

Каталина-Адријана ИВАНУШ

СУШТИНСКИТЕ И ОПРЕДЕЛУВАЧКИ ПРОФЕСИОНАЛНИ БАРАЊА КАКО ОПРАВДУВАЊЕ ЗА ПОЛОВА ДИСКРИМИНАЦИЈА ПРИ ВРАБОТУВАЊЕТО ВО ЕУ

Вовед

Преземањето мерки за отстранување на дискриминацијата меѓу мажите и жените на работното место е препорачливо со цел унапредување на правото на еднакви можности при вработувањето и во работните односи. Денес, еднаквоста меѓу мажите и жените несомнено претставува основно начело на демократијата и потврда за почитувањето на човековите права.

Во рамки на Европската унија, еднаквоста меѓу мажите и жените е нагласена уште при формирањето на Европската економска заедница во 1957 година со воведувањето на Членот 119 во Договорот од Рим, кој утврдува еднаква плата за еднаква работа. Судот на правдата на Европската унија (Судот) укажува дека основните човекови права се дел од општите начела на правото на Заедницата, како на пример во пресудата од 15 јуни 1978 година во случајот Дафрене

Авторката е докторантка на Отсекот за право при Универзитетот за економски студии во Букурешт.

против САБЕНА (Defrenne v. SABENA). Во пресуди како што се Разук и Бејдун против Комисијата (Razzouk and Beydoun v. Commission) или Сузан против Зенакер Гебудереинигуг Кранкенхаусервис (Süzen v. Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhausservice) беше утврдено дека правото на недискриминација на полова основа е едно од фундаменталните човекови права коешто Судот мора да се погрижи дека се почитува. Исто така, еднаквото постапување меѓу мажите и жените е од фундаментална важност и дел од општите принципи на Европското право. Судот утврди дека еднаквото постапување меѓу мажите и жените претставува основно човеково право и општо начело на Европското право. Еднаквоста меѓу мажите и жените е основен принцип и според неодамна усвоените законски прописи.

Притоа, општо познато е дека од секое начело, односно, во конкретниот пример, начелото за заштита од полова дискриминација, постојат исклучоци. Исклучоците треба да бидат строго пропишани со закон и не треба да го компромитираат самото начело. Исклучоците од начелото за заштита од дискриминација при вработување се содржани во прописите на Европската унија.

Целта на овој труд е да понуди краток преглед на одредбите на Европската унија кои ги содржат одредбите за оправдување на директната дискриминација - суштински и определувачки професионални барања.

1. Полова дискриминација во вработувањето и основи за нејзино оправдување

Целокупната легислатива за полова дискриминација разликува, било посредно или непосредно, два вида полова дискриминација: директна и индиректна дискриминација. Директивите на Европската унија содржат дефиниција за двете форми на дискриминација.

Директна полова дискриминација е секое неповолно постапување, разликување, исклучување или ограничување на правата на едно лице врз основа на полот, споредено со третманот кој го има или би можело да го има друго лице во исти или слични услови. Од друга страна, пак, индиректна полова дискриминација е секое ставање на некое лице или група на лица во неповолна положба во споредба со други лица, со донесување очигледно неутрални одредби, критериуми или со преземање определени практики, освен кога таквите одредби, критериуми или практики поизлегуваат од оправдана цел, а средствата за постигнување на таа цел се соодветни и неопходни.

Притоа, воочливо е дека дефиницијата за индиректна дискриминација ја содржи можноста за оправданост, за разлика од дефиницијата за директна дискриминација.

Директивата 2006/54 за спроведувањето на принципот на еднакви можности и еднаков третман на мажите и жените во областа на вработувањето и занимањата (пречистен текст) во концептот на полова дискриминација вклучува: вознемирување, сексуално вознемирување, поттикнување дискриминација и секое друго неповолно постапување со жената поврзано со нејзината бременост или породилно отсуство.

Вознемирувањето е дефинирано како несакано однесување кон едно лице или група на лица врз основа на нивниот пол, кое има за цел или резултат повреда на достоинството на одредено лице или создавање заканувачка, непријателска, понижувачка или застрашувачка средина, пристап или практика.

Сексуално вознемирување е секое несакано однесување од полов карактер, кое се изразува вербално, невербално или физички, а има за цел или последица повреда на достоинството на едно лице, особено кога се создава непријателска, заканувачка, деградирачка или понижувачка средина.

