

**ŽENE, RAD  
ZAPOSILJAVANJE  
U AKTIVA**

**EVROPSKE UNIJE**



Žene, rad i zapošljavanje

u aktima Evropske unije

---

Naslov	Žene, rad i zapošljavanje u aktima Evropske unije
Autorica	Natalija Petrić
Izdavač	Sarajevski otvoreni centar i Helsinški parlament građana Banjaluka u ime Inicijative za monitoring evropskih integracija BiH
Dizajn	Maja Ilić
Štampa	Grafid, Banjaluka
Tiraž	200



Kvinna till Kvinna



**National Endowment  
for Democracy**  
*Supporting freedom around the world*

*„Izradu i izdavanje ove publikacije podržali su Švedska međunarodna Agencija za razvoj i saradnju (Sida), Kvinna till Kvinna i National Endowment for Democracy. Navedeni donatori ne moraju se neminovno slagati sa mišljenjima iznesenim u publikaciji. Za sadržaj je odgovoran sam autor/ica”.*

*“This material is financed by the Swedish International Development Cooperation Agency (Sida), Kvinna till Kvinna and National Endowment for Democracy. Listed donors does not necessarily agree with the opinions expressed. The author alone is responsible for the content.”*

# Sadržaj

- 1 Uvodna napomena - EU i ravnopravnost žena i muškaraca
- 2 Ugovori i Povelja o osnovnim pravima i ravnopravnost žena i muškaraca – primarni izvor prava EU
- 3 Direktive EU - sekundarni izvor prava i ravnopravnost žena i muškaraca
- 4 Sudska praksa Suda Evropske unije i ravnopravnost polova
- 5 Politike Evropske unije i ravnopravnost polova u području rada i zapošljavanja
- 6 Zaključak  
Summary

---

Pravo Evropske unije<sup>1</sup>, u užem smislu, čine: osnivački ugovori – primarno zakonodavstvo<sup>2</sup> i pravni akti – instrumenti koje donose institucije Evropske unije – sekundarno zakonodavstvo. U širem smislu, pravo Evropske unije čine: sva pravila pravnog poretka EU uključujući opšte pravne principe, presude Suda pravde, pravne akte koji se odnose na djelovanje EU u vanjskim odnosima i drugi sporazumi zaključeni između država članica<sup>3</sup>.

# 1.

## Uvodna napomena - EU i ravnopravnost žena i muškaraca

Pravni okvir Evropske unije potvrđuju njenu opredijeljenost za dostizanje ravnopravnosti između žena i muškaraca. Već nakon površnog čitanja pravnih dokumenata EU, sa sigurnošću se može tvrditi da je ravnopravnost žena i muškaraca temeljna vrijednost, cilj i pokretač ekonomskog rasta Evropske unije, te da EU u svim svojim aktivnostima nastoji promovisati ravnopravnost muškaraca i žena. Posljednjih decenija razvijen je niz odredbi primarnog i sekundarnog prava EU, kao i veliki broj političkih dokumenata i inicijativa u oblasti ravnopravnosti polova, posebno kada se govori o pravima žena po osnovu zapošljavanja i rada. Sudska praksa Suda pravde je također u velikoj mjeri doprinijela razvoju evropskog prava u ovoj oblasti.

- 1 Pogledati: [https://europa.eu/european-union/law\\_hr](https://europa.eu/european-union/law_hr)
- 2 Dostupni na: <http://eur-lex.europa.eu/collection/eu-law/treaties/treaties-force.html>
- 3 Klaus-Dieter Borchardt, The ABC of European Union Law, str. 79 – 103, dostupno na: [http://euicc-ks.com/wp-content/uploads/2016/03/abc\\_eng.pdf](http://euicc-ks.com/wp-content/uploads/2016/03/abc_eng.pdf)

---

# 2.

## Ugovori i Povelja o osnovnim pravima i ravnopravnost žena i muškaraca – primarni izvor prava EU

Razlika između plata muškaraca i žena bilo je prvo pitanje ravnopravnosti polova koji je Evropska unija pravno regulisala. Već je u **Ugovoru iz 1957. godine** kojim je osnovana Evropska ekonomska zajednica, začetnica današnje Evropske unije, sadržana odredba o ravnopravnosti u pogledu jednake plate za jednak rad muškaraca i žena (Član 119. Ugovora EEZ, sada član 141. Ugovora EZ).

U uvodnim, zajedničkim odredbama Ugovora o Evropskoj uniji, navodi se da se Unija zasniva na vrijednostima poštovanja ljudskog dostojanstva, slobode, demokratije, jednakosti, vladavine prava i poštovanja ljudskih prava, uključujući i prava pripadnika manjina, te da su ove vrijednosti zajedničke državama članicama u društvu u kojem preovlađuju pluralizam, nediskriminacija, tolerancija, pravda, solidarnost i ravnopravnost žena i muškaraca<sup>4</sup>. Takođe, u ovom Ugovoru je, kao jedan od ciljeva Unije, navedeno da se Unija bori protiv društvene isključenosti i diskriminacije i podstiče socijalnu pravdu i zaštitu, ravnopravnost žena i muškaraca, solidarnost između generacija i zaštitu prava djeteta<sup>5</sup>.

**I Ugovor o funkcionisanju Evropske unije** potvrđuje da Unija svim svojim aktivnostima teži uklanjanju nejednakosti i promovisanju ravnopravnosti između muškaraca i žena<sup>6</sup> i

4 Član 2. Ugovora o EU – prečišćeni tekst, 2016. (UEU), dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016M/TXT&from=EN>

5 Član 3. UEU

6 Član 8. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije – prečišćeni tekst, 2016. (UFEU), dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>

član 8: „U svim svojim aktivnostima Unija teži uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena“.



uspostavlja nadležnost EU u vezi borbe protiv diskriminacije po osnovu pola, rasnog i etničkog porijekla, vjerovanja, invaliditeta, starosne dobi i seksualne orijentacije<sup>7</sup>, ali i osnažuje nadležnost Unije u pogledu preduzimanja aktivnosti kojim se podržavaju i dopunjavaju aktivnosti država članica u različitim oblastima, pa tako, između ostalog, i u oblasti jednakosti muškaraca i žena u pogledu mogućnosti na tržištu rada i postupanja na radnom mjestu<sup>8</sup>. Ovim Ugovorom se države članice obavezuju da osiguraju primjenu načela o jednakim platama muškaraca i žena za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti, dok se uniji daje u nadležnost da donosi mjere za osiguranje primjene načela jednakih mogućnosti i jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima zapošljavanja i rada, uključujući načelo jednake plate za jednaki rad ili za rad jednake vrijednosti, te utvrđuje da načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom polu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri<sup>9</sup> (mjere afirmativne akcije ili tzv. „pozitivne diskriminacije“).

Povelja o osnovnim pravima Evropske unije utvrđuje da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i platu, kao i da načelo ravnopravnosti ne sprečava države članice da zadrže ili usvoje mjere kojima se predviđaju posebne pogodnosti u korist nedovoljno zastupljenog pola (mjere afirmativne akcije)<sup>10</sup>. Poveljom je posebno izdvojena potreba usklađivanja porodičnog i profesionalnog života i utvrđeno da svako ima pravo na zaštitu od otkaza sa posla iz razloga koji su u vezi sa materinstvom i pravo na plaćeno porodiljsko odsustvo i roditeljsko odsustvo nakon rođenja ili usvojenja djeteta<sup>11</sup>, te pravo na naknade iz oblasti socijalne zaštite i socijalne službe koje pružaju zaštitu u slučajevima materinstva, bolesti, nesreće na radu, zavisnosti ili starosti, kao i u slučaju gubitka zaposlenja, u skladu sa pravilima utvrđenim pravom Unije i nacionalnim zakonodavstvom i praksom<sup>12</sup>.

7 Član 19. UFEU

8 Član 153. UFEU

9 Član 157. UFEU

10 Član 23. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije – prečišćeni tekst, 2016, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016P/TXT&from=EN>

11 Član 33. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije. Za više o ovoj temi pogledati: Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/Brosura-1-FINAL-web.pdf> i Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja, dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/12/Sudska-praksa-WEB.pdf>

12 Član 34. Povelje o osnovnim pravima Evropske unije

---

Ugovori su obavezujući sporazumi država članica EU. U ugovorima su utvrđeni osnovni ciljevi EU, nadležnosti, organizacija i način rada institucija EU, postupak odlučivanja te odnosi između EU i njenih država članica. Institucije EU, u skladu s ugovorima, donose različite pravne akte (uredbe, direktive, odluke itd.) a države članice ih sprovode.

Ugovori predstavljaju svojevrsan ustavni okvir EU.

U tom smislu, Ugovorom o Evropskoj uniji, u članu 4. stav 3. navedeno je:

„Na temelju načela lojalne saradnje i uz puno uzajamno poštovanje, Unija i države članice međusobno si pomažu pri obavljanju zadataka koji proizlaze iz Ugovorâ. Države članice preduzimaju sve odgovarajuće mjere, opšte ili posebne, kako bi osigurale ispunjavanje obaveza koje proizlaze iz Ugovorâ ili akata institucija Unije. Države članice olakšavaju ostvarivanje zadataka Unije i suzdržavaju se od svake mjere koja bi mogla ugroziti postizanje ciljeva Unije“.

Opšte pravilo je da država članica ne može usvojiti bilo koji propis koji bi bio u suprotnosti sa osnivačkim ugovorima. Kada postoji sukob između prava države članice i prava EU, prednost ima pravo EU, prema principu nadređenosti prava EU.

Iz gore navedenog, kada su u pitanju primarni izvori prava EU, može se zaključiti da EU izdvaja nekoliko važnih područja i stavlja ih u fokus svog djelovanja: jedno od područja se odnosi na zapošljavanje, posebno pristup zapošljavanju, napredovanju na poslu uključujući pristup profesionalnoj obuci, kao i uslovima rada, uključujući i uslove za otpuštanje, drugo na jednaku platu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, treće na usklađivanja privatnog i profesionalnog života i posebnu zaštitu trudnica i porodilja, te da prepoznaje značaj uvođenja mjera afirmativne akcije u pravcu dostizanja ciljeva u ovim oblastima.

Odredbes koje se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca sadržane u primarnim izvorima – Ugovorima i Povelji, dalje su razrađena kroz sekundarne izvore prava EU – Direktive.

# 3.

## Direktive EU<sup>13</sup> - sekundarni izvor prava i ravnopravnost žena i muškaraca

Direktiva je izvor sekundarnog prava Evropske unije i pravno je obavezujući akt za države članice EU. Direktive obavezuju u pogledu ciljeva koji treba da se postignu, ali ostavljaju slobodu državama članicama da izaberu formu i metod za dostizanje tih ciljeva (zakon, podzakonski akt itd). Drugim riječima, direktive se obraćaju državama članicama obavezujući ih na usvajanje zakona i drugih propisa kojima se preuzima sadržaj direktive u domaće zakonodavstvo. Direktivom se ne stavlja van snage domaći propis, nego se domaći propis usklađuje s propisima EU<sup>14</sup>.

Cilj direktive je približavanje, a ne potpuno ujednačavanje pravnih sistema država članica. Države članice obavezne su da sprovedu direktivu u potpunosti i na najefikasniji način. U tekstu propisa kojim države članice sprovode direktivu moraju se na jasan i nedvosmislen način utvrditi prava i obaveze, te osigurati njihovo izvršavanje i propisati pravna

- 13 Pojam sekundarni izvori prava EU odnosi se na pravne akte (instrumenti) EU koje donose institucije EU (Evropski parlament djelujući zajedno sa Savjetom EU, Savjet EU i Evropska komisija). Definisani su članom 288. Ugovora o funkcionisanju EU (<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>). To su:
  - uredbe - obavezujuće i direktno primjenjive u svim državama članicama;
  - direktive - obavezujuće za države članice u smislu rezultata koje treba postići, ali ostavljaju prostor za aktivnosti u pogledu oblika i sredstava sprovođenja;
  - odluke - obavezujuće za one kojima su upućene;
  - preporuke i mišljenja - neobavezujući, deklarativni instrumenti.
- 14 Za razliku od direktive, Uredba, koja je takođe sekundarni izvor prava EU, je direktno primjenjiva u svim državama članicama. Uredba neposredno obavezuje države – članice, njihove organe i sudove, kao i fizička i pravna lica, koja se moraju ponašati u skladu s uredbama na isti način kao i s domaćim zakonom. Svrha uredbe je ujednačavanje prava država članica, odnosno zamjena postojećih normi država članica, ako one postoje. Domaće norme koje nisu u skladu s uredbom moraju se ukinuti. Uredbe postaju dio pravnog sistema države članice automatski, nakon njihovog stupanja na snagu i jednako u svim državama članicama EU. Da bi postala primjenjiva, svaka uredba mora biti objavljena u Službenom glasniku EU.

