za korišćenje aktuarskih podataka koji se razlikuju po polu – npr. činjenica da u proseku žene žive duže od muškaraca – su dozvoljeni. Međutim, troškovi povezani sa trudnoćom i materinstvom ne smeju ni u kom slučaju da za rezultat imaju razlike u pojedinačnim premijama i beneficijama.

Ova Direktiva je preuzeta u većinu zemalja izmenama i dopunama postojećih zakona.<sup>22</sup> U nekim zemljama kreirani su novi zakoni da se reguliše polna diskriminacija u vezi sa robom i uslugama. U mnogim zemljama, zakoni idu dalje od onoga što zahteva Direktiva i pokrivaju oblasti koje su eksplicitno isključene iz Direktive. Na primer, rodna diskriminacija u *obrazovanju* obuhvaćena je u **Belgiji, Francuskoj, Slovačkoj, Švedskoj, Grčkoj, Mađarskoj, Irskoj, Litvaniji, Malti, Holandiji, Španiji i Finskoj**.

**Grčka, Irska, Španija, Malta, Francuska i Belgija** takođe obuhvataju diskriminaciju u odnosu na *medije i reklame*. Litvanski zakon zabranjuje ponižavajuće reklame i podsticanje stavova javnosti o tome da je jedan pol superiorniji u odnosu na drugi.

<sup>22</sup> Za detalju diskusiju videti S. Burri & A. McColgan *Sex-segregated Services*, European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, European Commission 2008, koju možete naći na adresi <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>, poslednji pristup 19. juna 2009., i S. Burri & A. McColgan *Sex Discrimination in the Access to and Supply of Goods and Services and the Transposition of Directive 2004/113/EZ*, European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality, European Commission, još nije objavljeno.

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

S druge strane, neka ograničenja su se mogla provući i tokom procesa preuzimanja, na primer, u **Nemačkoj**. Nemački zakon reguliše rodnu diskriminaciju u pristupu robi i uslugama samo u meri u kojoj su te robe i usluge obuhvaćene 'masovnim ugovorima'. To su ugovori zaključeni pod sličnim uslovima sa većim brojem strana, tipično bez poziva na identitet druge strane, ili gde identitet tog lica nije od značaja. Takvo ograničenje je veoma problematično ako hoćemo da Direktiva bude propisano preuzeta.

Sve u svemu, centralni pojmovi su zadovoljavajuće primenjeni. Glavni problem je što ovako preuzete Direktive u nacionalnim zakonima deluju prilično apstraktno i nejasno, a posebno jer transponovani zakoni ne definišu šta su to 'robe' i 'usluge'. Isto tako, budući da je i preuzimanje relativno skorijeg datuma, samo će vreme moći da kaže kakav će uticaj imati na svakodnevni život. Dole dajemo kratku raspravu o nekim istaknutijim pitanjima.

### 9.1. Trudnoća, materinstvo i roditeljstvo

Pojava *diskriminacije* u odnosu na trudnoću i materinstvo je prilično rasprostranjena.

U **Poljskoj**, na primer, vrlo se često dešava da vlasnici neće da trudnicama ili porodicama sa malom decom izdaju stan. U nekim zemljama može da se desi da trudnicama i ženama sa malom decom bude teže da dobiju zajam/kredit, čak i kada je on povezan sa preduzetništvom. Još jedan dobro poznati primer diskriminacije povezane sa trudnoćom je ograničenje putovanja avionom za trudnice, što nije uvek i objektivno zasnovano.

O ovom svetlu, važno je da napomenemo i da mnoge zemlje sada eksplicitno regulišu diskriminaciju u vezi sa trudnoćom i materinstvom na polju roba i usluga (npr. **Austrija, Belgija, Kipar, Estonija, Finska, Francuska, Grčka, Mađarska, Irska, Italija, Letonija, Malta, Holandija, Norveška, Portugalija, Rumunija, Slovačka, Španija i Velika Britanija**). U drugim zemljama diskriminacija u vezi sa trudnoćom i materinstvom nije regulisana, i samo se implicitno reguliše. Da li ovo treba smatrati problematičnim u mnogome zavisi i od nacionalnog konteksta. Drugi razlog za zabrinutost može da bude odsustvo konkretnih odredbi koje se bave dojenjem kao jednim od oblika diskriminacije.

Drugi oblik diskriminacije tesno povezan sa diskriminacijom zbog materinstva jeste *diskriminacija roditelja* t.j. a posebno roditelja male dece koji imaju teškoća, na primer, u pristupu javnim prostorima i transportu. U **Estoniji**, hotel sa objektima za negu i relaksaciju (banja) koji reklamira boravak 'bez dece' izazvao je dosta veliku polemiku. Iako ni Direktiva, pa samim tim ni transponovani zakoni, ne regulišu diskriminaciju roditelja, ovakva diskriminacija se može smatrati indirektnom rodnom diskriminacijom. U nekim zemljama postoji diskriminacija između roditelja i može se smatrati direktnom rodnom diskriminacijom. U **Rumuniji**, na primer, Nacionalni savet za borbu protiv diskriminacije bavio se slučajem u kome se radilo o odbijaju bolnica da dozvole očevima da ostanu sa hospitalizovanim decom.

### 9.2. Afirmativna akcija

Veliki broj nacionalnih zakonodavstava daje prostora za *afirmativnu akciju* na polju pristupa robama i uslugama, odnosno u ponudi istih, iako se ovo ponekad radi oprezno. Takva afirmativna akcija, na primer, ima oblik 'ženskih univerziteta' i drugih mehanizama kojima se žene podstiču da uđu na polja tehnike (npr. **Nemačka**). Ali neke druge zemlje – **Letonija, Malta, Slovačka, Francuska i Velika Britanija** ne dozvoljavaju afirmativnu akciju, ili je dozvoljavaju samo u veoma ograničenoj meri.

### 9.3. Odstupanja od jednakog tretmana

Po Direktivi, *razlike u tretmanu su dozvoljene* 'ako je pružanje roba i usluga isključivo ili prvenstveno osobama jednog pola opravdano legitimnim ciljem, a sredstva za postizanje toga cilja su primerena i neophodna'. Veliki deo preuzete legislative je usvojio ovu odredbu, a sveukupno zakonodavstvo je čini se, bar u širim crtama, u skladu sa Direktivom. U nekim zemljama – **Holandija, Velika Britanija i Irska** – prihvatljivi primeri različitog tretmana su eksplicitno navedeni.

U primere takvog različitog tretmana spadaju usluge ženama koje su žrtve seksualnog nasilja ili nasilja u porodici, usluge u sanitarnim objektima, kabinama za presvlačenje ili spavaonicama, saunama, fitnes klubovima, ženskim školama za vozače i taksu službama koje su specijalizovane za bezbedni taksu prevoz. Različiti tretman se može opravdati i u slučajevima koji za osnov imaju zaštitu privatnosti, pristojnosti, bezbednosne aspekte, itd. Isto tako, može se opravdati i razlika u tretmanu na sportskim takmičenjima i izborima za mis/mistru. Na polju životnog osiguranja, opravdanje se može naći u samoj činjenici da može da postoji i relevantna

razlika po polu, iako postoje određeni rizici da će se osiguravajuće kompanije oslanjati na aktuarske faktore više nego što je to neophodno. Upotreba rodno-osetljivih aktuarskih podataka je dozvoljena, mada podleže određenim uslovima, na primer u **Austriji, Belgiji, Bugarskoj i Estoniji**.