Непостои законска дефиниција за поттикнување дискриминаторско однесување спрема лица врз основа на полот.

Во поглед на принципот на еднаков третман, Судот на правдата доследно укажува¹ на законската оправданост да се заштити биолошката состојба на жената за време на и по бременоста. Покрај тоа, Судот смета дека секое неповолно однесување спрема жената во врска со нејзината бременост или породилно отсуство претставува директна полова дискриминација.

Прифатено е дека е генерално потешко да се оправда директната дискриминација поради нејзината притаена и разорна природа, но во ограничени околности, присутно е мислењето дека дури и директната дискриминација треба да може да се оправда (Bowers and Moran, 2002, стр. 308).

Директната полова дискриминација е незаконска доколку не е опфатена со исклучоците наведени во законот. Односно, секое неповолно однесување врз основа на која било полова карактеристика

1 Judgment of 14 July 1994, Webb / EMO Air Cargo (C-32/93, ECR 1994 p. I-3567), Judgment of 8 November 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund / Dansk Arbejdsgiverforening (179/88, ECR 1990 p. I-3979), Judgment of 30 June 1998, Brown / Rentokil (C-394/96, ECR 1998 p. I-4185), etc.

е забрането доколку работодавачот не успее да го оправда своето дејствување.

Исклучоците опфаќаат:

а. Суштински и определувачки професионални барања

Според Членот 14(2) од Директивата 2006/54, земјата-членка пропишува, во врска со пристапот до вработување, вклучително и до соодветна обука, дека различниот третман на лица врз основа на карактеристики поврзани со полот нема да претставува дискриминација доколку, поради природата на занимањето или активноста или поради условите во кои тие се изведуваат, таквите карактеристики претставуваат суштинско и определувачко професионално барање, под услов целта да е легитимна и барањето да е сразмерно.

б. Афирмативно дејствување

Членот 14(4) од Договорот од Лисабон пропишува дека со цел обезбедување целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работната средина во практика, принципот на еднакво постапување не треба да ја спречи која било земја-членка да спроведе или преземе мерки за да му пружи на недоволно застапениот пол поволни услови за бавење со одредена професија или за да ја спречи или да надомести за нееднаквоста во професионалната средина. Оваа одредба е наведена во Член 3 од Директивата 2006/54, според кој секоја земја-членка може да спроведува или презема мерки согласно Член 141(4) од Договорот со цел обезбедување целосна еднаквост меѓу мажите и жените во работната средина во практика.

Најпосле, работодавецот смее да врши дискриминација врз основа на полот доколку постои суштинско и определувачко професионално барање или доколку е дозволено афирмативно дејствување.

2. Полот како суштинско и определувачко професионално барање во правото на Европската унија

Првата одредба за определувачките професионални барања содржана во правото на Заедницата беше Членот 2(2) од Директивата 76/207, којшто се однесува на спроведувањето на принципот на еднаков третман на мажите и жените во врска со пристапот до вработување, стручна подготовка и унапредување, и со работните услови. Според овој Член, Директивата не е во спротивност со правото на земјите-членки да ги изземат од Директивата оние занимања и активности за чие изведување, поради природата на занимањето или активноста

или поради условите во кои тие се одвиваат, полот на работникот/работничката претставува определувачки фактор. Оваа одредба беше дополнета со Директивата 2002/73 и Директивата 2006/54. Сегашната директива повеќе нема општа примена, а суштинските и определувачки професионални барања се применливи само во однос на пристапот до вработување и стручна подготовка.

Рециталот 19 од Директивата 2006/54 пропишува дека обезбедувањето на еднаков пристап до вработување и соодветна стручна подготовка е од суштинска важност за примената на принципот на еднаков третман на мажите и жените во однос на вработувањето и занимањата. Оттука, исклучок од овој принцип смеат да бидат само оние професионални активности кои, поради својата природа или поради условите во кои се одвиваат, наложуваат вработување на лице од одреден пол, под услов целта да е легитимна и да се почитува принципот на пропорционалност.

Согласно Член 14(2) од Директивата 2006/54, а во однос на пристапот до вработување и соодветна стручна подготовка, различниот третман врз основа на карактеристики поврзани со полот нема да претставува дискриминација кога поради природата на занимањето или активноста или поради условите во кои се одвива, спомнатите карактеристики претставуваат суштинско и определувачко професионално барање, под услов целта да е легитимна и барањето да е сразмерно.