---

Direktive su pravno obavezujući akti u pogledu cilja koji se njima nastoji postići, ali ostavljaju članicama da pronađu način kako će to uraditi, uzimajući u obzir specifičnosti pravnih i političkih sistema država članica.

Ugovorom o funkcionisanju EU propisano je da „Države članice usvajaju sve mjere nacionalnog prava potrebne za sprovođenje pravno obavezujućih akata Unije<sup>16</sup>“.

Direktive ne stavljaju van snage niti suspenduju dejstvo pravnih akata država članica, već im nameću obavezu da ih prilagode sa odredbama usaglašenim u Direktivama<sup>17</sup>. Pristupanjem EU države članice ograničavaju, na određen način, suverenitet vlastite zakonodavne vlasti, drugim riječima, prvo pristupaju, ali nakon toga i učestvuju u kreiranju evropskih zakona koji ih obavezuju.

zaštita nadležnih organa država članica u slučaju kršenja prava priznatih ovim propisima. U slučaju da država članica nepravilno prenese direktivu ili to uopšte ne učini u zadanom roku, Sud pravde EU uspostavljio je pravilo da se fizičko ili pravno lice može direktno pozivati na direktivu pred organima države članice i tražiti prava koja iz nje proizilaze. Fizičko ili pravno lice može tužiti državu (ili javna preduzeća, tj. preduzeća čiji je vlasnik država, ili koja imaju ovlašćenja od javnog značaja<sup>15</sup>).

Iz perspektive procesa usklađivanja prava država članica (i onih država koje se nalaze u procesu pristupanja članstvu) sa pravom EU, direktive predstavljaju najznačajniji instrument prava EU.

U oblasti ravnopravnosti žena i muškaraca, posljednjih decenija usvojen je veći broj direktiva, koje su vremenom mijenjane i dopunjavane. Direktive koje se direktno mogu dovesti u vezu sa temom rada i zapošljavanja žena su, između ostalih:

Direktiva Vijeća 79/7/EEC od 19. decembra 1978. godine o progresivnom sprovođenju principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti;

Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. godine o sprovođenju načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pristupu isporuci i snabdijevanju robama, odnosno pružanju usluga;

15 U predmetu [Marshall C-152/84](#) Sud je širokom interpretacijom pojma "države" obuhvatio ne samo državu kao zakonodavca, već i kao poslodavca, a u predmetu [Foster and others v. British Gas plc C-188/89](#) Sud je pobliže odredio kriterije koje institucija poslodavca mora ispunjavati - takvo tijelo mora biti u nadležnosti ili pod kontrolom države, odnosno mora imati posebna javna ovlašćenja. Pojedinci (fizička i pravna lica) ne mogu se pozivati na odredbe direktiva u odnosima u koje stupaju sa/prema drugim pojedincima (horizontalni odnosi). Kod direktiva je moguće samo vertikalno dejstvo i to iz razloga što se njima ne stvaraju obaveze za pojedince, već samo za države pa tako u horizontalnom odnosu ne može nastati subjektivno pravo pojedinca u odnosu na drugog pojedinca. Znači, horizontalno neposredno dejstvo, između drugih pravnih i fizičkih lica, po ovom osnovu nije moguće, što je Sud pravde potvrdio u predmetu [Marshall 152/84](#).

16 Član 291. Ugovora o funkcionisanju EU, <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>

17 Više pročitati u: Klaus-Dieter Borchardt, The ABC of European Union Law, str. 89 – 93, dostupno na: <http://bookshop.europa.eu/hr/the-abc-of-european-union-law-pbOA8107147/?CatalogCategoryID=6R8KABsTitkAAAEjvJEY4e5L>

Direktiva 2010/41/EU Evropskog Parlamenta i Vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja, te

Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja ("The Recast Directive" – Prerađena direktiva).

Pored navedenih, važno je pomenuti da je Evropska unija usvojila i niz direktiva koje se odnose na prava trudnica i porodilja, te prava po osnovu majčinstva, roditeljstva i očinstva<sup>18</sup>. Tako, na primjer, **Direktiva 92/85/EEZ ("The Pregnant Workers Directive")**<sup>19</sup> članom 11. utvrđuje prava na redovnu isplatu plata i/ili pravo na odgovarajuću naknadu za radnice koje su rodile, te propisuje da ta naknada ne smije biti manja od one koju bi radnica ostvarila da je na bolovanju, odnosno, niža od naknade koja se isplaćuje za slučaj privremene spriječenosti za rad usljed bolesti, u visini koja je propisana nacionalnim zakonodavstvom. Ova direktiva takođe

- 18 Publikacije: „Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo“ i „Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja“ su dostupne na: <http://hcabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/> i <http://hcabl.org/sudska-praksa-evropskog-suda-pravde-u-oblasti-zastite-trudnica-i-porodilja/>, pogledati za više informacija i: Adrijana Hanušić, Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u FBiH - Za unapređenje zaštite ravnopravnosti spolova, zaštite prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i pravima djece, Sarajevski otvoreni centar, Edicija Human Rights Papers Sarajevo, 2016, publikacija dostupna na: [http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP\\_zakon-o-radu\\_28.10.2016\\_bos.logo\\_web.pdf](http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP_zakon-o-radu_28.10.2016_bos.logo_web.pdf), str. 6-7.

Napomena: Lista direktiva koje se odnose na ravnopravnost polova, posebno žena, ovim se ne iscrpljuje, međutim, imajući u vidu temu ove publikacije, neće na ovom mjestu biti posebno predstavljene (kao npr. Direktiva 2011/36/EU od 5. aprila 2011. o sprečavanju i suzbijanju trgovine ljudima i zaštiti žrtava trgovine kojom je predviđeno usklađivanje sankcija za trgovinu ljudima u svim državama članicama, kao i mjere podrške žrtvama, a države članice pozvane su da razmatraju preduzimanje mjera kako bi se kao krivično djelo kažnjavalo korišćenje usluga čiji je predmet iskorišćavanje, uz znanje da je osoba žrtva trgovine ljudima, u cilju smanjivanja potražnje. Njom je takođe osnovan Ured koordinatora EU za suzbijanje trgovine ljudima, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0036>. Zatim, Direktiva 2011/99/EU od 13. decembra 2011. o uspostavljanju evropskog naloga za zaštitu čiji je cilj zaštititi osobu od krivičnog djela druge osobe koje bi moglo ugroziti njezin život, fizički ili psihički integritet, dostojanstvo, slobodu ili seksualni integritet i omogućiti nadležnom tijelu druge države članice da nastavi štiti tu osobu na svojoj teritoriji, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A32011L0099>. Ta je Direktiva dopunjena je Uredbom (EU) broj 606/2013 od 12. juna 2013. o međusobnom priznavanju zaštitnih mjera u građanskim stvarima, kojom se garantuje priznavanje tih mjera za građane u cijeloj Evropskoj uniji, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32013R0606>. Takođe i Direktiva 2012/29/EU od 25. novembra 2012. o uspostavljanju minimalnih standarda za prava, podršku i zaštitu žrtava krivičnih djela te o zamjeni Okvirne odluke Vijeća 2001/220/PUP, dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32012L0029>.

- 19 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX%3A31992L0085>

---

kaže da države članice mogu usloviti isplatu plata ili naknada ispunjenjem uslova utvrđenih nacionalnim zakonodavstvom, međutim, ti uslovi ne smiju ni u kom slučaju propisivati da radnica mora biti zaposlena duže od 12 mjeseci neposredno prije očekivanog datuma poroda. Ova direktiva propisuje zabranu otpuštanja radnica tokom perioda od početka trudnoće do kraja porodijskog odsustva, kao i to da na kraju roditeljskog odsustva radnici imaju pravo da se vrate na isti posao ili, ako to nije moguće, na jednako vrijedan ili sličan posao u skladu s njihovim ugovorom o radu ili o radnom odnosu. Prava koja je radnik stekao ili stiže na datum kad započinje roditeljsko odsustvo moraju ostati kakva jesu sve do završetka roditeljskog odsustva. Takođe, **Direktiva 2010/18/EU od 8. marta 2010. godine (“The Parental Leave Directive”)**<sup>20</sup> kojom se dopunjuju mjere sadržane u prethodno pomenutoj Direktivi 92/85/EEZ, uspostavlja minimum standarda koji su kreirani u cilju usklađivanja profesionalnog i porodičnog života kako bi se zaposlenim roditeljima olakšalo usklađivanje roditeljskih i profesionalnih obaveza, uzimajući u obzir sve veću raznolikost porodičnih struktura i istovremeno poštujući nacionalno pravo, kolektivne ugovore i/ili praksu. Ovom je direktivom, između ostalog, utvrđeno da zaposleni muškarac i žena imaju individualno pravo na roditeljsko odsustvo za rođenje ili posvojenje djeteta kako bi se o tom djetetu brinuli do određene dobi, kao i to da se ovo odsustvo odobrava na period od najmanje četiri mjeseca, a radi promovisanja jednakih mogućnosti i ravnopravnog postupanja prema muškarcima i ženama, rečeno je da treba, u načelu, predvidjeti da barem jedan od četiri mjeseca bude neprenosiv. Načini za primjenu neprenosivog perioda ostavljeni su državama članicama da ih propišu zakonom i/ili kroz kolektivne ugovore, uzimajući u obzir postojeća rješenja o roditeljskom odsustvu u državama članicama.

**Direktiva Vijeća 79/7/EEC od 19. decembra 1978. o progresivnom sprovođenju principa jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pitanjima socijalne sigurnosti**<sup>21</sup> - Ova Direktiva se primjenjuje na radno stanovništvo - uključujući samozaposlene osobe, zaposlene i samozaposlene osobe čija je aktivnost prekinuta usljed bolesti, nesreće ili neželjene nezaposlenosti i osobe koje traže posao, kao i na penzionisane osobe i zaposlene i samozaposlene osobe

20 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32010L0018&from=EN>

21 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:31979L0007>

sa invaliditetom. Primjenjuje se na: (a) zakonske šeme koje obezbjeđuju zaštitu od sljedećih rizika: bolest, invaliditet, starost, nesreće na radu i profesionalna oboljenja, nezaposlenost; (b) socijalnu pomoć, u onoj mjeri u kojoj je njena svrha da dopuni ili zamijeni šeme navedene pod (a). U smislu ove direktive, princip jednakog postupanja znači da nema nikakve diskriminacije na osnovu pola, bilo direktno ili indirektno, posebno u vezi sa bračnim ili porodičnim statusom, a posebno u pogledu: - obima šema i uslova njihovom pristupu, - obaveze da se izdvaja doprinos i iznosa doprinosa, - obračuna davanja uključujući povećanja koja sljeduju u pogledu supružnika i za izdražavana lica i uslove koji određuju trajanje i zadržavanje prava na pomoć. Posebno se napominje da princip jednakog tretmana ne dovodi u pitanje odredbe koje se odnose na zaštitu žena po osnovu materinstva. Direktivom je posebno naglašeno da će države članice preduzeti mjere neophodne da obezbijede da svi zakoni, uredbe i administrativni propisi koji su u suprotnosti sa principom jednakog tretmana budu ukinuti, kao i da će uvesti u svoje nacionalne pravne sisteme mjere neophodne da se omogući svim osobama koje smatraju da su oštećene neprimjenjivanjem principa jednakog tretmana da traže zadovoljenje sudskim putem nakon mogućeg obraćanja drugim nadležnim organima.

