

*Др Сенад Јашаревић, ванредни професор  
Правног факултета у Новом Саду*

## ЈЕДНАКОСТ ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПОЛУ У ДОКУМЕНТИМА И ПРАКСИ ЕУ<sup>1</sup>

**Сажетак:** У раду се говори о правној заштити једнакости мушкараца и жена у области радних односа и другим мерама борбе против дискриминације, узнемиравања и сексуалног узнемиравања у Европској унији.

**Кључне речи:** једнакост, дискриминација, узнемиравање, сексуално узнемиравање, мобинг.

### 1. Увод

Наше ново радно законодавство знатно је побољшано у односу на досадашње када се ради о заштити једнакости запослених. Уместо једне опште одредбе о забрани дискриминације као што је то било у претходном Закону о раду,<sup>2</sup> заштити од дискриминације у новом Закону о раду из 2005. године (даље: ЗОР) посвећена је цела глава.<sup>3</sup> У првом делу Закона, у глави «Забрана дискриминације» регулишу се: појам и врсте дискриминације, узнемиравање и сексуално узнемиравање, обухватност заштите, мере позитивне акције и правна заштита. Такође, недавно усвојени Закон о спре-

---

<sup>1</sup> Овај текст настао је као резултат рада на пројекту Правног факултета у Новом Саду «Српско и европско право».

<sup>2</sup> Објављен у Сл. гласник РС, бр. 70/2001, 73/2001.

<sup>3</sup> Закон је објављен у Сл. гласнику РС, бр. 24/2005. и 61/2005.

чавању дискриминације особа са инвалидитетом садржи посебну главу у којој се регулише «Дискриминација у вези са запошљавањем и радним односом» (чл. 21-26).<sup>4</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2003. године предвиђа «Начело једнаке доступности, поступања и забране дискриминације у запошљавању», у члану 21.<sup>5</sup> О овој тематици говори и нови Закон о државним службеницима из 2005, у оквиру чл. 11. који има наслов: «Једнаке могућности» (чл. 11).<sup>6</sup>

Одредбе о дискриминацији у Закону о раду и поменутиим законима ослањају се претежно на регулативу Европске уније, при чему су уважени и основни правни стандарди Организације уједињених нација (ОУН), Савета Европе (СЕ) и Међународне организације рада (МОП).

Ако се упореди наше и комунитарно законодавство о једнакости запослених уочљиво је да одредбе нашег права садрже знатно мање детаља и конкретних решења. Посебно недостају норме усмерене на борбу против одређених типова дискриминације и практични механизми за реализацију уведених анти-дискриминационих стандарда. То умањује ефикасност постављене заштите, што је показала и наша досадашња пракса. Такорећи да нема судских спорова о дискриминацији, мада се неједнакост јавља у домену рада.

Једна од области у којима је неједнакост најзаступљенија у свету, па и на нашим просторима, је третман мушкараца и жена на раду.<sup>7</sup> Без обзира што формално изгледа да су мушкарци и жене код нас правно и фактички равноправни, у реалности се могу уочити многи проблеми и неправилности.<sup>8</sup> Европска унија је у погледу обезбеђења стварне једнакости мушкараца и жена на раду знатно одмакла у односу на нашу земљу. У овом тексту покушаћемо укратко да прикажемо основне комунитарне активности у тој области.

---

<sup>4</sup> Сл. гласник РС, бр. 33/2006.

<sup>5</sup> Чланом 8. Закона предвиђа се једнака доступност пословима запошљавања и једнаку доступност запошљавању независно од расе и других основа, међу којима су и брачно и породично стање и породична одговорност. У његовом другом ставу гарантује се једнака доступност пословима и једнакост у поступку запошљавања жена и мушкараца. Закон је објављен у Сл. гласнику РС, бр. 71/2003, 84/2004.

<sup>6</sup> Тај члан гласи: «Сви државни службеници су једнаки кад се одлучује о напредовању и награђивању и остваривању њихове правне заштите».

<sup>7</sup> Видети више: *Смернице о радном законодавству*, Међународна организација рада, Женева 2001, стр. 301-309.

<sup>8</sup> О овој проблематици видети више у нашим радовима: *Равноправност жена и мушкараца у области рада*, рад изложен као реферат на конференцији «У сусрет закону о равноправности полова – Европска будућност Србије», објављен у зборнику радова под истим насловом, Freedom House, Београд, 2006, стр. 72-83. и *Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2006, бр. 1-6, стр. 171-191.

Пре тога, ево неких података који илуструју неравноправност мушкараца и жена у свету и код нас. Две трећине радних сати у свету пружају жене, док зарађују само једну десетину светског прихода. Такође, жене чине 70% сиромашних људи на планети, па се оправдано говори о «феминизацији сиромаштва». Жене поседују само 1% светске имовине. У просеку раде код куће знатно више од мушкараца – преко 20 сати недељно, док мушкарци имају много мање породичних обавеза (највише у просеку су ангажовани Швеђани – 18,1 сат, а најмање Јапанци – 3,5 сати недељно). Последњих година бележи се раст учешћа жена у слабије плаћеним делатностима (здравство, образовање) и у «флексибилним формама радног ангажовања», које због мање плате и лошијих услова рада називају «пословима другог реда» (послови на одређено време, по основу уговора о делу, повремене и привремене послове, сезонски послови). Повећано је и учешће жена у раду на црно и у сивој економији. Такође, знатно већи број незапослених чине жене.