Овој механизам им овозможува на работодавците да прават разлика меѓу поединци врз основа на заштитена карактеристика во услови каде што таа карактеристика е директно поврзана со соодветноста или компетентноста потребна за изведување на задачите што се бараат на одредено работно место (European Union Agency for Fundamental Rights, 2010, стр.46).

Притоа, денес се смета дека исклучокот од суштинските и определувачки професионални барања не претставува засебен исклучок, туку потврда за примената на основниот принцип на еднаков третман (Pitt, 2009, стр. 2).

Покрај тоа, Членот 31(3) од Директивата 2006/54 пропишува дека земјата-членка ќе врши процена на професионалните активности наведени во Членот 14(2) со цел да одлучи дали, поради општествените случувања, постои оправданост за постоењето на конкретните исклучоци. Таа треба периодично да ја известува Комисијата за резултатите од процената, односно најмалку на секои осум години.

Имајќи ги предвид овие законски одредби, можеме да дадеме неколку забелешки.

Прво, одредбата за суштинското и определувачко професионално барање, онака како што фигурира во Член 14(2), не е задолжителна. Членот им дава можност на земјите-членки да усвојат такви мерки.

Второ, суштинското и определувачко професионално барање е оправдување за директна полова дискриминација само во однос на пристапот до вработување и стручна подготовка.

Трето, Директивата не пропишува дека самиот пол мора да претставува суштинско и определувачко професионално барање. Суштинското и определувачко барање се сведува само на карактеристика поврзана со полот, што претставува поширока формулација (Pitt, 2009, стр. 3).

Четврто, постојат два случаи каде што одредена карактеристика може да претставува суштинско и определувачко професионално барање. Прв случај е природата на конкретната професионална активност, а втор случај се условите во кои таа активност се изведува.

Најпосле, целта на мерките за суштинско и определувачко професионално барање мора да биде легитимна, а барањето мора да биде сразмерно.

3. Занимања каде што полот претставува суштинско и определувачко барање, според практиката на Судот на правдата на Европската унија

Законските прописи не нудат детален список на услови во кои полот може да претставува суштинско и определувачко професионално барање. Европското право предвидува општо правило кое се применува секогаш кога некоја карактеристика поврзана со полот претставува суштинско и определувачко професионално барање. Имено, судијата е надлежен да процени дали полот претставувал суштинско и определувачко професионално барање врз основа на фактичката состојба на конкретниот случај. Овој пристап се препорачува со цел да се избегне можноста одредени непредвидени услови да не се вклучени во законските прописи.

Судот упатува на одредени професии каде што погоре спомнатиот механизам е веројатно применлив.

а. Полициски активности

Во пресудата Џонстон против Главниот полицаец (Johnston v. Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary) од 15 мај 1986 година, Судот ја разгледува примената на суштинското и определувачко

професионално барање во контекст на полициските активности.

Во услови на сериозни внатрешни немири, носењето на огнено оружје од страна на полицајките може да претставува дополнителен ризик за нивната безбедност и оттука, да биде спротивно на одредбите за јавната безбедност.

Контекстот во којшто се изведуваат одредени полициски активности може да биде таков што полот на полициските службеници може да претставува определувачко барање за нивното спроведување. Во таков случај, земјата-членка може да одлучи таквите задачи, како и претходните стручни обуки, да ги вршат само мажи.

При одлучувањето дали, поради условите во кои се изведуваат полициските активности, полот на службеникот претставува определувачко барање за конкретната професионална активност, земјата-членка може да ги земе предвид одредбите за јавна безбедност и во услови на сериозни внатрешни немири и чести убиства, да дозволи извршување на општите полициски задачи само од страна на мажи опремени со огнено оружје.

Заштитата на жените не вклучува ризици и опасности различни од оние на кои кој било полицаец е изложен при вршењето на своите должности, така што тие не ги погодуваат конкретно само жените.