**Direktiva Vijeća 2004/113/EZ od 13. decembra 2004. o sprovođenju načela ravnopravnosti muškaraca i žena u pristupu isporuci i**

**snabdijevanju robama, odnosno pružanju usluga**<sup>22</sup> - Usvajanje ove Direktive rezultat je potrebe da se reguliše pitanje ravnopravnosti polova u područjima koja nisu vezana za zapošljavanje i poslovni život. Svrha ove Direktive je da utvrdi okvir za suzbijanje diskriminacije zasnovane na polu u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga radi efikasne primjene načela jednakog tretmana muškaraca i žena u državama članicama. U preambuli ove Direktive navodi se da je EU usvojila niz pravnih instrumenata za sprečavanje i suzbijanje diskriminacije po osnovu pola na tržištu rada, te da su ovi su instrumenti potvrdili značaj zakonodavstva u borbi protiv diskriminacije. Međutim, konstatuje se u preambuli, diskriminacija po osnovu pola, uključujući uznemiravanje i polno uznemiravanje, takođe se odvija na područjima izvan tržišta rada. Ističe se da ovakva diskriminacija može biti jednako štetna jer predstavlja prepreku punoj i uspješnoj integraciji muškaraca i žena u ekonomski i društveni život, a posebni se problemi uočavaju u mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga. Pod pojmom roba podrazumijeva se roba u smislu odredaba Ugovora o osnivanju Evropske zajednice (sada: Ugovora o funkcionisanju Evropske unije) koje se odnose na slobodno kretanje roba. Pod uslugama se, u smislu člana 57. Ugovora (ranije: član 50), smatraju one „usluge” koje se

22 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/?uri=CELEX:32004L0113>

---

uobičajeno obavljaju uz naknadu, u mjeri u kojoj nisu uređene odredbama koje se odnose na slobodu kretanja robe, kapitala i osoba. „Usluge” naročito uključuju: (a) djelatnosti industrijske prirode; (b) djelatnosti komercijalne prirode; (c) zanatske djelatnosti; i (d) djelatnosti slobodnih zanimanja. Ne dovodeći u pitanje odredbe poglavlja o pravu registracije pravnog lica, osoba koja pruža neku uslugu može, u svrhu pružanja te usluge, privremeno obavljati svoju djelatnost u državi članici u kojoj se usluga pruža, i to prema istim uvjetima koje ta država propisuje za svoje državljane. Zabrana diskriminacije primjenjuje se na osobe koje dostavljaju robe i pružaju usluge dostupne javnosti. Svi pojedinci su slobodni sklapati ugovore i odabrati ugovornog partnera za određeni posao. Pojedinaac koji dostavlja robe ili pruža usluge može imati niz subjektivnih razloga za odabir ugovornog partnera. Ukoliko se spomenuti odabir ne zasniva na polu dotične osobe, ova Direktiva ne dovodi u pitanje slobodu pojedinca da odabere ugovornog partnera. Različito tretiranje prihvatljivo je isključivo ako je opravdano legitimnim ciljem. Legitiman cilj može biti, na primjer, zaštita žrtava seksualnog nasilja (u slučajevima uspostavljanja skloništa za osobe jednog pola), razlozi privatnosti i dostojanstva (kada, na primjer, osoba pruža smještaj u dijelu svoga stana), promovisanje ravnopravnosti polova ili interesa muškaraca ili žena (na primjer, dobrovoljne organizacije u kojima je zastupljen jedan pol), sloboda udruživanja (u slučajevima članstva u odvojenim privatnim klubovima) i organizacija sportskih aktivnosti (na primjer, sportske priredbe na kojima učestvuju pripadnici samo jednog pola). Dakle, načelo jednakog tretmana u pogledu mogućnosti sticanja i nabavke roba, odnosno pružanja usluga, ne zahtijeva da se one uvijek moraju dostavljati muškarcima i ženama na zajedničkoj osnovi, pod uslovom da se ne osiguravaju na povoljniji način pripadnicima jednog pola. Sva ograničenja moraju biti prikladna i potrebna u skladu s kriterijumima koji proizlaze iz sudske prakse Evropskog suda pravde.

**Direktiva 2010/41/EU Evropskog Parlamenta i Vijeća od 7. jula 2010. godine o primjeni načela jednakog postupanja prema muškarcima i ženama koji se bave djelatnošću u okviru samozapošljavanja („samozaposlenim“ muškarcima i ženama) te o ukidanju Direktive Vijeća 86/613/EEZ<sup>23</sup> - Ova se Direktiva ‹trebala bi da se primjenjuje› na samozaposlene osobe i njihove bračne drugove ili, ako su i u mjeri u kojoj**



su priznati nacionalnim pravom, njihove životne partnere kad oni pod uslovima utvrđenim nacionalnim pravom redovno učestvuju u aktivnostima preduzeća. Direktivom se utvrđuje okvir za primjenu, u državama članicama, načela jednakog postupanja prema samozaposlenim muškarcima i ženama, ili muškarcima i ženama koji pridonose obavljanju takve djelatnosti, u pogledu aspekata koji nisu obuhvaćeni direktivama 2006/54/EZ i 79/7/EEZ (član 1). Direktiva utvrđuje vrlo skromne standarde kojih se države članice moraju pridržavati kada su u pitanju samozaposleni muškarci i žene i pomažući članovi njihovih porodica. U preambuli Direktive navodi se da, kako bi se poboljšala situacija za te bračne drugove i, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, životne partnere samozaposlenih osoba, njihov rad treba biti priznat. Ističe se da, s ciljem njihovog učestvovanja u aktivnostima porodičnog poduzeća, pravo na socijalnu zaštitu trebaju imati i bračni drugovi ili, ako su i u mjeri u kojoj su priznati nacionalnim pravom, životni partneri samozaposlenih osoba koji imaju pristup sistemu socijalne zaštite. Od država članica se zahtijeva da preduzmu potrebne mjere kako bi tu socijalnu zaštitu organizovale u skladu s nacionalnim pravom. Državama članicama prepušteno je da odluče posebno treba li tu socijalnu zaštitu provesti na obaveznoj ili dobrovoljnoj osnovi. Države članice mogu predvidjeti da ta socijalna zaštita može biti srazmjerna učestvovanju u djelatnostima samozaposlenih osoba i/ili nivou doprinosa. Značaj ove Direktive, kada je u pitanju majčinstvo, trudnoća i porodiljska prava, je u tome što je ukazala na neke probleme<sup>24</sup>, kao što je potreba zaštite samozaposlenih žena ili pomažućih supružnika tokom trudnoće i materinstva.

**Značajno je spomenuti i Direktivu 97/81/EZ Vijeća EU od 15. decembra 1997. godine o Okvirnom sporazumu o radu s nepunim radnim vremenom**<sup>25</sup> koji su sklopili UNICE, CEEP i ETUC kojom se propisuju opšta načela i minimalne uslovi koji se odnose na rad s nepunim radnim vremenom. Svrha ovog Okvirnog sporazuma je da se, između ostalog, omogući uklanjanje diskriminacije radnika s nepunim radnim vremenom, što se često odnosi na žene koje na taj način pokušavaju balansirati između posla, privatnog i porodičnog života.

**Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta i Vijeća od 5. jula 2006. godine o sprovođenju načela jednakih mogućnosti i jednakog tretmana muškaraca i žena u pitanjima zapošljavanja i obavljanja zanimanja (“The Recast Directive” – Prerađena direktiva)**<sup>26</sup> – Značaj ove direktive u oblasti ravnopravnosti polova je toliki da se na nju često referiše

24 Više u publikaciji Helsinškog parlamenta građana „Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije“, dostupnoj na: <http://hcnabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/>

25 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:31997L0081&from=EN>

26 Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/ALL/?uri=celex:32006L0054>

---

„Prerađena“ direktiva objedinjuje na jednom mjestu sve do tada usvojene direktive koje se odnose na ravnopravnost polova u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje na poslu i stručno osposobljavanje, uslove rada, uključujući plate, te šeme socijalnog osiguranja koje proizlaze iz radnog odnosa.

kao na Zakon o ravnopravnosti polova EU. Cilj usvajanja „Prerađene“ direktive bio je da se na jednom mjestu, odnosno jednom direktivom, objedine sve do tada usvojene direktive koje se odnose na ravnopravnost polova u pogledu pristupa zapošljavanju, uključujući napredovanje na poslu i stručno osposobljavanje, uslove rada, uključujući plate, te šeme socijalnog osiguranja koje proizlaze iz radnog odnosa. Ovom direktivom se šest do tada usvojenih direktiva „prerađuje“, razjašnjava i usklađuje sa dotadašnjom praksom Evropskog suda pravde, te spaja u jedan instrument<sup>27</sup>.

Prerađena direktiva sadrži ukupno 36 članova koji su podijeljeni u četiri glave: U prvoj glavi su sadržane osnovne odredbe, između ostalog i pojmovi direktne i indirektno diskriminacije, uznemiravanja i uznemiravanja po osnovu pola (član 2). U drugoj glavi, koja sadrži tri poglavlja, sadržane su odredbe o jednakom plaćanju, o jednakom postupanju u sistemima strukovnog socijalnog osiguranja te o jednakom postupanju s obzirom na mogućnost zapošljavanja, stručnog osposobljavanja i napredovanja te radne uslove. I treća glava podijeljena je na tri poglavlja kojim se objedinjuju odredbe koje se odnose na pravne lijekove i kazne, promovisanje ravnopravnosti polova putem tijela za ravnopravnost, kao i socijalni i dijalog sa nevladinim organizacijama. Četvrta glava sadrži završne odredbe kojima se uređuje način izvještavanja o primjeni direktive, izmjenama i dopunama i stupanju na snagu. Države članice su članom 23. Prerađene direktive obavezane da preduzmu sve potrebne mjere kako bi osigurale da se ukinu svi zakoni i drugi propisi koji su u suprotnosti sa načelom jednakog postupanja (tačka a) kao i da se izmijene ili stave van snage odredbe pojedinačnih i kolektivnih ugovora i sporazuma, internih pravilnika preduzeća kao i pravilnika kojima su uređena slobodna zanimanja i profesije odnosno pravilnika organizacija radnika i poslodavaca, kao i sva druga rješenja koja su protivna načelu jednakog postupanja (tačka b), te spriječi da se sistemi strukovnog socijalnog osiguranja koji sadrže takve odredbe odobre ili prošire upravnim mjerama (tačka c).

Kako je već pomenuto, ovom direktivom je šest do tada usvojenih direktiva „prerađeno“ i razjašnjeno, a njihove odredbe su usklađene sa (dotadašnjom) praksom Evropskog suda pravde i spojene u jedan instrument – novu Direktivu. Sama činjenica da je usljed prakse Evropskog suda pravde bilo potrebno preraditi odredbe nekoliko direktiva, dovoljno govori

o značaju koji sudska praksa ovog Suda ima ne samo u tumačenju odredbi prava EU koji su od značaja za pojedinačne predmete po kojima odlučuje, nego i za razvoj prava EU uopšte. Već je više puta istaknuto da je, počev od Ugovora o funkcionisanju Evropske unije, preko Povelje o osnovnim pravima Evropske unije, pa tako i Prerađenom direktivom, utvrđeno da načelo jednakog postupanja ne sprečava nijednu državu članicu da provodi ili donese mjere koje osiguravaju posebne prednosti kako bi se nedovoljno zastupljenom polu olakšalo bavljenje stručnom djelatnošću ili spriječio odnosno nadoknadio nepovoljan položaj u njihovoj profesionalnoj karijeri (mjere afirmativne akcije ili tzv. „pozitivne diskriminacije“).