Код нас, према подацима из 2005. године, 54,2% незапослених су биле жене. Када се упореди укупна стопа незапослености мушкараца и жена, она износи 1:1,5 са тенденцијом да период незапослености жена траје дуже него код мушкарца (2/3 особа које чекају на посао дуже од 8 година су жене). У Србији, уз запослење, жене у просеку током недеље раде 4 сата код куће, а викендом по 6 сати. Постоје и процене да, ако се радни дан рачуна 8 сати, жене су код куће ангажоване додатно око 15 радних дана сваког месеца. На положај жена указује и власништво – тек свака 13. жена код нас (7,8%) је власница аутомобила, а само 17% жена су власници станова. Уз то, запажа се раст женског сиромаштва у Србији, нарочито међу припадницима «невидљивих» друштвених група (жене на селу, старије жене, домаћице, Ромкиње, инвалиткиње, самохране мајке итд).<sup>9</sup>

Уз ове чињенице, потреба да се наш законодавац озбиљније посвети равноправности полова условљена је и тиме што смо прошле (2005) го-

<sup>9</sup> Подаци преузети из: ОЕБС – *Родна равноправност – Положај жена у Србији и Црној Гори* – стр. 6 -7 (издавач Мисија у Србији и Црној Гори - година издавања није наведена, око 2004); М. Докмановић, *Глобализација и економска и социјална права жена*, Женски центар за демократију и људска права, Србија, интернет часопис Глобализација.цом; *Gender Equality in the World of Work*, ILO Electronic Newsletter, International Labour Organisation, Geneva, No. 4. Jan. - March 2003, ([www.ilo.org/public/english/bureau/gender](http://www.ilo.org/public/english/bureau/gender)), str. 25; др Зорица Мршевић, *Стандарди и механизми за постизање родне равноправности у демократским земљама*, ОСЦЕ, Београд, 2002, стр. 111; *Unifem's Report, Progress of the World's Women, 2002*, United Nations Development Fund for Women, New York, 2002; И. Алексић и група аутора, *Конкурентност жена са децом на тржишту рада*, Глас разлике, Београд, 2002; Синдикални повереник, Рад, Београд, бр. 3124/257-258, 31. октобар 2005, стр. 48; *Социјални и економски положај жена Југославије*, децембар 2001, СЦАН, Нови Сад.

дине ратификовали Измењену Европску социјалну повељу (мада још није усвојена). Повеља у свом чл. 20. у оквиру наслова *«Право на једнаке шансе и једнаки третман у питањима запошљавања и занимања без дискриминације по основу пола»* предвиђа следеће:

«У намери да обезбеде ефикасно остваривање права на једнаке шансе и једнаки третман у питањима запошљавања и занимања без дискриминације на основу пола, стране уговорнице обавезују се да признају право и предузму одговарајуће мере ради обезбеђивања или унапређења његове примене у следећим областима: а) приступ запошљавању, заштита од отпуштања и професионална реинтеграција; б) професионална оријентација, обука, преквалификација и рехабилитација; ц) услови запошљавања и рада, укључујући награђивање; д) развој каријере, укључујући унапређења.» Уз то, у чл. 27. утврђено је и *«Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнаки третман»*, који има за циљ да обезбеди једнаке могућности и третман за мушкарце и жене раднике на свим пољима њихове каријере.<sup>10</sup>

На нужност доношења посебне законске регулативе о равноправности полова и већег државног ангажовања у том домену указује и чињеница да новоусвојени Устав Републике Србије, већ у свом првом делу – «Начела Устава», предвиђа као један од основних принципа «Равноправност полова». Чланом 15. Устава утврђено је да: *«Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности»*.<sup>11</sup>

## 2. Регулатива ЕУ о једнакости полова

Још приликом настанка Европске заједнице једнакост плаћања мушкараца и жена била је прокламована као један од њених битних циљева – *Споразумом о Европској заједници*, чл. 119 (данас чл. 141).<sup>12</sup> Сем тога, према чл. 137. новелираног Споразума о ЕЗ, један од циљева Заједнице је једнакост између мушкараца и жена у вези са могућностима на тржишту рада и третманом на раду.

Најважнији општи документ Заједнице о социјално-економским правима – *Повеља Европске заједнице о фундаменталним социјалним пра-*

---

<sup>10</sup> Савет Европе прихватио је принцип једнаких могућности и када се ради о саставу његових органа и служби, у документу: Council Regulation 781/98 od 7. 4. 1998. OJ L 113 od 15. 4. 1999, стр. 4.

<sup>11</sup> Сл. гласник РС, бр. 98/2006.

<sup>12</sup> Видети: *«Consolidated Version of the Treaty Establishing the European Community»*, на Интернет адреси: <http://europa.eu.int/>.

вима радника, из 1989. године, у посебној тач. – 16. уређује је «Једнак третман мушкараца и жена». Повељом се предвиђају једнаке шансе за мушкарце и жене у радним односима, а нарочито код приступа запошљавању, плаћања, услова рада, социјалне заштите, образовања, професионалног усавршавања и развоја каријере. Такође, помињу се и мере за «помирење» породичних и професионалних обавеза.

*Повеља о фундаменталним правима у ЕУ*, из 2000. године садржи посебно поглавље – «Једнакост», у оквиру којег се члан 21. односи на «Забрану дискриминације»: «Забрањује се сваки вид дискриминације који се темељи на полу, раси, боји, етничком или социјалном пореклу, генетским особинама, језику, религији или уверењу, политичким или било којим другим ставовима, припадности националној мањини, имовини, рођењу, инвалидитету, животном добу или сексуалној оријентацији.» Следи, у истом поглављу, члан 23 – «Једнакост између мушкараца и жена» којим се предвиђа једнакост полова у свим областима – укључујући запослење, рад и плаћање (чл. 23, ст. 1). Ставом 2. истог члана дозвољавају се мере којима би се ишло на отклањање мање заступљености особа једног пола.

Уз ове акте, који спадају у тзв. примарно комунитарно законодавство, Европска Заједница, односно Европска Унија, донела је низ прописа тзв. секундарног законодавства (упутства, директиве и сл.) са циљем не само правног, већ и фактичког изједначавања полова у области рада (у том смислу у литератури се говори о остварљивој равноправности, реалној равноправности, равномерној заступљености полова итд).<sup>13</sup> Ту област директно или индиректно уређује 13 директива ЕУ, међу којима су најзначајније:

- Директива 207/76 од 9. фебруара 1976. године о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у погледу приступа запослењу, стручне обуке и унапређења, и услова рада (новелирана Директивом бр. 2002/73 ЕЦ),
- Директива 378/86 од 24. јула 1986. године о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у професионалним системима социјалне сигурности,
- Директива бр. 85/92, из 1992. године, о унапређењу безбедности и здравља на раду за труднице, породиље и дојилје;
- Директива бр. 34/96, из 1996. године, о породилском одсуству.<sup>14</sup>

<sup>13</sup> О томе видети више: С. Јашаревић, *Равноправност жена и мушкараца у области рада*, *op. cit.*, стр. 72.