б. Единици за напад

Организацијата на Кралската морнарица суштински се разликува од онаа на другите единици при Британските воени сили, при што Кралската морнарица е „острицата на мечот“. Таа претставува мала единица оформена да биде првата линија за напад. Притоа, во рамки на единицата, востановено е дека и командантот се бори во првата линија на фронтот, дека сите членови се обучуваат за таа цел и дека не постојат исклучоци од ова правило во процесот на регрутација. Во вакви услови, надлежните авторитети кои одлучуваат дали ќе го задржат ексклузивниот состав на единицата во контекст на општествените случувања, без притоа да го занемарат принципот на пропорционалност, увидоа дека специфичните услови за разместување на единиците за напад кои ја сочинуваат Кралската морнарица, а особено правилото на интероперативност на кое подлежат, го оправдуваат нејзиниот исклучиво машки состав. Оттука, исклучувањето на жените од службата во специјалните воени единици, каква што е Кралската морнарица, може да биде оправдано (C-273/97, пара. 30-32).

в. Затворски чувари

Во пресудата од 30 јуни 1988 година во случајот Комисија против Франција, Судот утврди дека специфичната природа на работната позиција чувар и условите во кои затворските чувари ги извршуваат своите активности ја оправдуваат практиката ваквите работни места да се отворени главно за мажи во машките затвори, односно главно за жени во женските затвори. Во тој контекст, различниот пристап кон затворскиот персонал, којшто произлегува од системот на одделно вработување на мажи и жени, претставува исклучок од начелото за еднаков третман. Исклучок од ова начело треба да бидат сите работни позиции коишто предвидуваат редовен контакт со затворениците.

г. Вооружени сили

Земјите-членки, чија одговорност е да преземаат соодветни мерки со цел обезбедување на својата внатрешна и надворешна сигурност, одлучуваат за составот на сопствените вооружени сили. Сепак, тоа не значи дека ваквите одлуки не треба да бидат во согласност со правото на Заедницата (С-273/97, пара. 15).

Имајќи ја предвид самата природа на вооружените сили, фактот што лицата коишто служат во овие сили можеби ќе треба да користат оружје не го оправдува сам по себе исклучувањето на жените од пристапот до работни позиции во редовите на вооружените сили (С-285/98, пара. 28).

Во случајот Џонстон, Судот утврди дека ризиците и опасностите на кои се изложени жените при извршувањето на своите должности во полициските единици во ситуации како онаа во Северна Ирска не се различни од оние на кои исто така би бил изложен и кој било маж при извршувањето на своите должности.

Целосното исклучување на жените од таквите професионални активности кое, поради општ ризик којшто не се однесува само на жените, се предвидува заради зачувување на јавната безбедност, не претставува дозволен различен третман во ЕУ со цел заштита на жените. Заштитата на жените не се однесува на ризици и опасности, како оние на кои е изложен кој било вооружен полицаец при извршување на своите задолженија во дадена ситуација, коишто специфично не ја засегаат самата жена.

Вооружените сили подлежат на Директивата 76/207. Исклучувањето на жените од речиси сите позиции во војската се сметаше дека придонесува кон непропорционалната застапеност, дури и кога се зема предвид маргината на дискреција на државата.

д. Почитување на чувствителноста на пациентите

Друг случај каде што може да се преферира одреден пол е заштитата на приватноста. Независно за кој пол станува збор, вработениот или вработената се на дадената работна позиција затоа што работодавецот сака да задржи одредени стандарди на приватност. На пример, нема да се смета за дискриминација вработувањето на жена како продавачка, доколку работата вклучува земање на мерки на телото на клиентки.

Во случајот Комисијата против Велика Британија, Судот одлучи дека во области каде што е особено важно да се почитува чувствителноста на пациентите, се смета дека ограничувањето е во согласност со директивите на Европската унија.

ѓ. Рударство

Секторот рударство беше разгледан во пресудата Комисијата против Австрија од 1 февруари 2005 година. Жените не треба да бидат исклучувани од одредени професии само затоа што се во просек физички помали и помалку силни од просечниот маж сè додека мажи со слични физички карактеристики се вработуваат на тие работни места.

Општата забрана за вработување жени во подземната рударска индустрија не претставува дозволен различен третман во услови на бременост и мајчинство.

Општата забрана за вработување жени во подземната рударска индустрија предвидува исклучување на жените и од секоја работна активност којашто не е физички напорна и оттука, не носи каков било ризик за биолошката способност на жената да забремени или да роди или, пак, за безбедноста или здравјето на бремената работничка, работничката-доилка, работничката којашто неодамна се породила, или за фетусот.