Međutim, postoje i primeri različitog tretmana koji su problematičniji, kao što je to slučaj klubova samo za muškarce, ili kafića samo za žene. U svakom slučaju, u kontroverznoj odluci koja se odnosi na jedan golf klub u **Irskoj** u kome je članstvo uskraćeno jednoj ženi, Visoki sud je prihvatio da 'nema ničeg inherentno nepoželjnog u tome da neko – u društvenom kontekstu – traži društvo isključivo osoba jednog pola'.<sup>23</sup>

Prakse kao što su različita cena za usluge ili pristup noćnim klubovima i različite strukture cena za usluge nalažena partnera su eksplicitno zabranjene i po Direktivi i po nacionalnom zakonodavstvu kojim je direktiva preuzeta. U **Austriji**, na primer, januara 2009. doneta je presuda od strane Komisije za jednak tretman koja se odnosi na zakonitost besplatnog ulaza u noćne klubove za žene (ali ne i za muškarce). Komisija je utvrdila da ovo predstavlja direktnu diskriminaciju muškaraca. Ovaj slučaj je dobar primer davanja uputstva za diskriminaciju, jer je vlasnik kluba dao ovakav nalog svojim službenicima na blagajni. Očigledno je da ovakva vrsta razlikovanja ojačava polne stereotipe, odnosno posmatranje žena kao robe, umesto da se bori protiv diskriminacije na rodnoj osnovi.

## 10. Primena i poštovanje zakona

Važan deo prava EU o rodnoj diskriminaciji odnosi se na odbranu jednakog tretmana prava. Uvedene su odredbe koje se odnose na zaštitu sudskim postupkom, pravne lekove i kazne, teret dokazivanja, kao i zaštitu od viktimizacije. Isto tako, vitalnim se smatraju i podsticanje jednakog tretmana preko organa za ravnopravnost i socijalni dijalog.

Pre nego što pređemo na kratku diskusiju o svim ovim aspektima, smatramo da je važno da se naglase tri opšte tačke: takozvano direktno dejstvo zakona o ravnopravnosti polova, uloga ESP i uloga Evropske komisije.

U čuvenom slučaju *Defrenne II* 1975. godine, ESP je odlučio da pojedinci mogu da se oslone na Član 119 Ugovora EEZ (sada je to Član 141 Ugovora EZ) u nacionalnim sudovima da bi dobili jednaku zaradu za jednaki rad ili rad jednake vrednosti, bez diskriminacije na osnovu pola.

I kasnija sudska praksa je definisala da u nacionalnim sudovima mogu da se oslanjaju na direktive, iako uz određena ograničenja. U svakom slučaju, mogućnost da se koristi pravo EU o rodnoj ravnopravnosti i u nacionalnim sudskim postupcima predstavlja moćan instrument za pojedince kojim će moći da koriste svoja prava na ravnopravnost na snazi u EU bilo da je pravo na rodnu ravnopravnost integrisano u njihovo nacionalno zakonodavstvo ili ne, i bilo da je ono adekvatno primenjeno i zaštićeno, ili da nije.

Kad god se u nacionalnim sudovima poziva na pravo EU u smislu ravnopravnosti polova, sudovi mogu, a ponekad su i obavezni da traže preliminarnu presudu – neku vrstu obavezujućeg saveta o tumačenju odredbi prava EU - od ESP (Član 234 Ugovora EZ). Na polju jednakog tretmana, od 1971. godine ESP je doneo više od dve stotine obavezujućih presuda, ponekad sa dalekosežnim tumačenjima relevantnih odredbi, kao što je to slučaj u presudi *Defrenne II*. Uopšteno govoreći, ESP je igrao, posebno kroz ovaj preliminarni postupak, veoma važnu ulogu u unapređenju mogućnosti muškaraca i žena da koriste svoje pravo na ravnopravnost.

I na kraju, Evropska komisija ima važan zadatak u primeni prava EU o rodnoj ravnopravnosti. Komisija prati i analizira da li zemlje članice ispunjavaju svoje obaveze u pogledu primene odredaba Ugovora i direktiva. Komisija može i da pokrene ispitivanje konkretnih problema u nekim zemljama članicama, bilo na sopstvenu inicijativu, ili na osnovu pritužbi pojedinaca i organizacija, koje se mogu prilično lako podneti službama komisije. Komisija ima ovlašćenje da neki slučaj iznese pred ESP. Ako ESP smatra da zemlja članica nije ispunila obavezu po pravu EU, uključujući i pravo EU o rodnoj ravnopravnosti, a zemlja članica i ne preduzima neophodne mere da blagovremeno ispoštuje presudu ESP, ta zemlja čak može da podleže određenim sankcijama.

### 10.1. Sudski postupci

Zemlje članice imaju obavezu da obezbede da svim licima koja se smatraju oštećenim zbog neprimenjivanja principa jednakog tretmana na njih bude dostupan sudski postupak, čak i ako je odnos u kome se odigrala

<sup>23</sup> *Uprava za ravnopravnost protiv Golf kluba Portmarnock & Ors* [2005] IEHC 235, 10. juna 2005 (po žalbi)



Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

navodna diskriminacija završen. Po sudskoj praksi ESP, nacionalni sudovi moraju da obezbede delotvornu sudsku zaštitu i pristup sudskom postupku se mora garantovati.<sup>24</sup>

U velikom broju zemalja sudovi koji su zaduženi za primenu prava na jednakost su *specijalizovani sudovi za radno pravo*. Tako, na primer, na **Kipru** postoji Sud za privredne sporove, u **Irskoj** Sud za ravnopravnost, u **Poljskoj** specijalizovani sudovi za radno pravo i socijalno osiguranje, a u **Velikoj Britaniji** sudovi za radne odnose. Normalno je *raison d'être* specijalizovanih sudova za radno pravo i zaposlenje njihova pristupačnost zaposlenima, što se oslikava između ostalog i komparativnom neformalnošću postupka, niskom cenom postupka, itd. Ipak, i tamo gde oni postoje, nemaju monopol nad izvršenjem po tužbama za ravnopravnost polova; ovde ponekad moraju da se uključe građanski i krivični sudovi.

Glavna osobina u vezi sa sudovima je to da u većini zemalja – npr. **Austrija, Belgija, Estonija, Francuska, Grčka, Nemačka, Letonija, Litvanija, Luksemburg, Holandija, Portugalija** – postoji podela nadležnosti između *građanskih i upravnih sudova*. Štaviše, u mnogim zemljama, zaposleni u javnom sektoru, posebno državni službenici, su u posebnom položaju i mogu postojati posebna pravila vezana za izvršenje pravde, kao što je to slučaj u **Holandiji i Grčkoj**, gde je nedavno osnovan specijalni sud na osnovu Ustava koji će rešavati slučajeve vezane za zarade državnih službenika.

Što se tiče krivičnog prava, izgleda da primena krivičnog prava u sporovima iz radnog prava/rodne ravnopravnosti predstavlja osetljivo pitanje, a posebno za one Zemlje članice koje više vole da se zakon primenjuje preko upravnih i građansko-pravnih kanala (videti i dole, 10.2).

Sudski postupci uopšte, a posebno slučajevi diskriminacije, predstavljaju stresogeno iskustvo. Štaviše, navodne žrtve diskriminacije su često izdržavana lica i stoga u ranjivom položaju. Iznošenje slučaja pred sud može se pokazati teškim i sa finansijske tačke gledišta. Posmatrano odatle, organizacije koje postupaju u ime žrtava ili, bar ih podržavaju, mogu da odigraju veoma važnu ulogu. Ovde se može dodati i da je na polju pružanja roba i usluga pomoć organizacija od ključnog značaja zbog posebnih poteškoća povezanih sa parnicom pojedinca u ovom kontekstu, kao što je povraćaj malih iznosa za visoke troškove. Iz tih razloga, pravo EU o rodnoj ravnopravnosti kaže da *organizacije i udruženja* koje, u skladu sa kriterijumima navedenim u nacionalnom zakonu, imaju legitimni interes u tome da li se postupa u skladu sa odredbama direktiva o jednakom tretmanu, odnosno da li se one poštuju, mogu da se pojave pred sudom. Ovakve organizacije, na primer, udruženja za prava žena ili sindikati, mogu i da se angažuju ili u ime tužitelja/oštećenog, ili podržavajući ga/je ili uz njen/njegov pristanak u svakom sudskom ili upravnom postupku koji se vodi zbog primene obaveza po direktivama o jednakom tretmanu.