<sup>14</sup> Наведене директиве су, према горе наведеном редоследу, објављене у следећим ревијама ЕУ: 1) Official Journal L 039, 14/02/1976, п. 0040-0042. и ОЈ, L 269/15, од 5/10/2002; 2) Official Journal L225, 12/08/1986; 3) Official Journal L348, 28/11/1992; 4) Official Journal L145, 19/06/1996.

Поред ових докумената, донета је и *Препорука Савета 84/635 од 13. децембра 1984. о промоцији позитивних мера за жене*, а веома су значајне још неке директиве усмерене на сузбијање дискриминације у области рада, као што су: *Директива Савета бр. 78/2000 од 27. новембра 2000. године о установљавању општег оквира за једнак третман у запослењу и занимању*,<sup>15</sup> и *Директива Савета 43/2000 од 29. јуна 2000. године о примени једнаког третмана између лица без обзира на расно или етничко порекло*.<sup>16</sup> Наиме, дискриминација се често врши «укрштено», по више критеријума, тако да су жене уз дискриминацију према полу неретко додатно изложене неједнаком третману због њихове националности, расе, етничког порекла, узраста, инвалидности.

Изузетно значајну улогу има и «*Европски суд правде*» у Луксембургу (званично: Суд европских заједница). Европски суд правде се наметнуо као «квасилегислативни» фактор у комунитарном правном поретку, слично улози судске праксе у англо-саксонским земљама. Својим веома широким тумачењима докумената о равноправности полова Суд је исходио промену поступања у многим земљама Уније (нпр. у вези са тумачењем принципа једнаког плаћања или изједначавања услова за одлазак у старосну пензију).<sup>17</sup>

Схвативши да само нормативне мере нису довољне да се успостави пуна равноправност полова, органи Уније су донели и низ конкретних програма са циљем да се поправи стање у тој области. Тако нпр. 1992. године сачињен је «*Кодекс праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду*»,<sup>18</sup> 1996. године Европска комисија донела је «*Кодекс праксе за примену принципа једнаког плаћања за рад једнаке вредности*». <sup>19</sup> Комисија ЕЗ је 2000. године увојила «*Програм Заједнице за борбу против дискриминације (2001-2006)*»,<sup>20</sup> а исте године је усвојена и «*Резолуција са скупа Већа и*

---

<sup>15</sup> Objavljena u: OJ L 303, 02/12/2000, p. 0016-0022.

<sup>16</sup> OJ L 180, 19/07/2000, p. 0022-026.

<sup>17</sup> Суд је doneo више stotina odluka u ovoj oblasti. Prvi presudeni slučaj odnosio se na belgijsku stjuardesu Gabrielle Defrenne protiv државе Белгије, odluka od 25. маја 1971 (Case 80-70). О горе наведеном видети више: Т. К. Harvey, *EC Law in Justifications for Sex Discrimination in Working Life*, Labour Law Congress 2002, International Society for Labour Law and Social Security, Stockholm, 2002, стр. 104. и В. Трстењак, *Надлежност и организација судова у Европској унији*, Европски правник, Нови Сад, 2006, бр. 1, стр. 66. Одлуке Европског суда правде видети на Интернет адреси: [http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga\\_doc?smartapi!celexplus!prod!celexnumdoc&lg=en&numdoc=62003JO519](http://europa.eu.int/smartapi/cgi/sga_doc?smartapi!celexplus!prod!celexnumdoc&lg=en&numdoc=62003JO519)

<sup>18</sup> Official Journal C 27 of 04/02/1992.

<sup>19</sup> *A Code of Practice on the Implementation of the Equal Pay for Work of Equal Value for Man and Women*, Office for official publication of the European Communities, L 2985, Luxembourg.

<sup>20</sup> Одлука Комисије од 27. новембра 2000. године (Council Decision 27/11/2000).

Министара за запошљавање и социјалну политику о избалансираном учешћу жена и мушкараца у породичном и професионалном животу»<sup>21</sup>. Године 2001. доноси се «Стратегија Заједнице за једнакост полова за 2001-2005»,<sup>22</sup> а следећа година – 2007, проглашена је «Европском годином једнаких могућности за све – према праведном друштву».

### 3. Заштита од дискриминације према полу у комунитарном праву

Кључни комунитарни документ за сузбијање дискриминације према полу је *Директива 76/207 о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у погледу приступа запослењу, стручне обуке и унапређења, и услова рада* (даље: Директива). Према члану 1. Директиве каже се да је њен циљ обезбеђење *једнаког третмана за мушкарце и жене у државама чланицама, у погледу приступа запослењу, укључујући напредовање, професионалну обуку и друге услове рада, па и у системима социјалне сигурности (где државе могу да поставе извесна ограничења). Једнак третман обезбедиће се не само законодавством, већ и свим другим мерама, као што су административне мере, доношење политика и других активностима.*

Према чл. 2. Директиве принцип једнаког третмана значи да *неће бити дискриминације по основу пола, директне или индиректне засноване на брачном или породичном статусу. У даљем тексту дефинише се дискриминација, коју чине непосредна и посредна дискриминација као и узнемиравање и сексуално узнемиравање.* Концепт дискриминације у овој Директиви је преузет из поменуте Директиве из бр.78/2000. године, на којој се у ствари остале директиве о дискриминацији ослањају (дефиниције и основне поставке те Директиве преузео је и наш законодавац у Закону о раду).

<sup>21</sup> *Resolution of the Council and of the Ministers for Employment and Social Policy meeting within the Council of 29 June 2000 on the balanced participation of women and men in family and working life.*

<sup>22</sup> Да би се постигао пун ефекат сваке године органи Заједнице били су фокусирани на једну област: за 2001-2 – на једнако плаћање, затим – помирење професионалног и породичног живота (2002-3); жене у процесу одлучивања (политички и пословни живот – 2003-4), родни (полни) стереотипи (2004-5). Видети: *Community Framework Strategy on Gender Equality - 2001-2005* (EU0007264F). European Commission, Office for Official Publications of the European Communities, L-2985 Luxembourg. ISBN 92-894-1107-4.