е. Бременост и мајчинство

Одредбата за заштита при бременост и мајчинство е применлива во сите занимања. Така, одредбата за заштита при бременост и мајчинство не дозволува жените да бидат исклучени од одреден вид на професија врз основа на јавното мислење дека жените треба да уживаат поголема заштита од мажите од ризици коишто подеднакво ги погодуваат и мажите и жените, а кои се разликуваат од посебните потреби за заштита на жените (C-222/84, пара. 44).

ж. Други занимања

Исклучоците во врска со половата дискриминација се најчести

во професии во кои традиционално доминираат мажи, како што се полициската работа, работата во одредени казнени установи и одредени структури на армијата. Сепак, таквите исклучоци се појавуваат и во полето на уметничките активности, верските функции, модната индустрија итн (Burgi, 2006).

Законите и практиките на разни земји-членки се слични во однос на одредени јасно дефинирани занимања (пр. пеење, глумење, танцување и уметничка или модна индустрија). Земјите-членки препознаваат широк спектар на исклучоци засновани на социјални, морални или, во одредени случаи, верски причини, при што значителен дел од нив се засновуваат на причини поврзани со физичката и моралната заштита на жените; најпосле, одредени значајни исклучоци се поврзани со воената служба и со организацијата на полицијата и други слични органи (C-248/83, пара. 34).

Во продолжение следат неколку примери.

Вработувањето на лице од одреден пол нема да се смета за дискриминација доколку е вклучено во драмска изведба или друг вид на забава заради автентичност. Оттука, продуцентот не може да земе предвид жена доколку улогата е напишана за маж. Но дури и во таков случај, на пример, продуцентот може да одбере жена за улогата доколку сака да постигне одреден уметнички ефект.

4. Заклучоци од јуриспруденцијата на Судот на правдата на Европската унија за суштинските и определувачки професионални барања

Со цел да се даде краток преглед на концептот на суштинските и определувачки професионални барања, потребно е да се разгледа толкувањето во судската практика на Судот на правдата на Европската унија во однос на релевантните одредби на Унијата.

Голем број на случаи, донесени пред Судот на правдата на Европската унија, го отвораат прашањето за толкувањето на членот 2(2) од Директивата 76/207. Иако оваа одредба не е во сила, одлуките донесени врз основа на толкување на членот 2(2) од Директивата 76/207 и понатаму се применуваат при толкување на законските одредби на Директивата 2006/54.

Според јуриспруденцијата на Судот на правдата на Европската унија треба да се земат предвид неколку аспекти за суштинските и определувачки професионални барања,:

1. Одредбата за суштински и определувачки професионални барања претставува отстапување од принципот за недискриминација врз основа на пол и треба строго да се толкува (C-222/84, пара.36) . Оттука, секоја ситуација треба да се разгледува одделно бидејќи генерален исклучок од принципот на еднаков третман не е дозволен.

2. При примена на какво било отстапување од кое било индивидуално право, како што е правото на еднаков третман на мажите и жените, принципот на пропорционалност мора да биде исполнет (C-222/84, пара.38) . Европскиот тест за пропорционалност вклучува истражување дали постои каузална поврзаност помеѓу целта на работодавецот и средствата коишто се одбрани за да се постигне таа цел и дали постојат други недискриминаторски средства со кои може да се постигне истата цел (Mogan, 2000, pp. 73-74). Принципот на пропорционалност наложува таквото отстапување да биде во границите на она што е соодветно и потребно со цел постигнување на целта (C-222/84, пара.38).

3. Отстапувањето се однесува само на одредени работни места, но не и на целокупното занимање или професија. Во пресудата од 8 ноември 1983 година во случајот Комисијата против Велика Британија, Судот укажа дека исклучувањето од секој вид вработување во приватни домаќинства или мали претпријатија со повеќе од пет вработени лица не беше оправдано поради општоста на исклучувањето. Дополнително, Судот на правдата подвлече, во пресудата за случајот Комисијата против Франција од 30 јуни 1988 година, дека отстапувањето може да се однесува само на одредени активности. Во пресудата во случајот Џонстон, пак, Судот не прифаќа општи резервации коишто ги опфаќаат сите мерки преземени од земјата-членка заради зачувување на јавната безбедност.

Во случајот Креил, Судот нагласува дека исклучување коешто се однесува на речиси сите воени работни позиции не може да се смета за отстапување доколку причината е специфичната природа на одредена работна позиција или специфичниот контекст во којшто се изведуваат конкретните активности. Отстапувањата во однос на суштинските и определувачки професионални барања може да се применуваат само во однос на специфични активности (C-285/98, пара. 27).