Prerađena direktiva je, članom 14, u stavu 1, zabranila direktnu i indirektnu diskriminaciju zasnovanu na polu, u javnom i privatnom sektoru, uključujući javna tijela u odnosu na: (a) uslove zapošljavanja, samozapošljavanja i rada, uključujući kriterije za izbor kandidata i uslove pomoći u postupku zapošljavanja, u svim granama djelatnosti i na svim nivoima profesionalne hijerarhije, uključujući napredovanje na poslu; (b) pristup svim vrstama i nivoima profesionalne orijentacije, strukovnog osposobljavanja i strukovnog usavršavanja te prekvalifikacije, uključujući praktično radno iskustvo; (c) uslove zaposlenja i radne uslove, uključujući uslove otkaza, te platu; (d) članstvo i učesovanje u organizacijama radnika ili poslodavaca odnosno bilo kakvoj organizaciji koja okuplja pripadnike određene struke, uključujući povlastice koje pružaju te organizacije. Direktivom se, ipak, dozvoljavaju neki **izuzeci od načela jednakog postupanja: u stavu 2. člana 14. Prerađene direktive (ranije: član 2. stav 2, 3. i 4 Direktive 76/207)** navedeno je da države članice mogu predvidjeti da različito postupanje s obzirom na mogućnost zapošljavanja i pripadajućeg osposobljavanja, koje se temelji na određenom svojstvu vezanom za pol, ne predstavlja diskriminaciju ako zbog prirode dotičnog posla ili zbog konteksta u kojem se on obavlja to svojstvo predstavlja stvaran i odlučujući zahtjev posla, pod uslovom da je takvo različito postupanje opravdano legitimnim ciljem i da je dotični zahtjev srazmjern.

U dosadašnjoj praksi Evropskog suda izdvojile su se **tri vrste izuzetaka:** prva se odnosi na situacije u kojima se za određene poslove predviđa angažovanje osoba samo jednog pola, druga se odnosi na izuzetke koji se odnose na posebnu zaštitu žena u pogledu trudnoće i materinstva, a treća na mjere afirmativne akcije („pozitivne diskriminacije“) koje su regulisane članom 3. Prerađene direktive prema kojem države članice mogu nastaviti provoditi, odnosno mogu donijeti mjere afirmativne akcije s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu.

Kada je u pitanju **prva grupa izuzetaka koja se odnosi na „isključivo muške profesije“**, što sasvim sigurno najviše dolazi do izražaja kada je u pitanju radni angažman u vojsci i policiji, kao tradicionalno muškim oblastima djelovanja, Evropski sud pravde je **u predmetu: C-222/84 Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary** zauzeo stav da se različito postupanje, a posebno kada su u pitanju profesionalne aktivnosti, mora tumačiti restriktivno. U ovom

---

predmetu radi se o sporu Marguerite Johnston i glavnog načelnika Kraljevskog redarstva Ulstera koji je pred Evropski sud došao u postupku povodom zahtjeva za donošenje odluke o prethodnim pitanjima, koja je postavio sud Industrial Tribunal iz Belfasta. U Ujedinjenom Kraljevstvu policijski službenici ne nose oružje na redovnoj osnovi, već samo u posebnim situacijama. Zbog velikog broja policijskih službenika glavni načelnik Kraljevskog redarstva Ulstera odlučio je da samo muški policajci nose vatreno oružje. Takva je odluka rezultirala zapošljavanjem i produžavanjem ugovora samo muškim policajcima koji su bili sposobni za zadatke koji uključuju nošenje oružja, dok se ženama policajcima ugovori nisu produžavali. Marguerite Johnston bila je policijska službenica kojoj je u sklopu takve prakse odbijeno produženje ugovora, nakon čega je ona podnijela tužbu na Industrial Tribunal s obrazloženjem da je žrtva diskriminacije zasnovane na polu. Glavni načelnik podnio je potvrdu državnog sekretara kojom ovaj potvrđuje kako je neprodužavanje ugovora Marguerite Johnston učinjeno u svrhu nacionalne sigurnosti i javnog poretka. Johnston se pozvala na Direktivu 76/207 čija je svrha uspostaviti jednako postupanje prema ženama i muškarcima u pogledu pristupa zaposlenju, daljnjem usavršavanju i uslovima rada. Evropski je sud zaključio da, prema pravu EU, gđa. Johnston ima pravo na efikasnu pravnu zaštitu ukoliko smatra da je diskriminisana na osnovu pola. Sud je takođe istaknuo da je na nacionalnom sudu da utvrdi je li odluka da samo muški policajci smiju nositi vatreno oružje proporcionalna zaštiti javnog interesa koja se time želi postići. Evropski sud je nadalje utvrdio da pol policajaca može biti važan pri određivanju njihovog opisa posla, ovisno o kontekstu u kojem se taj posao obavlja. Budući da se ovdje radi o izuzetku od pravila da se muškarci i žene, pa tako i muški i ženski policajci, moraju tretirati jednako, taj je izuzetak potrebno tumačiti i dozvoljavati vrlo restriktivno. Pri tome je nužno da nejednako postupanje bude proporcionalno interesu koji se njim želi postići i da države članice povremeno procjene jesu li izuzetne okolnosti koje su potaknule takvo nejednako postupanje prestale. Države članice dakle **načelno imaju pravo u izuzetnim okolnostima**, radi zaštite javne sigurnosti, ograničiti nošenje vatrenog oružja samo na muške policajce<sup>28</sup>.

28 Sažetak odluke, preveden na hrvatski jezik, dostupan je na web stranici: <http://www.iusinfo.hr/CaseSummaryEUSP/TOC.aspx?Src=AQkP3re-B4qskYANNGii568qSzamHW%2fPngVuvUyAP4CTAY6lpMA6cIX-95TXH6jCph&Stran=2>, vidjeti i C-273/97 Sirdar u nastavku teksta u kojoj je sud argumentovao zbog čega smatra da su ovaj i slični izuzeci opravdani.

**U predmetu: C-273/97 Angela Maria Sirdar v The Army Board and Secretary of State for Defence** Evropski sud je pojasnio svoj stav zbog čega smatra da isključivanje žena iz nekih vojnih jedinica potpada pod domašaj izuzetka od pravila i da se takvim postupanjem ne krši član 2. stav 2. Direktive 76/207 (sada član 14. stav 2. Prerađene direktive).

Gospođa Sirdar je u britanskoj vojsci od 1983. godine kao kuvarica. Raspoređena je u artiljerijsku jedinicu 1993. godine, a 1994. godine proglašena tehnološkim viškom. Pošto je u Kraljevskoj mornarici postojala mogućnost zaposlenja, gospođa Sirdar je zahtijevala premještaj u Mornaricu, ali je prepreka bila činjenica da Mornarica ne prima žene:

- 6 U Ujedinjenom Kraljevstvu, primjena načela jednakog tretmana muškaraca i žena je uređena odredbama Zakona o zabrani diskriminacije polova iz 1975. Odjeljak 85(4) tog Zakona propisuje: „Ništa u ovom članu neće učiniti nezakonitim djelo počinjeno u svrhu osiguranja borbene učinkovitosti mornaričkih, vojnih ili vazduhoplovnih snaga.“
- 7 Prema odluci koja se odnosi na predmet, odgovorne vlasti u Kraljevskim marincima imaju politiku isključenja žena iz službe na osnovu toga da je njihovo prisustvo nespojivo sa zahtjevom „interoperabilnosti“, to jest, potrebe svakog člana Kraljevskih marinaca, bez obzira na specijalizaciju, da bude sposoban da se bori u diverzantskim jedinicama. Ova politika je donijeta u izvještaju od 10. juna 1994. pod nazivom „Prerađena politika zapošljavanja žena u vojsci - Učinci na Kraljevske marince“. Paragraf 2(b) tog izvještaja, koje je navedeno u paragrafu 42 Odluke na koju se odnosi, posebno navodi da: „U malim jedinicama, u kriznim vremenima i nedostatku ljudske snage, svi kraljevski marinci moraju biti sposobni da služe na nivou svog čina i vještina u diverzantskoj jedinici... Zapošljavanje žena u Kraljevskim marincima neće biti dozvoljeno zbog interoperabilnosti.“
- 8 Gđa Sirdar je bila zaposlena u Britanskoj vojsci od 1983. a na poziciji kuvarice od 1990. u diverzantskoj jedinici Kraljevske artiljerije. U februaru 1994. obaviještena je da je višak iz ekonomskih razloga, računajući od februara 1995. Ovo otpuštanje, koje je bilo rezultat studije sprovedene o troškovima odbrane, uticalo je na ukupno više od 500 kuvara.
- 9 U julu 1994. gđa Sirdar je primila ponudu o premještanju u Kraljevske marince, u kojima je bio manjak kuvara, a u pismu, u kojem je bilo precizirano da, da bi bila premještena, od nje se zahtijeva da prođe inicijalni odbor za selekciju i ide na obuku za diverzante. Međutim, kad su nadležni organi u Kraljevskim marincima postali svjesni da je ona žena i kad su shvatili da joj je greškom upućena ponuda, obavijestili su gđu Sirdar da nije prihvatljiva iz razloga pravila isključenja žena iz tog puka.

---

Nakon odluke  
Evropskog suda  
pravde, njemačka  
Vlada izmijenila je  
zakon prema kojem  
je ženama bilo  
zabranjeno da se  
pridruže oružanim  
snagama.

- 10 Nakon što je proglašena viškom, gđa Sirdar je predala tužbu na Industrijski tribunal, Bury St.Edmunds, tvrdeći da je bila žrtva diskriminacije na osnovu pola. Budući da je bio mišljenja da je spor zahtijevao tumačenje odredbi Ugovora i Direktive, Industrijski tribunal je odlučio da sljedeća pitanja uputi Sudu na prethodnu odluku.
- ...
- 25 Država članica može, prema potrebi, ograničiti takve aktivnosti i odgovarajuću profesionalnu obuku žena i muškaraca. U takvom slučaju, kao što je jasno iz Člana 9(2) Direktive, države članice imaju obavezu da periodično procjenjuju predmetne aktivnosti da bi odlučile da li, u svjetlu društvenih kretanja, još uvijek može da se nastavi sa odstupanjem od opšte šeme Direktive. (Johnston, paragraf 37).
- 26 U određivanju opsega bilo kojeg odstupanja od pojedinačnog prava kakvo je jednak tretman muškaraca i žena, načelo proporcionalnosti, jedno od opštih načela prava Unije, mora se takođe poštovati, na šta Sud u paragrafu 38 Johnsona ukazuje. To načelo zahtijeva da odstupanja ostaju u okviru ograničenja onog što je prikladno i potrebno kako bi se postigao cilj i zahtijeva da načelo jednakog tretmana bude usklađeno što je više moguće sa zahtjevima javne sigurnosti koja određuje kontekst u kojem te aktivnosti treba da se odvijaju.
- 27 Međutim, u zavisnosti od okolnosti, nacionalna tijela imaju određen stepen diskrecije prilikom usvajanja mjera za koje smatraju da su potrebne da bi se garantovala javna sigurnost u državi članici (Leifer, paragraf 35).
- 28 Pitanje je, stoga, da li u okolnostima sadašnjeg slučaja, mjere koje preduzimaju nacionalna tijela u ostvarivanju diskrecije, koje koriste, imaju u stvari svrhu garantovanja javne sigurnosti i da li su prikladne i potrebne da postignu taj cilj.
- 29 Kako je ukazano u paragrafu 7 ove presude, razlog dat za odbijanje zapošljavanja podnosioca zahtjeva u glavnom postupku kao kuvara u Kraljevskoj mornarici je potpuno isključenje žena iz te jedinice iz razloga „interoperabilnosti“ pravila koje je ustanovljeno u svrhu osiguranja borbene učinkovitosti.
- 30 Na osnovu dokumenata slučaja jasno je da je, prema nalazima koje je već donio nacionalni sud, organizacija Kraljevskih marinaca temeljno drugačija od drugih

jedinica u snagama Britanske vojske, od kojih su oni sam „vrh koplja“. To je mala jedinica namijenjena za prvu liniju napada. Utvrđeno je da su u ovoj jedinici kuvari takođe obavezni da služe kao komandosi na prvoj liniji, da su svi članovi jedinice angažovani i obučeni u tu svrhu kao i da nema izuzetaka od ovog pravila u vrijeme regrutovanja.