Одредбе о директној и индиректној дискриминацији (узнемиравању и сексуалном узнемиравању) представљају једну од главних новина у тексту Директиве из 1976, које су унете 2002. године. Наиме, у време доношења основног текста Директиве појам и концепт заштите од дискриминације није био разрађен. Према ст. 2. члана 2. *директна дискриминација постоји* када се једна особа третира неповољније по основу пола од друге, другачије него што би била или би требало да буде третирана у упоредивој ситуацији. *Посредна дискриминација* постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса особе одређеног пола доводи у посебно неповољан положај у односу на лица другог пола, осим ако таква одредба, критеријум или пракса нису објективно оправдани легитимним циљем, а начини постизања тог циља су примерени и неопходни. Дискримина торним поступањем се сматра и *навођење на дискриминацију* (тач. 4).

Дискриминацију, према тач. 6. истог члана, неће представљати различит третман по основу пола који се врши због природе професионалних активности, ако таква особеност представља *истински и одлучујући захтев посла*, а под условом да је *циљ легитиман а захтев адекватан* (нешто слично предвиђа и чл. 22. нашег ЗОР).

Напомиње се да се Директивом не дира се у одредбе о заштити жена, посебно у погледу материнства (тач. 7. чл. 2). Женама се даје право да се након породилског одсуства врате на свој или одговарајући посао, под условима који нису неповољнији од ранијих (ст. 2. тач. 7). Дискриминацијом се сматра ако се жене у вези са трудноћом и материнством неповољније третирају него што је то предвиђено у *Директиви о унапређењу безбедности и здравља на раду за труднице, породилје и дојиље из 1992. године* (ст. 3. тач. 7). Такође, гарантује се и заштита из поменуте директиве о породилском одсуству из 1996. и то *не само мајкама, већ и очевима или усвојитељима* (ст. 4, тач. 7). Из овога се може закључити да је суштина Директиве да отклони неједнак третман не само жена, већ и мушкараца тамо где постоји (нпр. код нас се у појединим државним органима и службама може запазити изразито неједнака заступљеност у корист жена).

Овако исцрпно одређење појма дискриминације омогућава да се штетно понашање лакше идентификује у пракси. Наиме, према запажањима МОП све више повреда дискриминационог карактера у области рада врши се на индиректан начин, а овај вид дискриминације се тешко уочава и доказује.<sup>23</sup> Из тих разлога *Европски суд правде* поставио је одређена *правила* о томе када се ради о дискриминацији на основу пола:

- различито поступање према запосленима различитог пола не би смело да буде субјективно постављено, тако да се заснива на индивидуалним особинама појединца;

---

<sup>23</sup> Смернице о радном законодавству, *op. cit.*, стр. 344.



- могу се уважити само оправдани економски аргументи или финансијски разлози за различит третман (као што су реално процењени резултати рада);
- мере којима се уводи разлика између запослених морају бити пропорционалне и разумне;
- различито поступање због пола запосленог мора да буде неопходно, односно да се није могло избећи;
- разлози за различито поступање према запосленима не смеју се генерализовати, већ их треба процењивати искључиво у складу са конкретним околностима.<sup>24</sup>

Чланом 3. Директиве уређује се обухватност принципа једнаког третмана. Он важи како за *јавни, тако и приватни сектор, укључујући и јавна тела*, а односи се на:

(а) услове за доступност запошљању, само-запошљавање или обављање делатности, укључујући и критеријуме избора и услове регрутовања, без обзира на врсту делатности и ниво професионалне хијерархије, укључујући унапређења;

(б) доступност свим врстама и свим нивоима професионалне оријентације, стручне обуке, вишем степену професионалне обуке и професионалне рехабилитације, укључујући и стицање практичног радног искуства;

(ц) услове запошљања и радне услове, укључујући отказе и плаћање;

(д) чланство и укљученост у организације радника или послодавца, или било коју организацију чији чланови обављају одређену професију.

Ако постоје прописи и административне уредбе супротне принципу једнаког третмана они морају да буду укинута, а исте такве одредбе уговора о раду, колективних уговора правилника и других аката којима се уређују права запослених, морају се прогласити ништавим или укинута (тач. 2. чл. 3).<sup>25</sup>

Посебна пажња у Директиви 207, као и осталим анти-дискриминационим директивама, посвећује се *брзој и ефикасној заштити жртве дискриминације*. То иначе сматрамо највећим недостатком нашег радног и процесног законодавства јер се у њему не уважавају у довољној мери све

<sup>24</sup> Видети више: М. А. Мореау, *op. cit.*, стр. 154, 161.

<sup>25</sup> Наш Закон садржи сличну одредбу. У чл. 20. утврђује да се забрана дискриминације односи на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду.

специфичности дискриминационих спорова. Наиме, Закон о раду о томе има само једну одредбу – чл. 23, у којем је предвиђено да у случајевима дискриминације лице које тражи запослење и запослени, може да покрене поступак пред надлежним судом за накнаду штете. Сличну одредбу има и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, чл. 21 – «Накнада штете због дискриминације у запошљавању»: «Лице које сматра да је дискриминисано по основима из члана 8. овог закона има право да у судском поступку захтева накнаду штете због дискриминације од послодавца који одустане од заснивања радног односа». И то је све о судској заштити и процедури у дискриминационим радним споровима.

Изложеним Законским решењима недостају одредбе којима би се запосленима који су жртве дискриминације обезбедила брза и ефикасна интерна и друга заштита, односно олакшало и убрзало доказивање дискриминације пред судом или другим органима. Примера ради, у нашем законодавству уопште се не говори о питању терета доказивања у дискриминационим споровима, а то значи да је терет доказивања на тужиоцу, као и у другим парницама грађанског права. Експерти МОП истичу да је ово питање кључно за борбу против дискриминације, као и да: «...терет доказивања може бити значајна препрека на путу остварења праведног и поштеног резултата у случају наводне дискриминације...».<sup>26</sup> То је мотивисало Европску заједницу да донесе посебну *Директиву бр. 97/80/ЕЗ, од 15. 12. 1997. о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола*, по којој је терет доказивања на туженом лицу, односно послодавцу.<sup>27</sup> Такође, поменутом Директивом о једнаком третману из 2000. године, у чл. 10. утврђено је да терет доказивања у овој врсти спорова пада на тужену страну (тужена страна је дужна да докаже да није дошло до било каквог кршења принципа једнаког третмана).