Mnogo zavisi i od toga šta propisuje nacionalni zakon. Sa jedne strane u **Portugaliji** na primer, NVO za rodnu ravnopravnost, slične asocijacije i sindikati mogu da učestvuju u zakonskim postupcima i da ih pokreću kada se radi o odbrani kolektivnih interesa, čak i kada nema konkretne žrtve. Isto tako u **Islandu** organizacije pokreću postupke u svoje ime i u ime pretpostavljenih žrtava. Takođe i u **Francuskoj, Bugarskoj, Holandiji, Španiji, Rumuniji, Poljskoj i Italiji** organizacije i sindikati pokreću postupke pod određenim uslovima u ime žrtava i, uz to, pomažu pojedincima pred sudom. U **Italiji**, savetnici/ce za ravnopravnost mogu da pomažu žrtvama i mogu da postupaju u svoje ili njihovo ime u slučajevima kolektivne diskriminacije. Slična pravila za postupke koje pokreću organizacije u slučajevima kolektivne diskriminacije postoje i u **Mađarskoj** a od 2008. godine i u **Slovačkoj**.

U drugim zemljama, kao što je **Luksemburg**, potrebno je odobrenje ministra da se dozvoli neprofitnim organizacijama da pokrenu parnicu u ime žrtava, a i u **Austriji** samo organizacije kojima zakon daje pravo na to mogu da podržavaju žrtve u slučajevima diskriminacije pred sudom.

U mnogim zemljama postoje tela za zaštitu od diskriminacije koja mogu da postupaju u ime žrtava diskriminacije (videti dole, odeljak 10.5).

S druge strane, u nekim zemljama kao što su **Nemačka, Finska i Slovenija**, NVO, interesne grupe i druga pravna lica nemaju pravo da zastupaju pred sudom.

Sudskom postupku obično prethodi *upravni postupak* i u mnogim slučajevima se problem može rešiti već na tom nivou, na primer, pred telom za zaštitu ravnopravnosti (videti dole, odeljak 10.5) ili preko *inspekcije rada*. U velikom broju zemalja, kao što su na primer **Belgija, Nemačka, Grčka, Italija, Luksemburg, Portugalija, Rumunija, Slovačka i Slovenija**, inspekcije rada igraju važnu ulogu u primeni zakona o ravnopravnosti.

<sup>24</sup> Sudska praksa je dobro utvrđena još od slučaja br. C-222/84 *Marguerite Johnston* protiv Šefa Kraljevske policije u Ulsteru [1 986] ECR I-01 651

*Mirenje*, koje se eksplicitno pominje u prerađenoj Direktivi, takođe prethodi svakom sudskom postupku. U brojnim zemljama ovo mirenje je obavezno, iako pre nego što se postupak iznese pred neke sudove, ili je obavezno samo u nekim vrstama sporova. U **Lihtenštajnu** mirenje je obavezno pre nego što se slučaj iznese pred sud. U **Francuskoj i Nemačkoj** mirenje je obavezno kao prvi korak u sudskom procesu pred sudovima rada. U drugim zemljama, na primer u **Belgiji i Italiji**, mirenje je obavezno samo u određenim vrstama sporova, t.j. pojedinačnim, odnosno kolektivnim. Iako nije obavezno, mirenje može i dalje da igra važnu ulogu, kao što je to slučaj, na primer, u **Velikoj Britaniji** i u **Irskoj**. I medijacija (posredovanje) može da igra važnu ulogu.

## 10.2. Pravni lekovi i kazne

Kršenje zabrane diskriminacije mora da naiđe na delotvorne, proporcionalne i odvratajuće kazne koje mogu da uključe i plaćanje nadoknade žrtvi.

Ove zahteve je inicijalno razvio ESP, a tek su kasnije uneti i u pravne propise EU o diskriminaciji. Nadoknada ili obeštećenje moraju da budu stvarni, delotvorni i da imaju dejstvo odvratanja od budućih kršenja. Štaviše, ona mora da bude proporcionalna pretrpljenoj šteti. Utvrđivanje gornje granice ne sme, u principu, da ograniči ovakvu nadoknadu, odnosno obeštećenje. Isto tako, nacionalni zakoni ne smeju da isključe i dodelu kamate.

Slika u različitim zemljama članicama i zemljama EEA u vezi pravnih lekova i kazni u mnogome se razlikuje.

Kazne koje se mogu izreći uključuju upravne, krivične novčane, pa čak i zatvorske (npr. **Francuska, Grčka**), građanske, disciplinske, pa čak i kombinacije više vrsta. Krivične sankcije se u **Holandiji** praktično ne izriču, jer diskriminacija kao takva uopšte nije uključena u Krivični zakonik.

Vraćanje zaposlenog na posao može da se naredi u nekim vrstama postupaka u većem broju zemalja, uključujući **Kipar, Nemačku i Francusku**. U **Grčkoj** nema govora o vraćanju na posao, jer nezakonito otpuštena osoba zapravo zadržava svoje radno mesto; odnosno, smatra se da do otpuštanja uopšte nije ni došlo. Diskriminacijski postupci se smatraju ništavnim i nevažećim, a u nekim slučajevima 'mogu postati ništavni' ili ih nevažećim može proglasiti upravni ili drugi nadležni sud (npr. u **Grčkoj, Mađarskoj, Irskoj, Litvaniji, Norveškoj, Portugaliji, Španiji**). U **Irskoj**, sudovi mogu da nalože široki spektar rešenja za konkretno ispunjenje, a u **Belgiji** sudovi mogu da izdaju izričiti nalog da se okonča diskriminacija.

Nadoknada je verovatno najčešći oblik pravnog sredstva zaštite – na primer u **Austriji i Nemačkoj** – definišu se granice iznosa nadoknade koja se može dodeliti za odbijanje da se neko postavi na određeno radno mesto. Granice nadoknade u odnosu na druge situacije koje su postojale i u **Nemačkoj** i u **Velikoj Britaniji** ukinute su kao rezultat spora pred ESP. U **Finskoj**, maksimalna nadoknada za slučajeve koji se odnose na pristup zaposlenju utvrđena je na iznos od 16.210 evra za sve kandidate koji su bili žrtve diskriminacije. Ipak, maksimalni iznos nije utvrđen za druge situacije u kojima takođe može da dođe do diskriminacije.

Pravo pitanje, kada se radi o nadoknadi, nije zapravo postojanje gornje granice, već pre nepostojanje donje granice. U nekim zemljama takav minimum postoji, kao recimo u **Poljskoj**, gde je utvrđen minimum koji je povezan sa minimalnom nadoknadom koja se utvrđuje na osnovu specifičnih pravila. Češće izgleda da u nekim zemljama problem ne predstavlja nepostojanje delotvornih kazni i pravnih sredstva zaštite, već pre to što sudovi nisu posebno voljni da koriste raspoloživa pravna sredstva zaštite i izriču takve kazne. Ovo je zapravo osnova za novu vrstu obeštećenja koje je nedavno uvedeno u **Švedskoj**. Ovo obeštećenje za diskriminaciju se koristi isključivo za diskriminaciju, i treba da bude kompenzacija za činjenicu da obeštećenja koja dosuđuju sudovi nisu posebno delotvorna.

U nekim zemljama, za neke vrste pravne zaštite traži se da postoji i dodatni uslov 'namere', što je teško pomiriti sa pravnim standardima EU. Na primer, u **Finskoj**, kada se oslanja na deliktno pravo, potrebno je da je tuženi postupao s *namerom*. U **Nemačkoj** se u određenim okolnostima nameće i uslov krivice, namere ili grube nepažnje.

Kao što pokazuju primeri prethodno utvrđene granice za visinu nadoknade u **Nemačkoj i Velikoj Britaniji** pojedinačne parnice mogu da imaju i šire dejstvo. U obe ove zemlje, promene u zakonima su bile posledice zahteva koje su podneli pojedinačni tužitelji. Uspešno osporavanje usklađenosti nacionalnog zakonodavstva sa pravom Zajednice treba uvek da dovede do izmena i dopuna toga zakona, ali je u ovoj oblasti taj uticaj posebno upečatljiv.