- 31 U takvim okolnostima, nadležna tijela su imala pravo, u primjeni njihove diskrecije o održavanju isključenja u pitanju u svjetlu društvenih kretanja, i bez povrede načela proporcionalnosti, da donesu odluku da specifični uslovi raspoređivanja jedinica za napad, od kojih se Kraljevski marinci sastoje, i posebno pravilo interoperabilnosti čiji su predmet, opravdaju njihov sastav od muškaraca isključivo.

...

Na osnovu toga, SUD donosi odluku:

1. Odluke koje su donijele države članice u vezi sa pristupom zapošljavanju, profesionalnoj obuci i radnim uslovima u oružanim snagama u svrhu osiguranja borbne učinkovitosti ne potpadaju u područje primjene prava Unije.
2. Isključenje žena iz službe u specijalnim borbenim jedinicama kao što su Kraljevski marinci može da bude opravdano članom 2(2) Direktive Komisije 76/207/EEC od 9. februara 1976. o provođenju načela jednakog tretmana muškaraca i žena u vezi sa zapošljavanjem, profesionalnom obukom i napredovanjem i radnim uslovima iz razloga prirode ovih aktivnosti i konteksta u kojima se one izvode.

Njemačka je, s druge strane, prema stavu Evropskog suda, usvajajući pravilo prema kojem sastav svih oružanih jedinica Bundeswehr-a mora biti ekskluzivno muški, povrijedila izuzetak od pravila predviđen, u to vrijeme direktivom 76/2017 (sada: član 14. stav 2. Prerađene direktive).

**U predmetu: C-285/98 Tanja Kreil v Bundesrepublik Deutschland** sud je zauzeo stav da se izuzeci mogu odnositi samo na specifične aktivnosti, te da opšte isključivanje nije opravdano posebnim okolnostima dotičnog posla niti kontekstom u kojem se on obavlja:

„Direktiva Savjeta 76/207/EEC od 9. februara 1976. o provođenju načela jednakog načela za muškarce i žene u vezi sa pristupom zaposlenju, profesionalnoj obuci i napredovanju i radnim uslovima sprečava primjenu nacionalnih odredbi, kao što je njemački zakon, koje nameću **opšte isključenje žena sa vojnih poslova** koji uključuju korištenje oružja i koje im dozvoljavaju pristup samo zdravstvenim vojno muzičkim službama“.

Nakon ove odluke Evropskog suda pravde, njemačka Vlada izmijenila je zakon prema kojem je ženama bilo zabranjeno da se pridruže oružanim snagama.

**Druga grupa izuzetaka, u smislu člana 14. stav 2. Prerađene direktive,**

---

**se odnosi na posebnu zaštitu žena u odnosu na trudnoću i materinstvo**, što je dodatno naglašeno članom 28. stav 1. ove direktive u kojem je navedeno da se njenim odredbama ne dovode u pitanje (povoljnije) odredbe država članica koje se tiču zaštite žena, posebno u pogledu trudnoće i majčinstva. Trudnoća je, kada je u pitanju pravo EU i sudska praksa Evropskog suda, uvijek bila argument koji je opravdavao potrebu posebne zaštite žena, pogotovo zato što se često dešava da su upravo zbog trudnoće žene stavljane u značajno nepovoljniji položaj u odnosu na svoje muške kolege. Iz sudske prakse Evropskog suda jasno proizlazi da svako stavljanje žena u nepovoljniji položaj s obzirom na trudnoću i majčinstvo predstavlja direktnu diskriminaciju zasnovanu na polu<sup>29</sup>, te se dosljedno priznaje legitimnost zaštite biološkog stanja žene za vrijeme trudnoće i majčinstva i uvođenja mjera zaštite majčinstva kao sredstva za postizanje stvarne ravnopravnosti polova. Stav je Evropskog suda pravde, iznesen u, između ostalih, odluci u predmetu Hofman<sup>30</sup>, da države imaju pravo da zadrže ili uvedu u svoje zakonodavstvo odredbe koje su namijenjene zaštititi žena u pogledu trudnoće i materinstva kako bi obezbijedile zaštitu kako ženskog fizičkog stanja u trudnoći i nakon porođaja, tako i radi toga da zaštite poseban odnos između žene i njenog djeteta u periodu koji slijedi nakon trudnoće i porođaja i spriječe da taj odnos bude uznemiren zbog višestrukih opterećenja koja bi rezultirala iz istovremene potrage za zaposlenjem. Zaštita radnih prava žena na porodiljskom odsustvu, a posebno njihovog prava na povratak na isto ili istovjetno radno mjesto bez pogoršanja uslova rada zbog korištenja tog odsustva te prava da uživaju sva poboljšanja radnih uslova na koje bi imale pravo za vrijeme svog odsustva, kao i mjere usmjerene prema usklađivanju profesionalnog, privatnog i porodičnog života, smatraju se

29 Dvije odluke Evropskog suda na koje se najčešće referiše kada je u pitanju posebna zaštita žena u odnosu na trudnoću i materinstvo, su odluke u predmetima Dekker i Hertz u kojima je Sud, između ostalog, potvrdio da je odbijanje zaključivanja ugovora o radu sa ženom koja je trudna, ili raskid radnog odnosa sa ženom koja je trudna, s obzirom da samo žene mogu zatrudniti, predstavlja direktnu diskriminaciju zasnovanu na polu žene. Predmet C-177/88 Dekker v Stichting Vormingscentrum voor Jonge Volwassenen Plus [1990] ECR I-3941, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0177>; Predmet C-179/88 Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund I Danmark (Hertz) v Dansk Arbejdsgiverforening [1990] ECR I-3979, dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0179>

30 Predmet C-184/83 Ulrich Hofmann v Barmer Ersatzkasse (1984) dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61983CJ0184>



ključnim za ostvarivanje ravnopravnosti polova<sup>31</sup>.

Posljednja „grupa“ izuzetaka odnosi se na mjere afirmativne akcije propisane članom 3. Prerađene direktive (prethodno: član 2. stav 4. Direktive 76/207) kojim je propisano da države članice mogu nastaviti provoditi odnosno donijeti mjere u smislu člana 141. stava 4. Ugovora s ciljem osiguravanja potpune i stvarne jednakosti muškaraca i žena u poslovnom životu, odnosno mjere koje su osmišljene kako bi se eliminisale štetne posljedice koje žene trpe usljed postojećih stereotipnih stavova, postupaka i struktura zasnovanih na ideji tradicionalne podjele rodних uloga u društvu, pa samim tim i poslova i zanimanja, na muške i ženske. Ove mjere trebalo bi da ohrabre žene i da ih podstaknu da uzmu učešća i u onim sektorima i profesijama u kojima su (trenutno) nedovoljno zastupljene. Jedan od načina da se ovaj cilj dostigne je i uspostavljanje kvota, pod uslovom da je ovo sredstvo srazmjerno cilju koji se želi postići. Sud pravde je zauzeo stav da uvođenje mjera koje daju automatsku i безусловnu prednost jednom od polova nije srazmjerno cilju koji se želi postići. Naime, stav je suda, da su kvote prihvatljive samo pod uslovom da se, u slučaju zapošljavanja i unapređivanja, prijava svakog/e kandidata/kinje objektivno izanalizira i procijeni, i da se pri tom uzime u obzir lična situaciju svakog od kandidata/kinja ponaosob. **U predmetu broj: C-450/93 Eckhard Kalanke v Freie Hansestadt Bremen**<sup>32</sup> njemački Savezni radni sud obratio se Evropskom sudu po prethodnom pitanju koje se postavilo tokom postupka između gospodina Kalanke i Grada Bremena. Gospodin Kalanke smatrao je da mu je uskraćeno pravo na jednakost pri pristupu zapošljavanju, odnosno napredovanju, jer je njegov zahtjev za napredovanje odbijen od strane poslodavca. Bremenski Zakon o jednakom postupanju prema ženama i muškarcima u javnim službama („LGG“) propisuje da se prilikom pristupanja poslu, profesionalnom usavršavanju ili napredovanju, ženama mora dati apsolutna prednost ukoliko su jednako kvalificirane kao muškarci i ako su podzastupljene. Pritom se kod procjene kvalifikacija uzimaju u obzir samo one vještine koje su nužne za taj posao, a podzastupljenošću se smatra postotak žena u određenom sektoru ili zaposlenju koji je manji od 50%. Rukovodeći se pravilima LLG-a poslodavac je prednost dao gđi Glissmann, za koju

31 Više u: „Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo“ i „Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja“ su dostupne na: <http://hcabl.org/majcinstvo-roditeljstvo-i-ocinstvo-i-pravo-evropske-unije/> i <http://hcabl.org/sudska-praksa-evropskog-suda-pravde-u-oblasti-zastite-trudnica-i-porodilja/>; Adrijana Hanušić, Prijedlog izmjena i dopuna Zakona o radu u FBiH - Za unapređenje zaštite ravnopravnosti spolova, zaštite prava povezanih sa majčinstvom, očinstvom i pravima djece, Sarajevski otvoreni centar, Edicija Human Rights Papers Sarajevo, 2016, publikacija dostupna na: [http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP\\_zakon-o-radu\\_28.10.2016\\_bos.logo\\_web.pdf](http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP_zakon-o-radu_28.10.2016_bos.logo_web.pdf); Susanne Burri and Sacha Prechal, EU Gender Equality Law, European Union, 2014, dostupna na: <http://www.equalitylaw.eu/downloads/4056-eu-gender-equality-law-update-2013-pdf-690-kb>

32 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61993CJ0450>

---

Odluke Suda su obavezujuće za države članice EU i one ih moraju sprovoditi. Ugovorom o funkcionisanju Evropske unije propisano je postupanje za slučaj da država članica ne postupi po odluci Suda: „1. Ako Sud pravde Evropske unije ustanovi da država članica nije ispunila neku obavezu na osnovu Ugovora, ta je država dužna da preduzme potrebne mjere kako bi postupila u skladu sa presudom Suda. 2. Ako smatra da dotična država članica nije preduzela potrebne mjere kako bi postupila u skladu s presudom Suda, Komisija, nakon što toj državi pruži priliku za izjašnjenje, može predmet uputiti Sudu. Komisija pri tom određuje visinu paušalnog iznosa ili novčane kazne koju je dotična država članica dužna platiti, a koju smatra primjerenom s obzirom na okolnosti. Utvrdi li Sud da država članica nije postupila u skladu sa njegovom presudom, može joj odrediti plaćanje paušalnog iznosa ili novčane kazne [itd...]”<sup>33</sup>”

je smatrao da je jednako kvalificirana. Gospodin Kalanke podnio je zahtjev Radnom sudu, smatrajući da je njegov poslodavac krivo procijenio njegove mogućnosti te da je bolje kvalificiran nego gospođa Glissmann. Smatrao je takođe da sistem kvota propisan LGG-om nije u skladu s njemačkim Ustavom (Grundgesetz) te Građanskim zakonom. Savezni radni sud, do kojeg je pitanje došlo, smatrao je da je LGG u skladu s njemačkim Ustavom i da se tako treba tumačiti. U svojoj argumentaciji, nacionalni sud ističe kako su ove mjere nužne kako bi se ispravio negativan trend u zapošljavanju i napredovanju žena u određenim zanimanjima. S druge strane, Evropski sud pravde ističe da je cilj Direktive uspostaviti načelo jednakog postupanja, koje zabranjuje bilo kakvu diskriminaciju između muškaraca i žena. Evropski sud je, donoseći odluku u ovom predmetu, zauzeo stav da mjere kojim se ženama, jednako kvalificiranim kao muškarcima, automatski daje prednost, zapravo predstavljaju diskriminaciju zasnovanu na polu: Direktiva propisuje uvođenje mjera čiji je cilj ukidanje postojećih nejednakosti koje imaju uticaj na položaj žena prilikom zapošljavanja ili napredovanja u karijeri, te su zbog toga načelno dopuštene mjere kojima se daju specifične prednosti ženama u pristupu zaposlenju, profesionalnom usavršavanju ili napredovanju u karijeri. Međutim, navedena odredba Direktive, prema stavu Suda, treba se interpretirati krajnje restriktivno. Stoga mjere kojima se garantuje apsolutna i безусловna prednost (jednako kvalificiranim) ženama nad muškarcima, prelaze granice načela jednakog postupanja i, čak naprotiv, djeluju u suprotnom smjeru – ostvarenju stvarne jednakosti, jednakosti u u rezultatu, a ne jednakosti u mogućnostima.