Према Директиви, удружења, организације и друга правна лица могу, ако имају легитимни интерес, да се ангажују у судском или административном поступку заштите на страни запосленог или да га подрже, уз његову сагласност (тач. 3. чл. 6).<sup>28</sup> Предвиђа се и да ће државе чланице увести у њихове националне правне системе такве мере које су неопходне да се обезбеди заштита запослених и њихових представника од отказа или

---

<sup>26</sup> Видети у: *Смернице о радном законодавству, op. cit.*, стр. 339.

<sup>27</sup> *Смернице о радном законодавству, op. cit.*, стр. 343.

<sup>28</sup> Сличну одредбу садржи и наш ЗОР, када се ради о заштити појединачних права запослених. Чл. 195. се предвиђа право представника синдиката ако га запослени овласти, да покрене спор пред судом. Међутим не говори се о праву и других субјеката који штите права или интересе запослених да учествују у поступку, бар ако се ради о дискриминацији.

других мера одмазде као реакцију на покретање поступка због дискриминације (чл. 7).<sup>29</sup>

Да би заштита била ефикаснија, чланом 8. Директиве утврђено је да ће држава скренути пажњу запосленима на одговарајуће мере заштите (нарочито на месту рада). Предвиђа се и одговарајући надзор, односно оснивање *тела за праћење, анализу и подршку спровођења* једнаког принципа по основу пола. Томе би, према чл. 8б Директиве требало да помогне *унапређење социјалног дијалога* између социјалних партнера у овој области, нарочито путем закључивања одговарајућих колективних уговора. Такође, охрабриће се послодавци да на радном месту унапређују једнакост полова, као и да запосленима и њиховим представницима пруже одговарајуће информације о једнаком третману (тач. 3. и 4. истог члана). Заговара се и подстицање дијалога са заинтересованим невладиним организацијама (8ц).

У Директиви нису изостављене ни *санкције*, које су кључне да би остале одредбе заживеле. Каже се да би оне требало да буду *ефикасне, пропорционалне и примењиве* (8д). Наше радно и кривично законодавство предвиђају одређене казнене мере у случају дискриминације, али нам се чини да се оне нису показале као ефикасне, односно да се довољно не примењују.<sup>30</sup>

Неколико речи о другом значајном поменутом документу о равноправности полова – *Директиви бр. 378/1986 о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у професионалним системима социјалне сигурности*. Овај документ изазвао је велике промене у системима социјалне сигурности у земљама ЕЗ. Између осталог, на основу њега изједначене су године за одлазак у старасну пензију за мушкарце и жене (У Србији жене још увек могу да оду у пензију 5 година раније од мушкараца).<sup>31</sup>

Директива 378/1986 у свом првом члану уводи *принцип једнаког третмана* у професионалне системе социјалне сигурности организоване под окриљем државе (ст. 1. чл. 2). Као и у првом тексту раније поменуте директиве из 1976. године, изостало је дефинисање дискриминације.

<sup>29</sup> Код нас постоји извесна заштита код отказа, у чл. 183. према којем се, између осталог, пол, коришћење породичног и сличних одсустава ради неге детета, обраћање органима надлежним за заштиту права из радног односа, не сматрају оправданим разлозима за отказ уговора о раду. Изостала је заштита од других некоректних поступака на раду од стране послодавца.

<sup>30</sup> Ради се о прекршајним одредбама у Закону о раду (чл. 273. ст. 1. ал. 1, ст. 2. и 4), а постоји и кривично дело «Повреда равноправности» у чл. 128. Кривичног законика Србије (о томе касније у главном тексту).

<sup>31</sup> Видети чл. 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању (Сл. гласник РС, бр. 34/2003, 64/20004, 84/2004, 85/2005, 101/2005).

Чланом 3. прецизира се да ће заштита обухватити *све чланове радне популације*, укључујући и samozапослена лица и лица чија активност је прекинута због болести, материнства, несреће или невољне незапослености, особе које траже посао, као и пензионере и раднике онеспособљене за рад. Једнак третман односи се на системе социјалног осигурања који пружају заштиту од болести, инвалидности, старости, повреде на раду и професионалне болести и незапослености (чл. 4), при чему су изузети појединачни аранжмани овог типа и шеме којима се обезбеђују додатне бенефиције (чл. 2).

У даљем тексту Директиве прецизира се *дејство принципа једнаког третмана*. Према чл. 5. то значи да не сме бити дискриминације на основу пола, било непосредне или посредне, нити она сме да буде везана за брачни или породични статус, када с ради о: 1) обухватности шема социјалне сигурности и условима за приступ у те системе; 2) обавези уплаћивања, обрачунавању доприноса и 3) утврђивању висине права. При томе не могу да буду искључене бенефиције које се односе на материнство.

У члану 6. Директиве наводе се *примери праксе супротне принципу једнакости*. То су нпр. одредбе којима се прави разлика на основу пола приликом:

- одређења особа које могу да учесвују у системима социјалне сигурности,
- утврђивања обавезности или добровољности учешћа у професионалним шемама социјалне сигурности,
- постављања различитих правила у погледу узраста као услова за учешће у осигурању или минималног периода запослења, односно периода чланства у шеми осигурања да би се остварила права,
- постављања различитих правила за уплаћивање доприноса, стицање бенефиција, утврђивање нивоа права,
- утврђивања неједнаких услова за добијање права или ограничавања права запосленима једног пола,
- прописивања различитих старосних услова за пензију,
- суспендовања примања права у току породилског одсуства или одсуства из породичних разлога, постављања различитих стандарда за запослене одређеног пола.