Gore navedeni primeri mogu da ilustruju još jedan problem. Po samoj svojoj prirodi, svaka dosuđena pravna zaštita ili izrečena kazna, kao što je to slučaj sa parnicama o ravnopravnosti uopšte, često ostaje ogra-

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

ničena na pojedinačni slučaj. U mnogim slučajevima nalaz da poslodavac diskriminiše nekog zaposlenog ne garantuje da će se i praksa promeniti. Drugi zaposleni će možda morati da pokrene svoj pravni postupak. Izuzetak može da se prepozna samo kada je diskriminacija uneta u nacionalni zakon, ili u kolektivni ugovor, pa onda parnica dovede do promene tog pravnog akta. Što se tiče izmena i dopuna kolektivnih ugovora, mora se međutim napomenuti da mnogo zavisi i od spremnosti sindikata da ponovo pregovaraju. Kako rodna ravnopravnost obično ne spada u sindikalne prioritete, diskriminacijske odredbe mogu da se zadrže dosta dugo. Jedan od mogućih olakšavajućih faktora je veće zalaganje NVO i drugih interesnih organizacija koje mogu da pokrenu postupak u opštem interesu, kao što je gore ukratko obrazloženo.

### 10.3. Viktimizacija

Kao pitanje prava EU o rodnoj ravnopravnosti, lica koja su uputila žalbu ili pokrenula pravni postupak sa ciljem da se poštuje princip jednakog tretmana moraju da budu zaštićena od otkaza ili lošijeg tretmana kao odgovora na njihov zahtev.

Ova odredba je integrisana na zadovoljavajući način u većini zemalja. U **Poljskoj**, novije izmene i dopune zakona o ravnopravnosti korigovale su veoma uski obim zaštite koji se davao po prethodnom zakonu. Obim ove zaštite protiv lošijeg postupanja u slučaju podnošenja tužbe protiv diskriminacije je proširen tako što je proširena njena primena na osobe koje pomažu i podržavaju, kao i širenjem zabrane odmazde i na druge vrste nepoželjnog tretmana uz otpuštanje sa posla.

### 10.4. Teret dokazivanja

Kao rezultat poteškoća koje su inherentne dokazivanju diskriminacije, pravo EU o rodnoj ravnopravnosti pomera teret dokazivanja. Navodna žrtva diskriminacije treba da pred sudom, ili drugim nadležnim organom, da utvrdi činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je bilo direktne ili indirektno diskriminacije. Međutim, tuženi mora da dokaže da nije bilo kršenja principa jednakog tretmana. Ako zemlja članica tako želi, može da uvede i povoljnija pravila za tužitelje. Ova pravila ne važe u krivičnim postupcima. I opet, različiti aspekti ovog principa dokazivanja u slučajevima diskriminacije inicijalno su razvijeni od strane ESP, a tek kasnije uneti u zakonska akta.

U većini zemalja članica, i zemalja članica EEA premeštanje tereta dokazivanja integrisano je i u domaće zakonodavstvo, ili je već postojalo kao princip u nacionalnom zakonodavstvu, bar u nekim slučajevima, kao što je diskriminacija u slučaju trudnoće (npr. **Holandija**). Ovo se odnosi i na građanski zakon i, posebno, na radno pravo. Premeštanje tereta dokazivanja se ne odnosi na krivično pravo, a ponekad ni na upravni postupak. Ovo drugo (upravni), možda može da se ospori po pravu EU o rodnoj ravnopravnosti. Štaviše, u **Holandiji** se vode rasprave o tome da li da se delimično premeštanje tereta dokazivanja krivice primeni i na slučajeve viktimizacije i da li to treba da se uradi i u slučajevima seksualnog uznemiravanja.

Isto tako, u vezi sa integriranjem Direktive o robi i uslugama, sva legislativa koja treba da se transponuje premešta teret dokazivanja, osim kada se radi o krivičnim postupcima. To znači da se teret dokazivanja menja i na drugim poljima, a ne samo na tradicionalnom polju diskriminacije kod zapošljavanja.

Uprkos tome, često je veoma teško da se utvrdi čak i pretpostavka diskriminacije jer neophodni podaci nisu lako dostupni. Što se tiče jednake zarade, u **Danskoj**, je pred sudovima u periodu 2002-2006 postavljano pitanje da li princip delotvornosti može da predstavlja osnovu zahteva kojim se od poslodavaca traži da vode statistiku o zaradama i po polu (videti i gore, Odeljak 5). Ovakvi podaci bi stvarno mogli da pomognu žrtvama da se prepozna diskriminacija po zaradi. Međutim, Vrhovni sud je odbacio ovakav zahtev jer je utvrdio da je previše opšte prirode i da se ne može nametnuti svim poslodavcima nezavisno od njihove veličine. Slične mere koje olakšavaju pristup podacima postoje u **Italiji**. Ovde sve kompanije koje broje više od sto zaposlenih moraju da na svake dve godine podnose izveštaj o stanju zaposlenih (muškaraca i žena) u smislu zapošljavanja, profesionalne obuke, mogućnosti za razvoj karijere, zarada, otpuštanja i penzionisanja. S druge strane, u **Nemačkoj** se sudovi ne slažu da su statistički podaci dovoljan prima facie dokaz diskriminacije. Međutim, ovakav stav je, za uzvrat, teško pomiriti sa dobro utvrđenom sudskom praksom ESP.<sup>25</sup>

I konačno, u **Grčkoj** se pojavio jedan drugi problem. Pravila EU o teretu dokazivanja preuzeta su u ovoj zemlji, iako samo specijalnim zakonima za implementaciju direktiva. Ona nisu uključena ni u zakone o krivičnom, ni u upravnom postupku, što znači da su ta pravila u praktičnom smislu, skoro potpuno nepoznata.

25 Uporediti slučaj br. C-129/92 *Dr Pamela Mary Enderby protiv zdravstvene uprave Frenchay i državnog sekretara za zdravlje* [1993] ECR I-05535; Slučaj br. C-167/97 *Regina protiv državnog sekretara za zapošljavanje, ex parte Nicole Seymour-Smith i Laura Perez* [1999] ECR I-00623

### 10.5. Organi za zaštitu ravnopravnosti

Od 2002. godine zahvaljujući Direktivi 2002/73, zemlje članice EU i članice EEA su obavezne da imenuju organe za zaštitu ravnopravnosti. Zadatak ovih organa je da promovišu, analiziraju, prate i podržavaju jednaki tretman muškaraca i žena. Ovi mogu da budu deo agencija koje imaju odgovornost na nivou cele zemlje za odbranu ljudskih prava ili čuvanje pojedinačnih prava. Ovi organi moraju da imaju ovlašćenja za pružanje nezavisne pomoći žrtvama rodne diskriminacije, da sprovedu nezavisne ankete koje se odnose na rodnu diskriminaciju, i da objavljuju nezavisne izveštaje i daju preporuke.<sup>26</sup>

Da bi se ispunila ova obaveza, veći broj država kao što su **Malta i Španija**, oformile su organe za zaštitu ravnopravnosti ili su upotpunile postojeće tako da budu u skladu sa pravom EU (npr. **Irska**). Neke države, kao što su **Švedska, Holandija, Portugalija ili Velika Britanija**, već imaju funkcionalne organe za zaštitu (rodne) ravnopravnosti koji uredno primenjuju Direktivu 2002/73.