Iz prethodnog teksta je vidljivo da je Evropski sud pravde dao veliki doprinos razvoju okvira i primjene prava i u oblasti ravnopravnosti polova, s jedne strane, ali i razvoju svijesti u državama članicama o položaju i ulozi žena, s druge strane. U nastavku teksta biće predstavljeno još nekoliko odluka Suda koje su značajnije doprinijele unapređenju položaja žena na radu i ostvarivanju prava u vezi sa radnim statusom, u državama članicama Evropske unije.

# 4.

## Sudska praksa Suda Evropske unije i ravnopravnost polova

Evropski sud pravde je institucija Evropske unije čiji je zadatak da osigura da se zakonodavstvo Evropske unije tumači i primjenjuje na isti način u svim državama članicama. Način na koji Sud tumači prava, najčešće liberalniji od tumačenja i postupanja karakterističnih za sudove država članica u vrijeme donošenja odluka, imao je veliki značaj za proces zalaganja za unapređenje položaja žena na tržištu rada, uključujući i one koji se odnose na različite oblike diskriminacije žena.

Mogućnost da se pravo EU o rodnoj ravnopravnosti koristi i u sudskim postupcima pred nacionalnim sudovima država članica predstavlja moćan instrument za zaštitu i ostvarivanje prava na ravnopravnost, bilo da je pravo EU integrirano u nacionalno zakonodavstvo ili ne. Naime, države članice često kasne sa transponovanjem, ili, ponekad, čine to na način koji je u suprotnosti sa ciljevima koji se pojedinim direktivama nastoje postići. Međutim, zbog pravila o supremaciji prava EU, u slučaju neusaglašenosti nacionalnih pravnih propisa sa propisima EU, te u skladu sa odlukama Evropskog suda pravde, nacionalni sudovi država članica su u obavezi da u takvim slučajevima svoje odluke zasnivaju na propisima EU, odnosno, u obavezi su da učine sve što je u njihovoj moći kako bi se kroz tumačenje nacionalnog prava postigao rezultat kojim se kroz cilj direktive stremi. Kad god se pred nacionalnim sudovima poziva na pravo EU u smislu ravnopravnosti polova, sudovi mogu, a ponekad su i obavezni (sudovi posljednjeg stepena – oni koji donose odluke na koje stranke u postupku nemaju mogućnost da ulože žalbu), da traže preliminarnu odluku – neku vrstu obavezujućeg savjeta o tumačenju odredbi prava EU - od Evropskog

33 Član 260. Ugovora o funkcionisanju Evropske unije – prečišćeni tekst, 2016. (UFEU), dostupan na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/HR/TXT/PDF/?uri=CELEX:12016E/TXT&from=EN>

---

I pojedinci mogu da se pred nacionalnim sudovima pozovu na član 119. Ugovora EEZ (sada je to član 141. Ugovora EZ) kako bi ostvarili pravo na jednaku zaradu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, bez diskriminacije na osnovu pola, a načelo jednake plate za muškarce i žene ne odnosi se samo na postupanje javnih tijela, već i na sve ugovore kojim se kolektivno reguliše plaćeni rad, stav je Evropskog suda pravde.

suda pravde (Član 234. Ugovora EZ)<sup>34</sup>. Ova tumačenja relevantnih odredbi imaju dalekosežne efekte na ostvarivanje prava i u konkretnom predmetu, ali i na sve buduće slučajeve<sup>35</sup>. Uopšteno govoreći, Evropski sud pravde je imao, posebno kroz preliminarni postupak, veoma važnu ulogu u unapređenju mogućnosti muškaraca i žena da koriste svoje pravo na ravnopravnost<sup>36</sup>. Jedna od značajnijih odluka Evropskog suda pravde u ovoj oblasti je odluka **u predmetu broj: C-43/75 Gabrielle Defrenne v Société anonyme belge de navigation aérienne Sabena od 8. aprila 1976. godine, poznatijom kao Defrene II**<sup>37</sup>. Ova odluka značajna je radi toga što je u njoj Evropski sud pravde zauzeo stav da pojedinci mogu da se pred nacionalnim sudovima pozovu na član 119. Ugovora EEZ (sada je to član 141. Ugovora EZ) kako bi ostvarili pravo na jednaku zaradu za jednak rad ili rad jednake vrijednosti, bez diskriminacije na osnovu pola. Pored toga što je u ovom

34 Sud ima nadležnost da rješava pravne sporove između država članica EU, institucija EU, pravnih subjekata i fizičkih lica. Sud donosi odluke u postupcima koji su pred njim pokrenuti. Najčešće se vode postupci u kojima se razmatra pet vrsta predmeta: postupak po zahtjevu za prethodno rješavanje, postupak zbog neispunjavanja obaveza, postupak poništenja, postupak zbog propuštanja djelovanja i postupak naknade štete nastale radom institucija EU.

35 Po zahtjevu za prethodno rješavanje Sud postupa u slučajevima kada mu se, tražeći objašnjenje, obrati nacionalni sud države članice koji ima nedoumice u vezi sa tumačenjem ili valjanošću određenog pravnog akta EU. Ovaj mehanizam se na taj način indirektno upotrebljava i za utvrđivanje usklađenosti nacionalnog zakona ili prakse s pravom EU. Procedura koja omogućava saradnju između Suda pravde i nacionalnih sudova se naziva postupak preliminarne odluke. Nacionalni sudovi mogu, a nekada i moraju, da upute zahtjev Sudu pravde i traže pojašnjenje i tumačenje prava EU. Ova mjera ima cilj da obezbijedi efikasnu i jedinstvenu primjenu prava EU i da spriječi različita tumačenja. Ukoliko se pokrene pitanje tumačenja prava EU u predmetu pred nacionalnim sudom, sud taj postupak obustavlja, formuliše pitanje ili pitanja i upućuje ih Sudu pravde, te čeka na njegov odgovor. Dakle, u postupku za preliminarnu odluku, pitanje ili pitanja za Sud pravde ne upućuju stranke, već to radi nacionalni sud. Pitanja koja nacionalni sud postavlja moraju se odnositi na tumačenje prava EU. Ako se ne radi o pravu EU, pitanje je neprihvatljivo. Sud ima obavezu da donese odluku o pitanjima koja nacionalni sud postavlja izuzev ako je očigledno da zahtjev za tumačenje prava EU nema veze sa stvarnim činjenicama glavne tužbe ili njene svrhe ili ako je problem hipotetički. Nacionalni sud koji je uputio zahtjev obavezan je tumačenjem Suda pravde u rješavanju predmeta. Drugi sudovi ovu odluku mogu tretirati kao mjerodavnu. Država članica mora izmijeniti sve odredbe koje nisu u skladu sa tumačenjem Suda pravde.

36 Više u: Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja, Helsinški parlament građana (2016), dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/12/Sudska-praksa-WEB.pdf>

37 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61975CJ0043>

predmetu zauzeo stav da se načelo jednake plate za muškarce i žene ima direktno primjenjivati pred sudovima država članica, sud je razjasnio da se to načelo ne odnosi samo na postupanje javnih tijela već i na sve ugovore kojim se kolektivno reguliše plaćeni rad. Takođe, u ovoj odluci je naglašeno da načelo jednake zarade doprinosi dostizanju socijalnih ciljeva Zajednice koja nije isključivo ekonomska unija, nego zajednica koja u isto vrijeme nastoji da putem zajedničkih aktivnosti obezbijedi socijalni napredak i konstantno radi na unapređenju radnih i životnih uslova svojih građana<sup>38</sup>.

Jedna od zanimljivijih i značajnijih odluka, iz perspektive ravnopravnosti žena i muškaraca, je i odluka **u predmetu C-409/95 Marschall v Land Nordrhein-Westfalen od 11. novembra 1997. godine**<sup>39</sup>: Sud je proglasio da se pravom EU ne dira u pravilo uspostavljeno nacionalnim pravom prema kojem, ako je u nekom sektoru broj žena manji od broja muškaraca, prednost u napredovanju treba dati kandidatkinjama („pozitivna diskriminacija”), pod uslovom da ta prednost nije zagarantovana automatski, odnosno, da se i kandidatima garantuje razmatranje napredovanja i da im nije unaprijed onemogućeno da apliciraju za napredovanje.

Uklanjanje direktne i indirektno diskriminacije na osnovu pola u vezi sa svim aspektima i uslovima obračuna i isplate plate za isti (jednak) rad ili za rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost, obaveza je država članica. Konkretno, u svim slučajevima u kojim se sistem klasifikacije radnih mjesta koristi za određivanje plata, ona će biti zasnovana na istim kriterijumima za muškarce i za žene, a kriterijumi moraju biti sastavljeni na način koji isključuje bilo kakvu diskriminaciju na osnovu pola (član 4. Prerađene direktive i član 141. Ugovora EZ). Evropski sud pravde je **u predmetu: C-69/80 Susan Jane Worringham and Margaret Humphreys v Lloyds Bank Limited od 11. marta 1981. godine**<sup>40</sup>, zauzeo stav da koncept istog (jednakog) rada uključuje i rad kojem se pripisuje jednaka vrijednost.

Iz gore navedene odluke Evropskog suda pravde jasno je da se načelo iste (jednake) plate primjenjuje na rad iste (jednake) vrijednosti, odnosno rad kojem je pripisana jednaka vrijednost. Međutim, načelo jednake plate za jednak rad ili rad jednake vrijednosti odnosi se, a fortiori, i na rad više vrijednosti: Evropski sud pravde je **u predmetu broj: C-157/86 Mary**

38 U odlukama donesenim po predmetima koji su kasnije razmatrani, Sud je čak zauzeo stav da se ekonomski cilj smatra sekundarnim kada se posmatra u odnosu na socijalni cilj, imajući u vidu da je socijalna dobrobit osnovno ljudsko pravo (Pogledati predmet broj C-149/77 Gabrielle Defrenne v Société Anonyme Belge de Navigation Aérienne Sabena, kao i predmet broj: C-50/96, Deutsche Telekom AG, formerly Deutsche Bundespost Telekom v Lilli Schröder, paragraf 57)

39 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61995CJ0409>

40 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61980CJ0069>

**Murphy i dr. v Bord Telecom Eireann od 4. februara 1988. godine**<sup>41</sup>, zauzeo stav da bi u suprotnom poslodavci veoma lako mogli izbjeći ovo načelo putem dodjeljivanja dodatnih ili zahtjevnijih dužnosti radnicima određenog pola, kako bi im mogli isplatiti veću platu.

Donoseći odluku **u predmetu broj: C-170/84 Bilka protiv Kaufhaus GmbH v Karin Weber von Hartzod 13. maja 1986. godine**<sup>42</sup>, Sud je zauzeo stav da mjera kojom se radnike koji su zaposleni sa nepunim radnim vremenom isključuje iz strukovnog penzionog sistema predstavlja indirektnu diskriminaciju te da je u suprotnosti sa prijašnjim članom 119. ako je njom pogođen mnogo veći broj žena nego muškaraca, osim ako se može dokazati da se to isključenje temelji na objektivno opravdanim faktorima koji nisu povezani ni sa kakvom vrstom diskriminacije na osnovu pola.

Odlukom **u predmetu broj: C-262/88 Douglas Harvey Barber v Guardian Royal Exchange Assurance Group od 17. maja 1990. godine**<sup>43</sup>, Sud je zauzeo stav da se sve vrste strukovne penzije smatraju platom u smislu člana 119. te se stoga na njih odnosi načelo jednakog postupanja. Sud je u ovoj odluci zaključio i to da bi muškarci trebali moći ostvarivati svoja prava na penziju ili porodičnu penziju u istoj dobi kao i njihove kolegice.

Odluka **u predmetu broj: C-236/09 Association Belge des Consommateurs Test-Achats ASBL and Others v Conseil des ministres od 1. marta 2011. godine**<sup>44</sup>: Sud je proglasio nevažećim član 5. stav 2. Direktive 2004/113/EZ jer je u suprotnosti s načelom jednakog postupanja prema muškarcima i ženama u pristupu i nabavci robe, odnosno pružanju usluga. U skladu s time, pri određivanju premija i naknada osiguranja i za muškarce i za žene mora se primjenjivati isti sistem aktuarskog izračuna.