Од држава чланица се захтева и да одредбе супротне принципу једнаког третмана у обавезујућим колективним уговорима, правилницима предузећа или било којим другим аранжманима који се односе на професионалне системе социјалне сигурности прогласе *ништавим или укину* и да се такве шеме не могу проширивати или одобравати административним

мерама (чл. 7). Предвиђена је и *заштита од отказа* у вези са овом проблематиком (чл. 11).<sup>32</sup>

Наше социјално законодавство је усклађено већим делом са приказаном директивом, осим у погледу година одласка за пензију. То је иначе једна од ретких области у којима се разликују стандарди МОР и ЕУ, а наше законодавство се уклапа у услове које постављају документи МОР. И заиста, има реалног основа да жене имају могућност да раније оду у пензију – по правилу много више су него мушкарци ангажоване око подизања деце и у вези са породичним обавезама. Међутим, уколико ступимо у чланство ЕУ, ова разлика мораће да буде отклоњена.

#### **4. Заштита достојанства у праву ЕУ (узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг)**

Многе повреде једнакости врше се путем узнемиравања и сексуалног узнемиравања. Иако се узнемиравање и сексуално узнемиравање третирају као дискриминаторски поступци (што и јесу у ширем смислу),<sup>33</sup> у суштини представљају повреде достојанства.

У радном праву узнемиравање и сексуално узнемиравање представљају новију тематику. Први озбиљнији кораци непосредног уређивања узнемиравања на раду учињени су осамдесетих година прошлог века у САД и Канади, а у Европи су овакви прописи усвојени у последњој деценији XX века.<sup>34</sup> Ни Европска социјална повеља СЕ у свом првом тексту није имала одредбе о томе, да би Измењена Социјална-економска повеља из 1996. године предвидела у чл. 26 – *«Право на достојанство на послу»*:

---

<sup>32</sup> Видети примера ради: Пресуда Суда од 26. фебруара 1986. године – М. Н. Marshall v Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority (Teaching). – Захтев за добијање претходног мишљења: Жалбени суд (Енглеска) – Уједињено Краљевство. – Једнаки третман мушкараца и жена – Услови који регулишу отпуштање - Случај 152/84, 61984J0152. Текст пресуде на нашем језику објављен је у: *«Приручник за Европско право»* који су превели Александра Чавоски, Ана Кнезевевић Бојовић и Дусан Поповић, Београд, 2006.

<sup>33</sup> Према тексту Директиве из 2002, новој тач. 3. чл. 2. Директиве 207, узнемиравање и сексуално узнемиравање представљају дискриминацију.

<sup>34</sup> Психичко узнемиравање запослених било је најраније, посредно забрањено, у законима о радној околини Шведске и Норвешке од 1977. године. Видети више: Љ. Ковачевић, *Појам узнемиравања на раду у домаћем, упоредном и међународном праву*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2006, бр. 1-6, стр. 344.

«У намери да обезбеде ефикасно остваривање права свих радника на заштиту њиховог достојанства на послу, стране уговорнице се обавезују:

1. да унапреде свест, информације и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са послом и да предузму све одговарајуће мере ради заштите радника од таквог понашања;
2. да подстичу свест, информације и спречавање поновљених прекорних или изразито негативних и увредљивих поступака усмерених против појединих радника на радном месту или у вези са послом и да предузму одговарајуће мере ради заштите од таквог понашања.»

У комунитарном радном праву прву дефиницију узнемиравања, у оквиру појма дискриминације, дала је Директива ЕУ из 2000. о успостављавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању. Према тој Директиви (чл. 2, тач. 3), узнемиравање (харасмент) се сматра обликом дискриминације «...када дође до нежељеног понашања по било којој основи наведеној у члану 1. које има за циљ или последицу нарушавања достојанства особе и стварања атмосфере застрашивања, непријатељства, деградације, понижавања или вређања.» Тај појам уграђен је 2002. и у Директиву бр. 207 о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена. Исту дефиницију преузео је и наш Закон о раду у чл. 21. ст. 2: «Узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 18. овог закона које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.»

Сексуално узнемиравање није уређено Директивом из 2000, већ Директивом 76/207, будући да се ова повреда достојанства искључиво везује за пол, а не проблематику уређену Директивом из 2000 (једнакост по основу вере, инвалидности, старости или сексуалне оријентације). Према чл. 2. ст. 2. Директиве 207, *сексуално узнемиравање* заступљено је «када постоји било која форма нежељеног вербалног, невербалног или физичког понашања сексуалне природе, које има за циљ или ефекат повреду достојанства те особе или изазивање застрашујућег, непријатељског, деградирајућег или понижавајућег или насилног окружења.» Наш ЗОР преузима овај концепт у чл. 21: «Сексуално узнемиравање, у смислу овог закона, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.»

Као што се види, наше дефиниције узнемиравања и сексуалног узнемиравања и оне из комунитарних докумената су подударне. За разлику од Србије, ЕУ се није зауставила на регулативи, већ се путем одлука Европског суда правде и другим мерама одлучно бори за пуно достојанство запослених (видети раније поменуте кодексе, резолуције и друге документе). Поред овога, у нашем новом кривичном законодавству учињен је, чини нам се, корак уназад у овом погледу. У новом Кривичном законнику укинута је кривично дело «сексуално злостављање», које је у Кривични закон РС било уведено априла 2003. године.<sup>35</sup> Сада се такво понашање може само индиректно санкционисати, у оквиру блудних радњи или кривичног дела «Повреда равноправности».<sup>36</sup>

Конкретне активности у овом домену које би требало предузимати илустроваћемо примером раније поменутог *Кодекса праксе за сузбијање сексуалног узнемиравања на раду*, из 1992. године (који је донет на основу *Препоруке о заштити достојанства жена и мушкараца на раду* од исте године).<sup>37</sup>

*Препоруке послодавцима:*

- послодавци би требало да јавно пропишу да је сексуално узнемиравање забрањено и да запослени имају право да се жале због такве праксе;
- запосленима би требало објаснити процедуру приговарања и понудити помоћ, као и предвидети одговарајуће дисциплинске мере за починиоце;
- послодавци би запосленима требало да пруже гаранције да ће се такви захтеви третирати озбиљно, брзо и поверљиво и да ће лице које се жали на сексуално узнемиравање бити заштићено од одмазде;

<sup>35</sup> Сл. гласник СРС, бр. 26/77, 28/77, 43/87, 6/89, 42/89, 21/90. и Сл. гласник РС, бр. 16/90, 51/92, 23/93, 67/93, 47/94, 17/95, 44/98, 10/2002, 11/2002, 80/2002, 39/2003, 69/2003.