Druge države su osnovale svoje organe za zaštitu ravnopravnosti, ne u skladu sa standardima i obavezama navedenim u Direktivi 2002/73 već kao odgovor na međunarodne sporazume o ljudskim pravima. Kao rezultat, ovi organi se ne bave isključivo i konkretno pitanjima rodne ravnopravnosti na radnom mestu. Umesto toga, oni imaju pristup rodnoj ravnopravnosti više zasnovan na ljudskim pravima uopšte. Ovo je, na primer, slučaj na **Kipru**, gde je poverenik za administraciju (Ombudsman) imenovan za nadležni organ (nezavisno telo) koji će da rešava pitanja diskriminacija na Kipru. I zbog ovoga su osnovane dve uprave, prvo kiparsko telo za borbu protiv diskriminacije, i uprava za ravnopravnost, koje zajednički čine Kiparski organ za zaštitu ravnopravnosti. Paralelno, i u skladu sa Direktivom o jednakom tretmanu, pod okriljem Ministarstva za rad i socijalno osiguranje osnovan je i Komitet za rodnu ravnopravnost pri zapošljavanju i profesionalnoj obuci *inter alia* sa savetodavnom ulogom i da prima pritužbe koje se odnose na pitanja zapošljavanja. U **Slovačkoj**, nadležnosti organa za ljudska prava su dopunjene da bi ovaj organ mogao da se bavi i rodnom ravnopravnošću i drugim osnovama za diskriminaciju, po pravu EU – Član 13. Zanimljivo da je u **Velikoj Britaniji** zauzet suprotan stav: Vlada je odlučila da proširi mandat i da funkcije zaštite ljudskih prava inkorporira u organ za ravnopravnost.

Novo dostignuće je da se organi za rodnu ravnopravnost uključuju u organe za ravnopravnost 'po više osnova' ako već od samog početka nisu bili deo sveobuhvatnijeg tela. Tako, na primer, organi za ravnopravnost u **Bugarskoj, Nemačkoj, Irskoj, Holandiji, Litvaniji, Sloveniji, Francuskoj** i od nedavno **Luksemburgu** se bave brojnim osnovama za diskriminaciju dok preuzimaju odredbe svih Direktiva po Članu 13.<sup>27</sup> Isto tako **Švedska** je nedavno uvela Ombudsmana za diskriminaciju 'po više osnova'.

U nekim zemljama još uvek nema organa za ravnopravnost koji bi u potpunosti ispunjavali zahteve prava EU. Ovo je slučaj u **Poljskoj** i u **Danskoj**, gde nema organa za ravnopravnost koji bi imao celokupni spektar nadležnosti koje se traže po direktivama o rodnoj ravnopravnosti, a Odbor za žalbe protiv narušavanja rodne ravnopravnosti ima ovlašćenje samo da pruža pomoć pretpostavljenim žrtvama. U **Grčkoj**, akt kojim se prenosi Direktiva 2002/73 postavlja Ombudsmana, čija je nezavisnost garantovana ustavom, kao organ za ravnopravnost. U okviru te dužnosti, Ombudsman se bavi rodnom ravnopravnošću, ali nije jasno da li on/ona ima sva ovlašćenja koja se traže po Direktivi. **Italija** ima različite organe koji bi mogli da se po pravu EU kvalifikuju za organe za zaštitu ravnopravnosti, ali nije baš sasvim jasno u kojoj meri oni ispunjavaju sve zahteve EU, posebno onaj zahtev koji se odnosi na nezavisnost.

Jedan od glavnih razloga za zabrinutost kada se radi o organima za zaštitu ravnopravnosti jeste nezavisnost tih organa, ili barem njihova sposobnost da nezavisno obavljaju svoje zadatke. Mnogo zavisi, *inter alia*, i od procedura za imenovanje zaposlenih u tim organima, njihove autonomije *vis-à-vis* vlade, njihovog mandata, istražnih ovlašćenja i na kraju, mada ne i najmanje važno, njihovog finansiranja.

Drugo pitanje koje izaziva zabrinutost jeste da tamo gde organi za zaštitu ravnopravnosti pokrivaju više struke osnove za diskriminaciju, postoji bojazan da će rodna diskriminacija biti marginalizovana.<sup>28</sup>

Organi za zaštitu ravnopravnosti imaju višestruku *namenu*. Isto tako, i njihove nadležnosti se razlikuju u skladu sa tom namenom. Veoma uopšteno govoreći, skoro svi organi za zaštitu ravnopravnosti su oformljeni da bi pratili nacionalno zakonodavstvo i mere za procenu implementacije ravnopravnog tretmana i ne-

26 O organima za zaštitu ravnopravnosti uopšte, videti R. Holtmaat *Catalyst for Change: Equality Bodies according to Directive 2000/43/EZ 2007*, na adresi: [http://www.migpolgroup.com/publications\\_detail.php?id=159](http://www.migpolgroup.com/publications_detail.php?id=159), poslednji pristup 19 juna 2009.

27 Što znači da uključuju i direktive koje se ne odnose na rodnu ravnopravnost. Videti i Direktivu Saveta 2000/43/EZ od 29. juna 2000 kojom se primenjuje princip jednakog tretmana osoba nezavisno od rasnog ili etničkog porekla, OJ L 180, 19.7.2000, str. 22 i Direktivu Saveta 2000/78/EZ od 27. novembra 2000 kojom se utvrđuje pravni okvir za jednak tretman pri zapošljavanju i obavljanju zanimanja, OJ L 303, 2.12.2000, str. 16

28 Za ovaj aspekt uporediti K. Nousiainen 'Unification (or not) of Equality Bodies and Legislation', *European Gender Equality Law Review* br. 2/2008 str. 24-33, na adresi <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=641&langId=en&moreDocuments=yes>, poslednji pristup 19. juna 2009.

diskriminacije. Većina organa za zaštitu ravnopravnosti odgovorna je za promovisanje rodne ravnopravnosti i sprovođenja istraživanja u toj oblasti. Najveći broj njih može da pomaže žrtvama diskriminacije tako što daje savete, informacije, itd. Uz to, međutim, imaju i nadležnosti koje prevazilaze ono što se zahteva Direktivama, ali koje su od velikog značaja za primenu zakona o rodnoj ravnopravnosti.

Prvo, neki organi za zaštitu ravnopravnosti imaju ovlašćenja da saslušaju žalbe na kršenje rodne ravnopravnosti, i u nekim slučajevima daju neobavezujuće mišljenje. To je slučaj, na primer, u zemljama kao što su **Austrija, Estonija, Belgija, Kipar, Francuska, Island, Letonija, Litvanija, Malta, Slovačka, Španija, Danska, Holandija, Portugalija i Norveška**. U nekim zemljama, organi za zaštitu ravnopravnosti mogu da daju obavezujuće odluke, recimo u **Bugarskoj i Velikoj Britaniji**. Na **Kipru**, Odbor za rodnu ravnopravnost pri zapošljavanju i profesionalnoj obuci prima pritužbe i podnosi ih Glavnom inspektoratu na dalje postupanje, ali odluka Ombudsmana kada postupa u svojstvu organa za zaštitu ravnopravnosti je obavezujuća. **Litvanska** uprava ima pravo da izrekne administrativnu kaznu. Irska uprava za ravnopravnost može da izda upozorenje o nediskriminaciji, neku vrstu obavezujućeg uputstva o tome koje mere se moraju preduzeti. Ova uprava može i da prosledi slučaj Tribunalu za zaštitu ravnopravnosti ili pak nekom odgovarajućem sudu.

Drugo, neki od organa za zaštitu ravnopravnosti mogu da slučaj diskriminacije izvedu pred sud, često u ime konkretne žrtve, a ponekad čak i bez konkretne žrtve. Oni to mogu ponekad da urade na sopstvenu inicijativu, i u opštem interesu. Tako, na primer u **Belgiji, Kipru, Danskoj, Francuskoj, Rumuniji, Slovačkoj**, a kada nema identifikovane žrtve i u **Španiji**, organi za zaštitu ravnopravnosti imaju ovlašćenja da pokreću parnicu.

U **Mađarskoj**, Uprava za jednak tretman može i da zastupa žrtvu pred sudom, i može da pokreće sporove za slučajevne kolektivne diskriminacije, t.j. diskriminacije protiv veće nedefinisane grupe pojedinaca. U **Velikoj Britaniji**, Komisija za ravnopravnost i ljudska prava može da pokreće sudski postupak za preispitivanje u odnosu na nezakonita postupanja državnih organa. Međutim, ona ne može da deluje u ime žrtava pred običnim sudovima, iako može da pomaže pojedincima u podnošenju tužbe. Nacionalna komisija za promociju jednakosti **Malte i švedski** Ombudsman za diskriminaciju mogu da vode spor samo uz dozvolu žrtve. Isto važi i u **Letoniji**.