4. Исклучоците треба да се транспарентни за да може да се утврди точно кои работни места се ограничени за одреден пол.

Доколку мерките преземени од земјата-членка не се транспарентни, Комисијата нема да биде во можност да врши ефективен надзор и ќе биде потешко за секој поединец засегнат од дискриминаторските

мерки да ги брани своите права (С-248/83, пара. 39). Исклучоците може да се однесуваат само на специфични активности и треба да бидат доволно транспарентни за да овозможат ефективен надзор од страна на Комисијата, и во основа треба да бидат лесно применливи во општествениот контекст (С-318/86, пара. 25).

Недоволна транспарентност во процесот на вработување оневозможува секаков вид на надзор од страна не само на Комисијата и судовите, туку и на поединците коишто се негативно погодени од дискриминаторските мерки (С-318/86, пара. 27).

5. Државните власти имаат право на одреден степен на дискреција при донесување мерки за суштинските и определувачки професионални барања.

Во зависност од околностите, државните власти имаат право на одреден степен на дискреција при усвојување мерки коишто сметаат дека се неопходни со цел зачувување на јавната безбедност во земјата-членка. Но притоа, мерките преземени од државните власти треба да имаат легитимна цел и треба да се соодветни и неопходни за постигнување на таа цел (С-273/97, пара. 27 -28).

6. Воопшто нема потреба земјите-членки да го користат овој механизам.

Целта на член 2(2) не е да ги обврзува, туку да им дозволи на земјите-членки да исклучат одредени професионални активности од полето на примена на директивата. Притоа, оваа одредба нема за цел или резултат да бара од земјите-членки да го користат правото на отстапување на одреден начин (С-248/83, пара. 36).

7. Разликата помеѓу природата и контекстот е илустрирана во пресудата од 15 мај 1986 година во случајот Џонстон против Главниот полицаец на Кралската полиција во Улстер, С-222/84.

Судот утврдил дека природата на професионалната активност во полицијата не ја оправдува дискриминацијата. Судот испитал дали специфичниот контекст во кој се изведува активност од страна на членови на вооружени сили, како и полот на поединецот којшто ја изведувал таа активност, претставувале определувачки фактор.

Судот утврдил дека контекстот во којшто се изведува професионалната активност од страна на членови на вооружени сили е определен од средината во која се изведува таа активност. Во таа насока, не може да се исклучи можноста дека во ситуација на сериозни внатрешни немири, носењето огнено оружје од страна на полицајките може да претставува дополнителен ризик за нивната безбедност и оттука, да биде спротивно на одредбите за јавната безбедност. Притоа,

контекстот во кој се изведуваат одредени полициски активности може да биде таков што полот на полициските службеници може да претставува определувачко барање за нивното спроведување. Во таков случај, земјата-членка може да одлучи таквите задачи, и соодветните обуки, да ги извршуваат само мажи.

8. Системот на одделно вработување, којшто ги одредува процентите на работни места доделени на мажи и жени, треба да функционира според објективен критериум утврден со законска одредба (C-318/86, пара. 26).

9. Државниот суд треба да утврди дали причините за одлуката на работодавецот се основани и треба да ги оправда специфичните мерки коишто биле преземени во конкретниот случај. Исто така, Државниот суд е должен да се погрижи дека принципот на пропорционалност е исполнет (C-222/84, пара. 39).

10. Околностите во коишто може да постои друго суштинско и определувачко професионално барање се исцрпени од страна на Судот: со други зборови, не постојат други околности во кои која било земја-членка може да бара други посебни професионални исклучоци (Pitt, 2009, стр.6).

Заклучоци

Законските прописи на Европската унија не дозволуваат дискриминација врз основа на пол ниту, пак, усвојување мерки од страна на земјите-членки при што суштинските и определувачки професионални барања ќе бидат оправдување за директната полова дискриминација. Можноста за усвојување вакви мерки се однесува единствено на пристапот до вработување, вклучително и до соодветна обука.

Судската практика на Судот на правдата на Европската унија покажува дека одредбите во однос на суштинските и определувачки професионални барања мора многу строго да се толкуваат, дека мора да се однесуваат на специфични професионални активности и дека наложуваат разгледување на секој специфичен случај одделно. Државните власти имаат право на одреден степен на дискреција при донесување мерки за суштинските и определувачки професионални барања, а во случаи каде што е дозволено отстапување, мора да биде исполнет принципот на пропорционалност.