<sup>36</sup> Члан 128. Законика гласи: (1) Ко због националне или етничке припадности, раси или вероисповести или због одсуства те припадности или због разлика у погледу политичког или другог убеђења, пола, језика, образовања, друштвеног положаја, социјалног порекла, имовног стања или неког другог личног својства, другоме ускрати или ограничи права човека и грађанина утврђена Уставом, законима или другим прописима или општим актима или потврђеним међународним уговорима или му на основу ове разлике даје повластице или погодности, казниће се затвором до три године. (2) Ако дело из става 1. овог члана учини службено лице у вршењу службе, казниће се затвором од три месеца до пет година. Законик је објављен у Сл. гласнику РС, бр. 85/2005.

<sup>37</sup> Видети: *Recommendation on the Protection of the Dignity of Women and Men at Work, Including the Code of Practice to Combat Sexual Harassment* (Official Journal C 27 of 04/02/1992).

- важно средство борбе против сексуалног узнемиравања подразумева и обезбеђење одговарајуће обуке руководиоца и супервизора у вези са тим.

*Препоруке синдикатима:*

- сексуално узнемиравање би морало да буде третирано од стране синдиката озбиљно и сесећајно;
- очекује се да синдикати формулишу јасне ставове о политици борбе против сексуалног узнемиравања и да преузму кораке да се повећа свест о том проблему, као и да помогну да се успостави атмосфера у којој се сексуално узнемиравање не прикрива, нити игнорише;
- требало би да се синдикати јасно изјасне да се сексуално узнемиравање сматра непожељним понашањем и да информишу чланство о његовим последицама;
- корисно би било да синдикати у предузећима обезбеде довољно представника жена које би подржале запослене изложене сексуалном узнемиравању.

Уз спречавање тзв. дискриминаторског узнемиравања (где се сврстава и сексуално узнемиравање), последњих година у Европској унији веома је актуелна борба против *«моббинг»-а, односно психичког узнемиравања на раду*. Мобинг би се могао превести на српски језик као: морално злостављање, психолошко малтретирање, психолошки терор, а у народу се за овакво поступање користи и термин – кињити.<sup>38</sup>

Систематско научно истраживање «мобинга», почело је крајем прошлог века и везује се за немачког психолога *Лејмана (Heinz Leymann – 1932-1999)*.<sup>39</sup> Пре тога, термином мобинг означавало се понашање неких

---

<sup>38</sup> У земљама енглеског говорног подручја наилазимо и на термине «bullyng» (малтретирање ученика у школи), а у САД «employee abuse» – малтретирање запосленог, «workplace terrorism, workplace bullying.» itd. Реч мобинг (*mobbing*) потиче од енглеског глагола „to mob“ који се преводи као бучно навалити, насрнути у маси, малтретирати некога и именице „mob“ која значи руља, гомила, олош. Овај термин се у шведској, немачкој и италијанској стручној литератури обично прихвата без «превођења», а на нашем језику немамо још увек општеприхваћен термин (зато ћемо, као и када се ради о штрајку, користити интернационални израз). Видети више: *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, доступно на Интернету: [www/euro.fond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/](http://www/euro.fond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/); Дренка Вуковић, *Мобинг на радном месту*, ОЕБС, Семинар за запослене у инспекцији рада, Палић, 2006 (презентација) и Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 344.

<sup>39</sup> Први је на психичко узнемиравање на раду указивао Бродски (Brodsky), још 1976. године (С. М. Brodsky, *The Harrased Worker*, Lexington Books, Lexington, 1976), преузето из: Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 344.



врста животиња које се удружују против једног свог члана, нападају га и истерују из заједнице, терајући га понекад и у смрт (Tonrad Lorenz). Сличну појаву у радној средини Лајман је назвао мобингом, а одредио га је као: «психички терор или мобинг је непријатељски или неетички вид комуникације који потиче од једне или више особа, систематски је усмерен против појединца који се због тога налази у беспомоћној и незаштићеној позицији, које се не може ослободити због поступака мобинга који се непрестано понављају».<sup>40</sup>

Карактеристично је да се ови поступци врше често и током дужег временског периода. Уочено је 45 различитих активности којима се чини овакво понашање.<sup>41</sup> Мобинг се може вршити *хоризонтално* (између запослених), *вертикално* (од стране руководиоца), *појединачно и колективно*, *интерно* (унутар предузећа) и *екстерно*. Најраспрострањенији је у већим предузећима, а по правилу већину жртава чине жене.<sup>42</sup>

*Последице* мобинга су штетне не само по *запослене, већ и по послодавце и државу*. Негативни ефекти за запослене су менталне, психосоматске и социјалне природе, а нарочито се неповољно одражавају на здравље (бележе се и многа самоубиства – нпр. у восци у САД). МОР процењује да психолошко узнемиравање на послу предузеће од 1.000 запослених годишње кошта око 150.000 ЕУР. Неки истраживачи тврде да узнемиравани запослени смањује радни учинак за 60%, док се трошкови компаније повећавају до 180%. Високе трошкове има и држава за лечење жртава мобинга – у Немачкој овај проблем државу стаје око 100 милиона фунти, плус штета до које долази због изгубљених радних дана. Ту су и огромни трошкови лекова – антидепресива (у САД износе око 8 милијарди \$ годишње).<sup>43</sup>

Због штетних последица мобинг је последњих година изричито забрањен у Белгији, Великој Британији, Француској, Шведској. У осталим земљама Уније и код нас углавном је посредно забрањен – актима о заштити здравља и безбедности на раду, односно одредбама о забрани дискриминације (пошто је овакво понашање често мотивисано дискриминацио-

<sup>40</sup> Видети: Д. Вуковић, *op. cit.* и Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 345.

<sup>41</sup> О начину вршења мобинга видети више: *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, *op. cit.*, стр. 2, Коић Елвира и група аутора, *Mobbing*, Рад сигур., Загреб, бр. 7, 2003-06-10, ИССН 0352-3675, стр. 1.