Navedeno je samo nekoliko predmeta Evropskog suda pravde<sup>45</sup>

41 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61986CJ0157>

42 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61984CJ0170>

43 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A61988CJ0262>

44 <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:62009CJ0236>

45 Na navedene presude referiše i Evropski parlament: više na web stranici: [http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuId=FTU\\_5.10.8.html](http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/hr/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.10.8.html)

koji su izabrani iz razloga što su stavovi koje je Sud zauzeo po pitanjima koja je razmatrao, u vremenu kada su donesene, a u nekim stavovima i danas, predstavljali prekretnicu u razumijevanju pojedinih koncepata ravnopravnosti polova i usmjerili nacionalne sudove država članica, ali i, kao u slučaju donošenja „Prerađene direktive“, direktno uticali na unapređenje prava EU određivanju pravaca djelovanja u ovoj oblasti.

---

# 5.

Osim pravnih dokumenata i sudske prakse Evropskog suda pravde, i politički dokumenti Evropske unije, iako se ne radi o pravno obavezujućim dokumentima, predstavljaju značajan resurs, u smislu koordinisanog pravca djelovanja u oblasti ravnopravnosti polova.

U te dokumente, između ostalih, spadaju i Povelja o ženama (2010) i Strategija za rodnu ravnopravnost koja je usvojena za period 2016-2019.

## Politike Evropske unije i ravnopravnost polova u području rada i zapošljavanja

Osim pravnih dokumenata i sudske prakse Evropskog suda pravde, i politički / deklarativni dokumenti Evropske unije, iako se ne radi o pravno obavezujućim dokumentima, predstavljaju značajan resurs, u smislu određivanja koordinisanog pravca djelovanja u oblasti ravnopravnosti polova. Jedan od takvih dokumenata, donesen u cilju unapređenja ravnopravnosti žena i muškaraca, je Povelja o ženama<sup>46</sup>. U preambuli Povelje je objašnjeno zbog čega je za Evropsku uniju od ključnog značaja da se usredsredi na rodnu ravnopravnost u svom zakonodavstvu i politikama: Evropska komisija je, ističući da rodne nejednakosti imaju direktne posljedice na ekonomsku i socijalnu koheziju, na održivi rast i konkurentnost, kao i na demografske promjene, u martu 2010. godine usvojila ovu Povelju. Poveljom je izdvojeno pet specifičnih područja djelovanja u kojima je neophodno preduzeti dodatne napore kako bi se potvrdila posvećenost Evropi ravnopravnosti između žena i muškaraca koji nudi bolji život i održivu budućnost za sve: jednaku ekonomsku nezavisnost; jednaku zaradu za jednak rad i rad jednake vrijednosti; ravnopravnost u donošenju odluka, dostojanstvo, integritet i okončanje rodno zasnovanog nasilja; i to **kako u Evropskoj uniji, tako i izvan njenih granica**. Iako su, direktno ili indirektno, svih pet područja koja su Poveljom predložena kao oblasti djelovanja od značaja za temu rada i zapošljavanja žena, dva su izuzetno relevantne za ovu temu:

46 Strengthening the commitment to equality between women and men: a women's charter, EC, Dostupna na: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV:em0033>



1. Ekonomska nezavisnost, koja treba da se dostigne posebno kroz borbu protiv diskriminacije, obrazovnih stereotipa, segregacije na tržištu rada, nesigurnih uslova zapošljavanja, prinudnog skraćenog radnog vremena i neuravnotežene podjele odgovornosti za brigu o porodici sa muškarcima. Komisija se obavezuje da osigura punu realizaciju mogućnosti žena i korišćenje njihovih vještina.
2. Jednako plaćanje rada žena i muškaraca. Komisija se obavezuje na borbu protiv razlika u platama svim dostupnim sredstvima, uključujući zakonske instrumente.

Pored političkih, i strateški dokumenti EU u ovoj oblasti potvrđuju predanost angažmanu u oblasti ravnopravnosti muškaraca i žena. U Strategiji za rodnu ravnopravnost koja je usvojena za period 2016-2019. godine<sup>47</sup> se, slično Povelji o ženama, za prioritet djelovanja određuje pet područja: povećanje broja žena koje učestvuju na tržištu rada i jednaka ekonomska nezavisnost žena i muškaraca; smanjenje razlike u platama, primanjima i penzijama između muškaraca i žena te borba protiv siromaštva žena; promocija ravnopravnosti žena i muškaraca u donošenju odluka; suzbijanje rodno zasnovanog nasilja te zaštita i podrška za žrtve i promocija ravnopravnosti polova i ženskih prava širom svijeta. Ponovo, dva su direktno vezana za temu rad i zapošljavanje žena:

1. Povećanje broja žena koje učestvuju na tržištu rada i jednaka ekonomska nezavisnost žena i muškaraca.
2. Smanjenje razlike u platama, primanjima i penzijama između muškaraca i žena te borba protiv siromaštva žena.

47 Dostupna na: [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic\\_engagement\\_hr.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/document/files/strategic_engagement_hr.pdf)

---

# 6.

Evropska unija je uspostavila pravni okvir iz kojeg je vidljivo opredijeljenje prema dostizanju ravnopravnosti između žena i muškaraca.

Ravnopravnost žena i muškaraca je temeljna vrijednost, cilj i pokretač ekonomskog rasta Evropske unije.

Ne samo u pravnim dokumentima, već i u svim aktivnostima,

Evropska unija nastoji promovirati ravnopravnost muškaraca i žena.

Države članice Evropske unije obavezne su i u ovoj oblasti približiti svoje zakonodavstvo pravu Evropske unije.

## Zaključak

Iako se iščitavanjem pravnih dokumenata sa sigurnošću može tvrditi da je ravnopravnost žena i muškaraca temeljna vrijednost, cilj i pokretač ekonomskog rasta Evropske unije, kao i da EU u svim svojim aktivnostima nastoji promovirati ravnopravnost muškaraca i žena, u praksi se često dešava da je situacija sasvim drugačija. Odluke Suda pravde potvrđuju da se i dugogodišnje države članice suočavaju sa poteškoćama pri sprovođenju načela ravnopravnosti polova i zabrane diskriminacije kao opštih načela na kojima počiva Evropska unija. Radi toga Evropska unija nastoji da pozitivno utiče na unapređivanje ravnopravnosti muškaraca i žena i rodne ravnopravnosti ne samo u državama članicama, već i u onim koje su u procesu pridruživanja EU. U tom smislu, EU zahtijeva prilagođavanje zakonodavstva država kandidatkinja zakonodavstvu EU. Države članice su, pored usvajanja zakona, obavezne da preduzmu mjere u pravcu ukidanja svih zakona, propisa ili postupaka koji nisu u skladu sa načelom jednakog tretmana. Svaka odredba u suprotnosti sa navedenim načelom, a koja se nalazi u ugovoru o radu, kolektivnom ugovoru, internom aktu poslodavca, propisu koji se primjenjuje na samostalna zanimanja ili profesije ili organizacije radnika i poslodavaca su, prema tome, ništavne i moraju biti izmijenjene. Države članice, pored izmjene propisa, moraju da utvrde sankcije za one koji krše načelo jednakog tretmana, kao i da vrše kontrolu primjene. Sankcije mogu da obuhvate i naknadu štete koju sud može odrediti oštećenim licima u slučaju diskriminacije zasnovane na polu i moraju biti efikasne, srazmjerne učinjenoj radnji i odvrćajuće u smislu da obeshrabruju tog ali i druge poslodavce da u buduće krše načelo jednakog tretmana žena i muškaraca. Države članice su dužne da osiguraju u svom radnom zakonodavstvu da tuženi poslodavac mora da dokazuje da se pridržavao načela jednakosti mogućnosti i postupanja,

kako bi sud ili drugi nadležni organ mogao da odluči da li je bilo povrede principa jednakog postupanja imajući u vidu da bi oštećenoj osobi bilo veoma teško da dokaže postojanje diskriminacije. Države članice trebaju promovisati dijalog između socijalnih partnera u pogledu jačanja jednakog tretmana, uključujući nadgledanje prakse na radnim mjestima, kolektivne ugovore, kodekse ponašanja, istraživanja ili razmjenu iskustava i dobre prakse. Takođe trebaju podsticati dijalog sa nevladinim organizacijama koje imaju legitiman interes da se bore protiv diskriminacije po osnovu ravnopravnosti polova i da osnuju ili osnaže postojeće tijelo ili tijela koja promovišu ravnopravnost polova. Mjere za podsticanje usklađivanja privatnog i profesionalnog života, kao i mjere kojim se podstiče ravnomjerno učešće žena u ekonomskom i političkom odlučivanju, ali i učestvovanje na tržištu rada za određene grupe žena, kao što su žene sa invaliditetom, samohrane majke, starije žene, žene koje žive u seoskim sredinama, su jedan od načina na koji države članice treba da unaprijede položaj žena u onim područjima u kojima je uočeno da je najpotrebnije. Od država članica se očekuje da raspolažu sa ažuriranim podacima i informacijama koje se odnose na sve statističke podatke u ovoj, kao i u svim drugim oblastima.

Gore izneseni zahtjevi se prepoznaju i u Upitniku koji je Evropska komisija dostavila Bosni i Hercegovini, a koji sadrži „spisak“ informacija koje Evropska komisija traži od Bosne i Hercegovine u svrhu pripreme Mišljenja o zahtjevu Bosne i Hercegovine za članstvo u Evropskoj uniji, kada je u pitanju jednak tretman muškaraca i žena. Analizom odgovora će se ocijeniti kompatibilnost sa sistemom i vrijednostima koje egzistiraju u EU i državama članicama, odnosno nivo dosezanja kriterija za članstvo u EU i spremnost Bosne i Hercegovine da napreduje u procesu evropskih integracija do statusa države kandidatkinje i otvaranja pregovora o pristupanju. Upitnik sadrži detaljnu listu pitanja koja svojom strukturom prate strukturu kriterija za članstvo u EU, a cilj je da se kroz odgovore napravi sveobuhvatan uvid u politički, pravni, društveni, ekonomski i administrativni sistem Bosne i Hercegovine. Kada su u pitanju sprečavanje diskriminacije i jednake mogućnosti muškaraca i žena, ova pitanja su u osnovi obuhvaćena poglavljem 19. sa posebnim naglaskom na aspekte zapošljavanja<sup>48</sup>.

Sasvim je sigurno da će Bosna i Hercegovina u odgovorima na Upitnik imati čime da se pohvali: pravni okvir, počev od Ustava, preko zakona, podzakonskih akata i strateških i dokumenata javnih politika će biti zadovoljstvo čitati. Sa manjim razlikama u zavisnosti od toga na koji od entitetskih zakona se odgovori odnose, sasvim sigurno da ćemo moći pročitati da je, npr. načelo jednakosti plata za jednak rad ili rad jednake

48 Dostupan na web stranici Direkcije za evropske integracije: [http://www.dei.gov.ba/dei/direkcija/sektor\\_strategija/Upitnik/upitnik/default.aspx?id=17826&langTag=bs-BA](http://www.dei.gov.ba/dei/direkcija/sektor_strategija/Upitnik/upitnik/default.aspx?id=17826&langTag=bs-BA), strana 241 – Poglavlje 19, strana 266 – Jednak tretman muškaraca i žena.