### **10.6. Uloga socijalnih partnera**

Sve više se socijalni partneri uz NGO i ostale zainteresovane strane pozivaju da igraju ulogu u ostvarivanju rodne ravnopravnosti. Zemlje članice EU i EEA imaju obavezu da podstiču socijalni dijalog između socijalnih partnera sa ciljem da se podstakne ravnopravan tretman. Ovaj dijalog može da uključi praćenje praksi rodne ravnopravnosti na radnom mestu, podsticanjem mogućnosti za fleksibilno radno vreme, sve sa ciljem da se olakša usklađivanje rada i privatnog života, kao i praćenje realizacije kolektivnih ugovora, kodeksa ponašanja, istraživanja i razmene iskustava i dobrih praksi na polju rodne ravnopravnosti.

Isto tako, od država se traži da podstaknu poslodavce da oni promovisu jednak tretman na planski i sistematičan način i da obezbede, u primerenim redovnim intervalima, da zaposleni i/ili njihovi predstavnici dobijaju odgovarajuće informacije o jednakom tretmanu. Ovakve informacije mogu da uključe pregled procenata muškaraca i žena na različitim nivoima u organizaciji, njihove zarade i razlike u zaradama, kao i moguće mere da se situacija popravi kroz saradnju sa predstavnicima zaposlenih.

U okviru zemalja članica EU i EEA postoji kontrast između uloga socijalnih partnera u odnosu na rodnu ravnopravnost i realizaciju rodne ravnopravnosti. Važna uloga koju igraju kolektivni ugovori i uloga socijalnih partnera izgleda predstavlja izvor zabrinutosti jer oni retko prioritet daju rodnoj ravnopravnosti. Isto se odnosi i na konkretnija pitanja trudnoće, materinstva, roditeljskih i očinskih prava. Često nedostaju snaga i odlučnost sindikata za pregovaranje o različitim uslovima rada. Činjenica da među socijalnim partnerima uglavnom dominiraju muškarci stvarno može da ima uticaja.

S druge strane, tamo gde su socijalni partneri zainteresovani, na primer, u **Danskoj**, sindikati su pokrenuli najveći broj parnica na osnovu EU prava. U drugim zemljama oni daju besplatne pravne savete svojim članovima. U **Danskoj i Grčkoj** socijalni partneri su bili odgovorni za regulisanje pitanja trudnoće/materinstva i roditeljskog odsustva, a to je kasnije preuzeo zakonodavac. Slično ovome, u nekim zemljama su socijalni partneri bili predvodnici u razvoju i usvajanju boljih i dužih formi odsustva iz porodičnih razloga (npr. **Francuska, Švedska**). I zaista je prilično uobičajeno da kolektivni ugovori garantuju duže i bolje plaćeno porodijsko odsustvo, kao i roditeljsko odnosno očinsko odsustvo. Isto tako, u **Holandiji**, ovi kolektivni aranžmani često sadrže dopunska prava na objekte za čuvanje dece i odsustvo za odgajanje dece. Štaviše, socijalni partneri igraju ulogu i na polju jednake zarade. **Švedski** kolektivni ugovori često sadrže i odredbe o rodnoj ravnoprav-

nosti u vezi sa utvrđivanjem iznosa zarada i dodatnih zarada tokom roditeljskog odsustva. Kao što je gore već istaknuto (Odeljak 5) u **Francuskoj** postoji obaveza da se svake godine ponovo pregovara po pitanjima ravnopravnosti i jaza između zarada među polovima. Jedan važan inter-profesionalni nacionalni sporazum postignut je 2004. godine sa ciljem da se promoviše profesionalna ravnopravnost muškaraca i žena. I u **Španiji** su socijalni partneri u obavezi da u kolektivnim ugovorima pregovaraju mere za unapređenje jednakog tretmana i mogućnosti, kao i planove za postizanje jednakosti.

U **Austriji** kolektivni ugovori i na nivou pojedinačnog pogona i na nivou sektora koriste se kao instrument za promovisanje rodne ravnopravnosti. U ovom kontekstu razvijeni su modeli dobre prakse. Puno se naglašava i usaglašavanje porodičnog života i rada. U ovoj zemlji socijalni partneri mogu da iznesu konkretan slučaj pred Vrhovni sud i da traže deklaratornu presudu o postojanju ili nepostojanju određenih prava koja mogu da uključe i prava na ravnopravnost.

I na kraju, u **Portugaliji**, Zakon o radu uspostavlja sistem za procenu sadržaja kolektivnih ugovora i to radi CITE (*Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego*, javno telo koje se bavi pitanjima rodne ravnopravnosti konkretno na polju rada i zapošljavanja), i to se obavlja u prvih 30 dana po objavljivanju ovih ugovora sa ciljem da se proveriti da nemaju diskriminacijskih odredaba i da podstaknu ukidanje takvih odredaba sudskim putem.

## 11. Zaključak: zakon na papiru i u praksi

Koji se zaključci mogu izvući iz ovog opšteg pregleda koji daje sveukupni utisak o tome kako su pravila EU o rodnoj ravnopravnosti preuzeta u zakone zemalja članica EU i EEA? Najvažniji je verovatno da su ova pravila integrisana u nacionalne zakone na zadovoljavajući način. Realizacija jednakog tretmana žena i muškaraca svakako nije jedino postignuće EU. Na nacionalnom nivou, ove države uvek mogu da usvoje mere koje su bolje i koje idu dalje, jer na ovom planu EU propisuje samo minimalne uslove. Sa druge strane, treba naglasiti i da su u mnogim aspektima pravila EU i sudska praksa dali ključni podsticaj zakonima protiv rodne diskriminacije u zemljama članicama EU i EEA.

Međutim, korektno integrisanje pravila EU u domaće zakonodavstvo nije dovoljno. Kao što je već primećeno i ovde i ranije u samom pregledu, ono što je važno jeste da se preuzeta pravila i primenjuju u svakodnevnom životu i da se delotvorno stavljaju na snagu odgovarajućim mehanizmima kao što su inspekcije rada, organi za zaštitu ravnopravnosti, i tamo gde je to neophodno, sudovima. Drugim rečima, zakon na papiru mora da bude isto što i zakon u svakodnevnom životu. Nažalost, zakoni na papiru i zakoni u praksi se i dalje razlikuju, ponekad čak dramatično.

Jedan od važnih preduslova u ovom smislu je sa pravom EU o ravnopravnosti polova da ne smeju da budu upoznati samo pravnici, advokati i sudije. I na kraju, nije najmanje važno ni to šira javnost mora da bude upoznata sa svojim pravima po zakonima EU. Ova publikacija predstavlja mali doprinos u ovom pravcu.