Резиме

Отстранувањето на дискриминацијата меѓу мажите и жените на работното место е препорачлива мерка со цел унапредување на правото на еднакви можности при вработувањето и во работните односи. Денес, еднаквоста меѓу мажите и жените несомнено претставува основно начело на демократијата и потврда за почитувањето на човековите права.

Правото и Судот на правдата на Европската унија дозволуваат оправдување на директната и индиректната дискриминација. Европската унија му дозволува на работодавецот да ги третира кандидатите различно доколку полот претставува суштинско и определувачко професионално барање.

Целта на овој труд е да понуди краток преглед на одредбите на Европската унија во врска со суштинските и определувачки професионални барања кои служат како основа за оправдување на директната дискриминација на основ на пол.

Со цел да се даде краток преглед на концептот на суштинските и определувачки професионални барања, потребно е да се разгледа толкувањето содржано во одлуките на Судот на правдата на Европската унија во однос на релевантните одредби на Унијата.

Catalina-Adriana IVĂNUȘ

GENUINE OCCUPATIONAL REQUIREMENT AS JUSTIFICATION FOR SEX DISCRIMINATION IN EMPLOYMENT IN EU

Abstract

Elimination of discrimination between women and men in the workplace is a desirable measure in order to open up equality of opportunity in employment. Equality between men and women is now indisputably recognised as a basic principle of democracy and respect for human rights.

The law and the Court of Justice of European Union permit the justification of direct and indirect discrimination. EU law allows an employer to treat applicants differently if sex is on genuine occupational requirement.

The aim of this article is to present an overview of the EU provisions on a ground for justification of sex direct discrimination: genuine occupational requirement.

In order to provide an overview of the notion of genuine occupational requirement it is also necessary to examine the interpretation given by the Court of Justice of European Union case-law to the relevant EU provisions.

Библиографија

Bowers QC, J. and Moran, E. (2002). Justification in direct sex discrimination law: breaking the taboo. *Industrial Law Journal*, vol. 31, no. 4, 307-320

Burri, S. (31 October 2006). How to interpret the concept of genuine occupational requirements?, Paper presented at Academy of European Law, Trier

Pitt, G. (27-28 April 2009). Genuine Occupational Requirements, Paper presented at Academy of European Law, Trier,

Moran, E. (2000). *Justifying direct discrimination. an analysis of the scope for a general justification defence in cases of direct sex discrimination*. PhD Thesis University College London

Handbook on European Union Agency for Fundamental Rights, *Handbook on European non-discrimination law*, 2010

The Treaty on European Union

The Charter of Fundamental Rights

Directive 76/207 on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

Directive 2000/78/EC establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation states that the principle of equal treatment

Directive 2002/73/EC amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions

Directive 2006/54 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation (recast)

Judgment of 15 June 1978, Defrenne / SABENA (C-149/77, ECR 1978 p. 1365)

Judgment of 20 March 1984, Razzouk and Beydoun/ Commission (C-75/82 and C-117/82, ECR 1984 p.1509)

Judgment of 8 November 1983, Commission / United Kingdom (165/82, ECR 1983 p. 3431)

Judgment of 21 May 1985, Commission / Germany (248/83, ECR 1985 p. 1459)

Judgment of 15 May 1986, Johnston / Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary (222/84, ECR 1986 p. 1651)

Judgment of 30 June 1988, Commission / France (318/86, ECR 1988 p. 3559)

Judgment of 8 November 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund / Dansk Arbejdsgiverforening (179/88, ECR 1990 p. I-3979)

Judgment of 14 July 1994, Webb / EMO Air Cargo (C-32/93, ECR 1994 p. I-3567)

Judgment of 11 March 1997 Süzen / Zehnacker Gebäudereinigung Krankenhauservice (C-13/95, ECR 1997 p. I-1259)

Judgment of 30 June 1998, Brown / Rentokil (C-394/96, ECR 1998 p. I-4185)

Judgment of 26 October 1999, Sirdar (C-273/97, ECR 1999 p. I-7403)

Judgment of 11 January 2000, Kreil (C-285/98, ECR 2000 p. I-69)

Judgment of 1 February 2005, Commission / Austria (C-203/03, ECR 2005 p. I-935)