<sup>42</sup> Његови најтежи починиоци су по правилу руководиоци, а врше га тако што нападају жртву у вези са обављањем посла, док се колеге више фокусирају на приватни живот.

<sup>43</sup> О поменутих последицама мобинга и о томе у појединим земљама видети више: Ибидем, S. Dunn, *What's Goint On With Mobbing, Bullying And Work Harassment Internationally*, 2003, доступно на Интернету: [www/webpronews.com/](http://www/webpronews.com/) и *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, *op. cit.*

ним разлозима). У последње време мобинг се регулише и колективним уговорима (нпр. у Италији се практикује закључивање «*уговора о радној атмосфери*» у предузећима).<sup>44</sup> У судској пракси европских земаља појавиле су се и прве судске пресуде у којима је жртвама досуђена накнада штете због психолошког узнемиравања.<sup>45</sup>

Европска унија мобинг за сада само индиректно санкционише, у оквиру права радника на здраве, безбедне и достојанствене услове рада (чл. 31, тач. 1. Повеље о фундаменталним правима у ЕУ из 2000). Посредно га забрањује и *Директивом Савета 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за унапређење безбедности и здравља радника на раду*.<sup>46</sup> У припреми су измене ове директиве којима би се уредило питање психичког узнемиравања на раду, на основу *Резолуције европског парламента о узнемиравању на раду и Стратегије Заједнице о безбедности и здрављу на раду за период 2002-2006*.<sup>47</sup>

Тенденција да се уреди мобинг у Унији заснива се на истраживањима која су последњих година спроведена у многим њеним чланицама. Процењује се да је у Унији 13-15% радне снаге изложено психичком узнемиравању. Према подацима Европске фондације за унапређење животних и радних услова из 2000. године, 2% (3 милиона запослених) у Унији било је мета физичког насиља на радном месту, 4% (6 милиона) физичког насиља ван радног места, 2% (3 милиона) су били жртве сексуалног узнемиравања, а 9% радника било је мета мобинга. Према истраживању исте организације из 2001. у појединим земљама Уније ова појава била је распрострањена у следећим размерама: Велика Британија и Холандија – 14%, Финска – 15%, Шведска – 12%, Француска и Ирска – 10%, Данска – 8%, Немачка и Луксембург – 7%, Аустрија – 6%, Шпанија и Грчка – 5%, Ита-

---

<sup>44</sup> За сада то није раширена појава. У Италији нпр. је међу гранским колективним уговорима само један уредио ову појаву – колективни уговор за јавну администрацију, којим је установљен мешовити комитет који ће се бавити мобингом. О регулисању мобинга видети више: *Increasing Focus on Workplace «Mobbing»*, *op. cit.*, стр. 1, 3. и 4. и Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 349.

<sup>45</sup> Тако је нпр. један шпански суд (у Герони) запосленом досудио накнаду штете од 30.000 ЕУР због тога што је био принуђен да ради послове који нису у опису његовог радног места и који су испод његовог квалификационог нивоа. Други запослени, у Корији, добио је накнаду 4.500 ЕУР, зато што је био обавезан да ради у подруму без дневне светлости и вентилације. S. Dunn, *op. cit.*, стр. 1. поменутог документа на Интернету.

<sup>46</sup> OJ L 183, 29/06/1989, p. 1-8.

<sup>47</sup> European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/239 INI); Communication from the Commission – Adopting to change in work and society: A new Community strategy on health and safety at work 2002-2006/COM/2002/0118 final). Видети више у: Љ. Ковачевић, *op. cit.*, стр. 356.

лија и Португалија – 4% итд.<sup>48</sup> Исто тако, мобинг је регистрован и у новим чланицама ЕУ, те је извесно да постоји и код нас. Због тога би било време да наш законодавац почне да размишља о уређењу психолошког узнемиравања на раду. Наиме, стрес који изазива мобинг се изузетно лоше одражава на здравље и продуктивност запослених (у Европској унији је октобра 2004. године закључен «*Оквирни колективни уговор о стресу на раду*»<sup>49</sup>).

## 5. Закључак

Наш законодавац последњих година посвећује већу пажњу спречавању дискриминације уопште и сузбијању дискриминације на раду. Узор за нова законска решења били су документи ЕУ. Међутим, ако се упореди наше и комунитарно право, може се запазити да се у уређењу борбе против дискриминације код нас још увек није отишло довољно далеко. Одредбе материјалног радног права о заштити од дискриминације не прати довољно ефикасна судска заштита и прилагођено процесно законодавство. Недостају и пратеће државне активности којима би се подржала борба против одређених видова неједнакости укорењених у пракси (неједнак третман жена, хендикепираних лица, «рањивих група»). Зато би било добро да се за ове области донесу посебни закони о заштити једнакости, као што је већ учињено када се ради о инвалидима. Такође, требало би убрзати судски поступак у случају дискриминације, «жртви» олакшати доказивање, заштитити је ефикасније од одмазде послодавца и одлучније санкционисати овакво понашање.

Поред тога, новија истраживања у земљама чланицама и самој Унији, указују да се озбиљније треба бавити заштитом достојанства запослених, односно сузбијањем узнемиравања и сексуалног узнемиравања на раду (о чему говори и наш нови Закон о раду). У тој области уочена је још једна изузетно штетна појава – мобинг (психичко узнемиравање на раду), појам који наше законодавство још увек не познаје.

<sup>48</sup> Наведени подаци су преузети из поменуте презентације Д. Вуковић.

<sup>49</sup> Закључиле су га репрезентативне организације запослених и послодавца. Видети: *Framework Agreement on Work-related Stress*, Према подацима из додатка овог уговора стрес погађа и послодавце и запослене, а годишње му је изложено 28% запослених.

*Senad Jašarević, Ph.D. Associate Professor  
Novi Sad School of Law*

## **Equal Treatment of Men and Women Employees in Documents and Activities of the EU**

### ***Abstract***

This text gives brief presentation of the EU legislation and activities on equal treatment of women and men at work. It also elaborates protection of dignity of male and female worker in the EU (harassment, sexual harassment, mobbing). The author compares Communitarian and Serbian legislation in that area and offers some suggestions for improvement of Serbian law and activities to be carried out by state.