## Prilog I     Direktive

- Direktiva Saveta 75/117/EEZ od 10. februara 1975 o aproksimaciji zakona Zemalja članica u vezi sa primenom principa jednake zarade za muškarce i žene *OJL 45, 19.2.1975, str. 19–20.*
- Direktiva 2002/73/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 23. septembra 2002. kojom se dopunjuje Direktiva Saveta 76/207/EEZ o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa pristupom zapošljavanju, profesionalnoj obuci i napredovanju, kao i uslovima rada *OJL 269, 5.10.2002, str. 15–20.*
- Direktiva Saveta 79/7/EEZ od 19. decembra 1978. o progresivnoj implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima socijalne zaštite *OJL 6, 10.1.1979, str. 24–25.*
- Direktiva Saveta 96/97/EZ od 20. decembra 1996. kojom se izmenjuje i dopunjuje Direktiva 86/378/EEZ o implementaciji principa jednakog tretmana muškaraca i žena u programima socijalnog osiguranja na osnovu rada *OJL 46, 17.2.1997, str. 20–24.*
- Direktiva Saveta 86/613/EEZ od 11. decembra 1986. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena angažovanih u nekoj delatnosti, uključujući i poljoprivredu, kao samozaposlena lica, i o zaštiti samozaposlenih žena tokom trudnoće i materinstva *OJL 359, 19.12.1986, str. 56–58.*
- Direktiva Saveta 92/85/EEZ od 19. oktobra 1992. o uvođenju mera da se podstaknu poboljšanja na polju bezbednosti i zdravlja na radu za trudnice, porodilje i dojilje (deseta pojedinačna Direktiva u slislu Član a16 (1) Direktive 89/391/EEZ) *OJL 348, 28.11.1992, str. 1–8.*
- Direktiva Saveta 96/34/EZ od 3. juna 1996. o okvirnom sporazumu o roditeljskom odsustvu koji su zaključili UNICE, CEEP i ETUC *OJL 145, 19.6.1996, str. 4–9.*
- Direktiva Saveta 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pristupu robama i uslugama, i ponudi istih *OJL 373, 21.12.2004, str. 37–43.*
- Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Saveta od 5. jula 2006 o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i zanimanja (prepravljena) *OJL 204, 26.7.2006, str. 23–36.*





## Prilog II    Kontaktni podaci za nacionalne organe za ravnopravnost\*

### **AUSTRIJA**

#### **Austrijski Ombudsman za jednak tretman**

Broj telefona:    +43 1 5320244  
E-mail adresa:    gaw@bka.gv.at  
Website: www.gleichbehandlungsanwaltschaft.at

### **BELGIJA**

#### **Belgijski institute za ravnopravnost muškaraca i žena**

Adresa: Ernest Blerotstraat 1 - 1070 Brussel  
Broj telefona:    +32 2 233 41 75  
Broj faksa:        +32 2 233 40 32  
E-mail adresa:    gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be  
Website: www.iefh.fgov.be

### **BUGARSKA**

#### **Bugarska komisija za zaštitu od diskriminacije**

Broj telefona:    +359 2 807 30 30  
Website: www.kzd-nondiskriminacija.com/

### **KIPAR**

#### **Kancelarija poverenika za upravu (Ombudsman)**

Adresa: Era House 2, Diagorou Street 1097 Nicosia  
Broj telefona:    +357 22 405500  
Broj faksa:        +357 22 672881  
E-mail adresa:    ombudsman@ombudsman.gov.cy  
Website: www.ombudsman.gov.cy

### **ČEŠKA REPUBLIKA**

#### **Kancelarija javnog zaštitnika prava**

Adresa: Brno, Údolní 39, PSČ 602 00  
Broj telefona:    +420 542 542 888  
Website: www.ochrance.cz  
Državni savet za ljudska prava – Rukovodilac sekretarijata  
Broj telefona:    +420 224 002 111  
E-mail adresa:    posta@vlada.cz

### **DANSKA**

#### **Danski institut za ljudska prava**

Adresa: Strandgade 56 1401 Copenhagen K  
Broj telefona:    +45 3269 8888  
Broj faksa:        +45 3269 8800  
E-mail adresa:    center@humanrights.dk  
Website: www.humanrights.dk

---

\* Za dodatne informacije o nacionalnim organima za ravnopravnost videti  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=642&langId=en> kao i internet stranicu Equinet, Evropske mreže organa za ravnopravnost: <http://www.equineteurope.org>

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

### **Estonski poverenik za rodnu ravnopravnost**

Adresa: Margit Sarv Soolise võrdõiguslikkuse ja võrdse kohtlemise volinik Gonsiori 29,15027 Tallinn

Broj telefona: +372 6269 259

Broj faksa: +372 6269 259

E-mail adresa: info@svv.ee

Webs ite: www.svv.ee

### **FINSKA**

#### **Ombudsman za ravnopravnost**

Adresa: PO Box 33, 00023 GOVERNMENT

Broj telefona: +358 9 1607 3248

Broj faksa: +358 9 1607 4582

E-mail adresa: tasa-arvo@stm.fi

Website:www.tasa-arvo.fi

### **FRANCUSKA**

#### **Francuska visoka komisija protiv diskriminacije i za ravnopravnost – Halde**

Adresa: 11 rue Saint Georges 75009 Paris

Broj telefona: +33 1 55 31 61 00

E-mail adresa: contact@halde.fr

Website:www.halde.fr

### **NEMAČKA**

#### **Nemačka savezna agencija za borbu protiv diskriminacije**

Adresa: Alexanderstr. 1, 10178 Berlin

Broj telefona: +49 3018 555-1855

Broj faksa: +49 3018 555-41865

E-mail adresa: poststelle@ads.bund.de

Website:www.antidiskriminierungsstelle.de

### **GRČKA**

#### **Grčki Ombudsman**

Broj telefona: +30 210 7289600

E-mail adresa: synigoros@synigoros.gr

Website:www.synigoros.gr

### **MAĐARSKA**

#### **Mađarska uprava za jednak tretman**

Adresa: Budapest 1024. Margit krt. 85.

Broj telefona: +36 1 336 7843 / 336 7851

E-mail adresa: ebh@egyenlobanasmod.hu

Website:www.egyenlobanasmod.hu

### **IRSKA**

#### **Irska uprava za jednak tretman**

Adresa: The Equality Authority, 2 Clonmel Street, Dublin 2

Broj telefona: +353 1 4173336

E-mail adresa: info@equality.ie

Website:www.equality.ie

### **ITALIJA**

#### **Nacionalni savetnik za ravnopravnost**

Broj telefona: +39 6 46832843

E-mail adresa: consiglieranazionaleparità@lavoro.gov.it

Website:www.lavoro.gov.it/ConsiglieraNazionale/

### **Kancelarija poverenika Republike Letonije**

Adresa: Baznīcas street 25, Riga, LV-1010  
Broj telefona: +371 67686768  
Broj faksa: +371 67244074  
E-mail adresa: tiesibsargs@tiesibsargs.lv  
Website: www.tiesibsargs.lv

### **LITVANIJA**

#### **Litvanska kancelarija ombudsmana za jednake mogućnosti**

Adresa: Šeimyniškių 1A, LT-09312 Vilnius  
Broj telefona: +3705 261 2787  
Broj faksa: +3705 261 2725  
E-mail adresa: mvlgk@lrs.lt  
Website: www.lygybe.lt

### **LUKSEMBURG**

#### **Centre pour l'égalité de traitement**

Adresa: 26, Place de la Gare L-1616 Luksemburg  
Broj telefona: +352 26 48 3033  
Broj faksa: +352 26 48 3873  
E-mail adresa: info@cet.lu  
Website: www.cet.lu

### **MALTA**

#### **Malteška nacionalna komisija za promociju ravnopravnosti – NCPE**

Adresa: Flat 4, Gattard House, National Road, Blata l-Bajda HMR 02  
Broj telefona: +356 2590 3850  
Broj faksa: +356 2590 3851  
E-mail adresa: equality@gov.mt  
Website: www.equality.gov.mt

### **HOLANDIJA**

#### **Holandska komisija za jednak tretman – CGB**

Adresa: Commissie Gelijke Behandeling (CGB) Postbus 16001 3500 DA Utrecht  
Broj telefona: +31 30 8883888  
Broj faksa: +31 30 8883883  
E-mail adresa: info@cgb.nl  
Website: www.cgb.nl

### **NORVEŠKA**

#### **Ombudsman za ravnopravnost i protiv diskriminacije – LDO**

Adresa: The Equality and Anti-Diskriminacija Ombud P.O. Boks 8048 Dep, N-0031 Oslo  
Broj telefona: +47 24 05 59 50  
E-mail adresa: post@LDO.no  
Website: www.ldo.no/no

### **POLJSKA**

#### **Ministarstvo za rad i socijalnu politiku –**

#### **Odeljenje za žene, porodicu i borbu protiv diskriminacije (Posmatrač)**

Broj telefona: +48 22 628 42 19  
Website: www.rodzina.gov.pl

#### **Portugalska komisija za jednakost na radu i pri zapošljavanju (CITE)**

Broj telefona: +351 21-7803709  
E-mail adresa: cite.gov.pt  
Website: www.cite.gov.pt

Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti: Kako su ona preneti u nacionalno pravo?