---

Načelo jednakosti plata za jednak rad ili rad jednake vrijednosti muškaraca i žena zagwarantovano je Zakonima o radu, posebnim Zakonom o ravnopravnosti polova BiH i kolektivnim ugovorima. Međutim, statistički podaci će pokazati da, i pored zakonske zabrane diskriminacije u platama, postoji razlika u prosječnim platama muškaraca i žena, kao i da su u većini djelatnosti prosječne plate muškaraca veće od plata žena, a posebno u finansijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, a da su prosječne plate žena veće nego plate muškaraca u onim djelatnostima koje su najmanje plaćene i vrednovane.

vrijednosti muškaraca i žena zagarrantovano Zakonima o radu, posebnim Zakonom o ravnopravnosti polova i kolektivnim ugovorima. Međutim, statistički podaci će pokazati da i pored zakonske zabrane diskriminacije u platama postoji razlika u prosječnim platama muškaraca i žena, kao i da su u većini djelatnosti prosječne plate muškaraca veće od plata žena, a posebno u finansijskim djelatnostima i djelatnostima osiguranja, a da su prosječne plate žena veće nego plate muškaraca u onim djelatnostima koje su najmanje plaćene i vrednovane. Također, zabrana diskriminacije u pristupu zapošljavanju je u Bosni i Hercegovini ne samo ustavna, već kategorija razrađena Zakonima o radu, Krivičnim zakonima, Zakonom o ravnopravnosti polova, posebnim zakonima kojima se uređuje rad u određenim oblastima, sastavni je dio kolektivnih ugovora. U Bosni i Hercegovini je zabranjen različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, što uključuje i onemogućavanje povratka na isti, ili jednako plaćen posao u istom nivou, nakon isteka porodiljskog odsustva, kao i različit tretman muškaraca i žena u vezi sa donošenjem odluke o korištenju odsustva nakon rođenja djeteta, bilo koji nepovoljni tretman roditelja ili staratelja u usklađivanju obaveza iz porodičnog i profesionalnog života, te organizovanje posla, podjele zadataka ili na drugi način određivanja uslova rada, otkazivanje radnog odnosa, tako da se na osnovu pola ili bračnog statusa zaposleniku dodjeljuje nepovoljniji status u odnosu na druge zaposlene. Onome ko radnici prekine radni odnos zbog trudnoće ili od zaposlene radnice zahtijeva da će u tom slučaju dati otkaz ugovora o radu ili prihvatiti sporazumni raskid radnog odnosa, zapriječeno je krivičnom sankcijom. Žrtva diskriminacije po odredbama Zakona o ravnopravnosti polova u BiH ima pravo na naknadu štete prema propisima kojima se uređuju obligacioni odnosi: Zakonom o obligacionim odnosima je propisano da za pretrpljene fizičke bolove, za pretrpljene duševne bolove zbog umanjena životne aktivnosti, naruženosti, povrede ugleda, časti, slobode ili prava ličnosti, smrti bliskog lica kao i za strah sud će, ako nađe da okolnosti slučaja, a naročito jačina bolova i straha i njihovo trajanje to opravdava, dosuditi pravičnu novčanu naknadu, nezavisno od naknade materijalne štete kao i u njenom odsustvu. Prilikom odlučivanja o zahtjevu za naknadu nematerijalne štete, kao i o visini njene naknade, sud će voditi računa o značaju povrijeđenog dobra i cilju kome služi ta naknada, ali i o tome da se njome ne pogoduje težnjama koje nisu spojive sa njenom prirodom i društvenom svrhom. I Zakoni o radu prepoznaju pravo lica koje traži zaposlenje, kao i radnika, da pokrene pred nadležnim sudom postupak za ostvarivanje prava i naknadu štete od poslodavca u skladu sa zakonom. Zakonima o radu

je propisano da je, u slučaju spora, na poslodavcu teret dokazivanja da nije bilo diskriminacije, odnosno da je postupljeno u skladu sa zakonom, ukoliko lice koje traži zaposlenje, odnosno lice koje je zaposleno, iznese činjenice koje opravdavaju sumnju da je poslodavac postupio protivno odredbama ovog zakona. U slučajevima nasilja na osnovu pola, uznemiravanja i seksualnog uznemiravanja i mobinga, nijedna odredba zakona ne može se tumačiti kao ograničavanje ili umanjivanje prava na vođenje krivičnog ili građanskog postupka. Zakoni o radu propisuju i to da će se novčnom kaznom kazniti za prekršaj poslodavac ako ne obezbijedi ravnopravnost radnika na radu, kao i ravnopravnost nezaposlenih lica koja konkurišu na zaposlenje. Pored Zakona o radu, i drugi zakoni propisuju sistem administrativnih sankcija za slučajeve diskriminacije po osnovu pola (Zakon o ravnopravnosti polova u BiH, kao i drugi zakoni kojima se posebno uređuju pojedine oblasti). Takođe, Krivičnim zakonima je propisano da će se kazniti onaj ko se svjesno ne pridržava propisa koji se odnose na zaključivanje ugovora o radu i prestanku radnog odnosa, plate i druga primanja iz radnog odnosa, radno vrijeme, pauze, odmora, godišnje odmora, ili odsustva, zaštitu žena, omladine i lica sa invaliditetom, zaštitu radnica zbog trudnoće i roditeljstva, zaštitu starijih radnika, zabranu prekovremenog ili noćnog rada ili plaćanja propisane naknade, i time uskrati radniku pravo koje mu pripada ili mu ga ograniči.

Informacije koje se odnose na realizaciju, ali i zaštitu zakonima garantovanih prava će, nažalost, pokazati malo drugačiju stvarnost. Sudska praksa sudova, kao i organa koji vrše inspeksijske poslove u Bosni i Hercegovini u ovoj oblasti bi mogla da bude sljedeće područje za analizu i sasvim sigurno bi se na taj način moglo argumentovanije odgovoriti na pitanje da li su i u Bosni i Hercegovini ravnopravnost žena i muškaraca temeljna vrijednost, cilj i pokretač njenog ekonomskog rasta.

---

# Summary

Legal framework of the European Union confirms its determination towards gender equality. Over the last decades there has been developed a series of provisions of primary and secondary law of the EU as well as a large number of political documents and initiatives in the field of gender equality, particularly in the field of employment and work conditions. Case law of European Court of Justice has contributed to the great extent to development of European law in this field.

The EU point out a few important fields putting them in its focus of actions: first of the fields refers to employment, in particular, access to employment, promotion at work including the access to professional training as well as working conditions, including the redundancy conditions. The second refers to equal work or work of equal value, the third to harmonization between private and professional life and a special protection of pregnant women and maternity leave. The European Union recognizes the importance of introduction of measures of an affirmative action aimed at accomplishing the goals in these fields.

In the field of equality between women and men, over the last decade there has been adopted a numerous of directives which have been changed and amended over time. Directives that can be directly linked to the issue of work and employment are, inter alia: Directive of Council 79/7/EEC of 19 December 1978 on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security; Directive of Council 2004/113/EZ of 13 December 2004 on implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services, i.e. service provision; **Directive 2010/41/EU of the European Parliament and of the Council of 7 July 2010 on the application of the principle of equal treatment between men and women engaged in an activity in a self-employed capacity and repealing Council Directive 86/613/EEC; Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of 5 July 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation** (“The Recast Directive”). Except the mentioned, it is important to point that the EU has adopted a series of directives relating to the rights of pregnant and postpartum women, then maternity, parenting and paternity based rights amongst which the key important are Directive 92/85/EEZ (“The Pregnant Workers Directive”) Directive 2010/18/EU of 8 March 2010 (“The Parental

---

Leave Directive”).

Also, the European Court of Justice, as the EU institution whose task is to interpret EU law to make sure it is applied in the same way in all EU countries, the most frequently in a liberal manner than courts of member states do at the time of decision-taking, has given a great contribution to the process of advocating the promotion of women at labour market including those related to different forms of discrimination against women. The possibility to use the EU law on gender equality in court proceedings before national courts of member states represents a powerful instrument for protection and accomplishment the right to equality whether the EU law is integrated into national legislation or not. In fact, member states are often late with transposing or, sometimes, do it in a way being opposed to goals which some directives try to achieve. However, due to the principle of supremacy of European Union law, in case of inconsistency of national legal regulations with the EU regulation and in accordance with the European Court of Justice’s decisions, national courts of member states are compelled to base its decision on the EU regulations, i.e. are compelled to do everything in its power to achieve the result the directives’ goals strive to by interpreting the national law.

Except legal documents and court justice of the European Court of Justice, political documents of the European Union too represent a significant resource, especially in terms of determining the directions and actions in the field of gender equality. One of such documents, which was adopted in the aim of promoting the equality between women and men is a Women’s Charter. The Charter highlighted the five specific fields of actions necessary to take additional efforts to confirm the dedication of Europe to equality of women and men offering a better life and sustainable future for all: Economic independence; Equal pay for equal work or work of equal value; the representation of women in decision-making and positions of power, respect for women’s dignity and integrity, but also an end to gender-based violence, both in the European Union and outside the EU borders.

Although, after reading the legal documents of the European Union it could be argued that equality of women and men is the fundamental value, the goal and the driver of the European Union’s economic growth and that the EU in all its actions is trying to promote the equality of women and men, things are often different in practice. Decisions of the Court of Justice confirm that even long-year member states face difficulties when implement the principle of gender equality and the



prohibition of discrimination as general principles that the European Union is based on. This is why the European Union is trying to make a positive impact on promoting the equality of men and women and gender equality not only in member states but in EU accession process countries. In that sense, the EU requires the adjustment of a candidate country's legislation to the EU legislation. Member states are, except adopting the laws, obliged to take measure aimed at revoking all laws, regulations or proceedings which are not in accordance with the principle of equal treatment. Each provision being opposed to the mentioned principle and is part of employment contract, collective agreement, employment internal act, a regulation being applied to self-employed occupations or organizations of workers and employers are, accordingly, declared null and void and must be amended.

---

## O AUTORICI

---

Natalija Petrić je diplomirala na Pravnom fakultetu u Banjaluci 1988. godine, a doktorirala je na Univerzitetu u Novom Sadu – Centru za rodne studije 2013. godine. Trenutno radi kao viša stručna saradnica u Ministarstvu porodice, omladine i sporta Vlade Republike Srpske. Od 1997. do 2011. godine radila je kao advokatica i koordinatorica programa zalaganja za zakonodavne promjene i sprečavanje i suzbijanje nasilja protiv žena i nasilja u porodici u nevladinoj organizaciji Udružene žene Banjaluka. Bila je članica više radnih i ekspertskih grupa koje su radile na izradi dokumenata u oblasti prevencije i borbe protiv nasilja u porodici. Facilitirala je brojne radionice i seminare u Bosni i Hercegovini i obavljala konsultacije za lokalne organizacije (ženske grupe, omladinske organizacije, organizacije osoba sa invaliditetom, političke partije) i međunarodne organizacije. Autorica je više naučnih i stručnih radova i publikacija iz oblasti rodne ravnopravnosti.

## O PUBLIKACIJI

---

Publikacija je nastala u saradnji Helsinškog parlamenta građana Banja Luka i Sarajevskog otvorenog centra kao slijed ranije izdatih publikacija: Majčinstvo, roditeljstvo i očinstvo i pravo Evropske unije (dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/11/Brosura-1-FINAL-web.pdf>), Sudska praksa Evropskog suda pravde u oblasti zaštite trudnica i porodilja (dostupno na: <http://hcabl.org/wp-content/uploads/2016/12/Sudska-praksa-WEB.pdf>), i Prijedlog izmjena i dopuna Zakona u radu u FBiH (dostupno na: [http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP\\_zakon-o-radu\\_28.10.2016\\_bos.logo\\_web.pdf](http://eu-monitoring.ba/site/wp-content/uploads/2016/11/HRP_zakon-o-radu_28.10.2016_bos.logo_web.pdf)).

I ova analiza ukazuje da dobro postavljeni i formulisani zakoni koje imamo u Bosni i Hercegovini ne prate situaciju na terenu. Iako zakoni garantuju istu plat za isti rad ili rad jednake vrijednosti, statistički podaci govore da su prosječne plate muškaraca u BiH veće od plata žena. Takođe, zakoni zabranjuju različit tretman zbog trudnoće, porođaja ili korištenja prava na porodiljsko odsustvo, a onome ko radnici prekine radni odnos zbog trudnoće zapriječeno je krivičnom sankcijom. Pa ipak, istraživanja govore da se praksa otpuštanja radnica zbog trudnoće nastavlja.



Žene, rad i zapošljavanje  
u aktima  
Evropske unije



Kvinna till Kvinna