### **Komisija za državljanstvo i rodnu ravnopravnost – CIG**

Adresa: Comissão para a Cidadania e Igualdade de Género Sede, Av. da República, 32 - 1º, 1050-193 Lisboa  
Broj telefona: +351 217983000  
E-mail adresa: cig@cig.gov.pt  
Website: www.cig.gov.pt

### **RUMUNIJA**

#### **Rumunski nacionalni savet za borbu protiv diskriminacije – CNCD**

Adresa: Piata Valter Maracineanu nr 1-3, sector 1, 010155 Bucuresti  
Broj telefona: +40 21 312 65 78  
Broj faksa: +40 21 312 65 85  
E-mail adresa: contact@cncd.org.ro  
Website: www.cncd.org.ro

### **SLOVAČKA**

#### **Slovački nacionalni centar za ljudska prava**

Adresa: Slovak National Centre for Human Rights, Kýčerského 5, 811 05 Bratislava  
Broj telefona: +421 2 208 501 11  
E-mail adresa: info@snslp.sk  
Website: www.snslp.sk

### **SLOVENIJA**

#### **Kancelarija za jednake mogućnosti**

Adresa: Office for Equal Opportunities, Erjavčeva 15, Si- 1000 Ljubljana  
Broj telefona: +386 1 478 1480  
Broj faksa: +386 1 478 1491  
E-mail adresa: uem@gov.si  
Website: http://www.uem.gov.si

### **ŠPANIJA**

#### **Institu za žene**

Adresa: C/ Condesa de Venadito, nº 34, 28027 Madrid  
Broj telefona: +34 91 363 80 00  
E-mail adresa: inmujer@migualdad.es  
Website: http://www.migualdad.es/mujer/index.htm

### **ŠVEDSKA**

#### **Ombudsman za ravnopravnost**

Adresa: Diskrimineringsombudsmannen (DO), Box 3686, 103 59 Stockholm  
Broj telefona: +46 08 120 20 700  
E-mail adresa: do@do.se  
Website: www.do.se

### **VELIKA BRITANIJA**

#### **Britanska komisija za ravnopravnost i ljudska prava – EHRC**

Broj telefona: +44 20 3117 0235 (pozivi koji nisu tele-apel); tele-apel: 0845 604 6610 (England);  
0845 604 5510 (Scotland); 0845 604 8810 (Wales)  
E-mail adresa: info@equalityhumanrights.com  
Website: www.equalityhumanrights.com

## Prilog III Članovi evropske mreže pravnih stručnjaka na polju rodne ravnopravnosti

### **Koordinator:**

Susanne Burri, Univerzitet Utreht, Holandija

### **Pomoćnik koordinatora**

Hanneke van Eijken, Univerzitet Utreht, Holandija

### **Izvršni odbor:**

Sacha Prechal, Univerzitet Utreht, Holandija

Christopher McCrudden, Oksfordski univerzitet, Velika Britanija

Hélène Masse-Dessen, advokat u Državnom savetu i Kasacionom sudu, Francuska

Susanne Burri, Univerzitet Utreht, Holandija

Nacionalni stručnjaci:

Anna Sporrer (Austrija), advokat

Jean Jacquemain (Belgija), Slobodni univerzitet u Briselu, Pravni fakultet

Genoveva Tisheva (Bugarska), Bugarska fondacija za rodna istraživanja

Evangelia Lia Efstratiou-Georgiades (Kipar), advokat

Kristina Koldinská (Češka Republika), Univerzitet Čarls, Pravni fakultet

Ruth Nielsen (Danska), Fakultet za poslovne studije u Kopenhagenu, Katedra za pravo

Anneli Albi (Estonija), Univerzitet Kent, Pravni fakultet Kent

Kevät Nousiainen (Finska) Helsinški univerzitet, Pravni fakultet

Sylvaine Laulom (Francuska), Univerzitet Jean Monnet, Saint-Etienne, Pravni fakultet

Beate Rudolf (Nemačka), Slobodni univerzitet u Berlinu Berlin, Katedra za pravo

Sophia Koukoulis-Spiliotopoulos (Grčka), advokat

Csilla Kollonay Lehoczky (Mađarska), Univerzitet Eötvös Loránd, Katedra za radno i socijalno pravo

Herdís Thorgeirsdóttir (Island), Univerzitet Bifrost, Pravni fakultet

Francuskas Meenan (Irska), advokat, četiri suda, Pravna biblioteka,

Dublin Simonetta Renga (Italija), Univerzitet Ferara, Ekonomski fakultet

Kristīne Dupate (Letonija), pravnik

Nicole Mathé (Lihtenštajn), Bečki univerzitet

Tomas Davulis (Litvanija), Univerzitet Vilnius, Pravni fakultet

Anik Raskin (Luksemburg), Nacionalni savet žena Luksemburga

Peter G. Xuereb (Malta), Univerzitet Malta, Pravni fakultet

Rikki Holtmaat (the Holandija), Lajdenski univerzitet, Pravni fakultet

Helga Aune (Norveška), Univerzitet u Oslu, Pravni fakultet

Eleonora Zielinska (Poljska), Varšavski univerzitet, Fakultet za pravo i upravu

Maria do Rosário Palma Ramalho (Portugalija), Lisabonski univerzitet, Pravni fakultet

Roxana Teşiu (Rumunija), nezavisni pravni savetnik

Zuzana Magurová (Slovačka), Slovačka akademija nauka, Institut za državu i pravo

Tanja Koderman Sever (Slovenija), nezavisni pravni savetnik

Berta Valdes (Španija) Univerzitet Kastilja la Manča, Pravni fakultet

Ann Numhauser-Henning (Švedska), Lund Univerzitet, Pravni fakultet

Aileen McColgan (Velika Britanija), King's College, London

### **Ad hoc eksperti:**

Dagmar Schiek, Univerzitet u Lidsu, Velika Britanija

Christa Tobler, Lajdenski univerzitet, Holandija i Bazelski univerzitet, Švajcarska



Evropska komisija

**Pravila EU o rodnoj ravnopravnosti:  
Kako su ona preneti u nacionalno pravo?**

Luksemburg: Kancelarija za izdavačku delatnost Evropske unije

2009 – 39 str. – 21 x 29.7 cm

ISBN 978-92-79-12975-9

DOI 10.2767/34410

Ova publikacija daje kratak i uopšteni pregled glavnih karakteristika prava EU o rodnoj ravnopravnosti i njegovoj transpoziciji u 27 zemalja članica Evropske unije, kao i u zemlje EEA, Island, Lihtenštajn i Norvešku na koje se najveći deo prava EU o rodnoj ravnopravnosti odnosi. Usmerena je na široku publiku, ne nužno samo na pravnike, i naglašava najvažnije trendove i poteškoće u prenošenju pravila o rodnoj ravnopravnosti sa nivoa EU na nacionalne nivoe.

Odeljci su strukturisani oko glavnih tema prava EU o rodnoj ravnopravnosti: pristup radu i uslovi rada, zaštita trudnoće i materinstva kao i roditeljsko odsustvo, jednaka zarada, jednak tretman u programima penzionog osiguranja na osnovu rada i jednak tretman u obaveznim programima socijalnog osiguranja, jednak tretman samozaposlenih lica i pomažućih supružnika, kao i jednak tretman muškaraca i žena u pristupu robi i uslugama i ponudi istih. Znatno brojeva karakteristika zajednički je za sve direktive, pre svega neki pojmovi, kao što su diskriminacija i uznemiravanje, i pitanja povezana sa poštovanjem pravila o ravnopravnosti i njihovom primenom u praksi. O ovim pitanjima se govori i u dva odvojena odeljka.

Ova publikacija je izdata u štampanom formatu na engleskom, francuskom i nemačkom jeziku.





