

## (NE)JEDNAKO PLAĆANJE MUŠKARACA I ŽENA U SPORTU, SA OSVRTOM NA TENIS<sup>2</sup>

### Sažetak

*Može li se govoriti o principu jednake plaćenosti za jednak rad u sportu? Važno načelo radnog prava čini se da traži svoje mesto i u sportskom pravu. Međutim, radi implementacije tog načela potrebno je utvrditi može li se govoriti o generalnoj primeni ovog principa ili je nužno uzeti u obzir prirodu svakog sporta. Rad istražuje mogućnosti za primenu ovog načela, uzimajući u obzir tumačenje iz radnog prava. Autorka se bavi istraživanjem kriterijuma koji se uzimaju kao relevantni kada je određivanje zarade muškaraca i žena u pitanju u svakom sportu, kao i da li takvi kriterijumi predstavljaju pravno relevantne kriterijume. Polazi se od hipoteze da muškarcima i ženama u sportu treba obezbediti isto nagrađivanje.*

*Ključne reči:* jednaka zarada za jedan rad, rodna ravnopravnost, sport, tenis.

### 1. UVODNA RAZMATRANJA

Iako su se žene izborile za formalno oblikovanje principa jednake plaćenosti za jednak rad u zakonskim aktima, čini se da se na primenu tog principa mora sačekati kada su neke sfere društvenog života u pitanju. O potrebi za uspostavljanjem rodne ravnopravnosti kroz jednake uslove i jednake zarade još uvek se govori i promoviše, ali se paralelno odvija proces segregacije zanimanja ali i sporta, pa su sve češće podele na muške i ženske sportove i na razlike koje se povlače takvom diferencijacijom. Ima autora koji smatraju da nema osnova vršiti podele na muške i ženske sportove, jer se žene mogu baviti bilo kojim sportom, te da podele koje postoje ustvare služe kao razlog da manju plaćenost žena, odnosno kao opravdanje za diskriminaciju.<sup>3</sup> Tome treba pridodati i sve glasnije izjave samih sportistkinja koje smatraju da njihov uspeh ne treba isticati kao uspeh ženskih sportista, jer se pol ne potencira kod uspeha njihovih muških

<sup>1</sup> Istraživač saradnik u Institutu za uporedno pravo, Beograd, [j.rajic@iup.rs](mailto:j.rajic@iup.rs)

<sup>2</sup> Rad je nastao kao rezultat naučnoistraživačkog rada Instituta za uporedno pravo koji finansira Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada NIO u 2023. godini (evidencioni broj: 451-03-47/2023-01/200049 od 3. 2. 2023).

<sup>3</sup> Stav Zorice Mršević, citiran prema: A. Matković, „Devojka iz predgrađa: šta su problemi žena u sportu?“ Mašina, <https://www.masina.rs/devojka-iz-predgrada-sta-su-problemi-zena-u-sportu/> (11. 9. 2023).

kolega, čime se najpre naglašava da su žene, pa onda da su uspešne sportistkinje.<sup>4</sup> Iako su žene zastupljene u skoro svim sportovima kao i u muškarcima<sup>5</sup>, svedoci smo nejednakih fondova za iste rezultate u muškim i ženskim kategorijama. Onda je potrebno postaviti pitanje, šta sportistkinje u 21. veku sprečava da budu jednako plaćene kao muški sportisti? Da li na tas treba staviti fizičku izdržljivost i prirodnom određenu konstituciju, marketing koji je naklonjeniji muškarcima zbog čega sportistkinje imaju manje priloge od reklama ili u osnovi svega treba videti predrasude da žene nisu dovoljno dobre u sportu, odnosno nisu dovoljno „atraktivne“ za publiku što utiče na vreme igranje mečeva ženskih ekipa i nižu cenu karata. Mršević tome dodaje činjenicu da je sport postao biznis u kome se ulaže veliki novac, zbog čega su zastupljeni brojni interesi, te je zadatak države da ženama i ženskoj deci omogući jednake šanse za bavljenje sportom.<sup>6</sup>

Istraživanje na temu principa jednake plaćenosti u sportu je tema u povoj, o kojoj se ne nalaze naučni radovi, već stručne analize. U tome se može prepoznati značaj bavljenja ovom temom i doprinos u razvoju ovog principa ukoliko se dođe do valjanih zaključaka.

## 2. PRINCIP JEDNAKE PLAĆENOSTI U RADNOM PRAVU I NJEGOV ZNAČAJ

Princip jednake plaćenosti za jednak rad u radnom pravu igra veliki značaj, imajući u vidu da zaposleni kroz zaradu obezbeđuju svoju egzistenciju. Značaj ovog načela potcrtan je i time da satisfakcija zarađenim predstavlja jedan od indikatora dostojanstvenog rada.<sup>7</sup>

Princip jednake plaćenosti za jednak rad definisan je još u Ugovoru o Evropskoj uniji<sup>8</sup> kao jedno o temeljnih principa Unije sredinom 20. veka i razrađivan je kroz dokumente ove zajednice.<sup>9</sup> Ustvari, kroz princip jednake zarade za jednak rad tekao je razvoj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u

<sup>4</sup> Ovo je stav Serene Vilijams, najbolje sportistkinje, koja je ukazala da se u slučaju Novaka Đokovića i Rodžera Federera ne govori o najboljim muškim sportistima, kao što nju nazivaju najboljim ženskim sportistom. S. Velaga, „Serena Vilijams: Zašto naglašavate moj pol kada govorite o mom uspjehu?“, <https://lolamagazin.com/2016/11/18/serena-vilijams-zasto-naglasavate-moj-pol-kada-govorite-o-mom-uspjehu/> (12. 9. 2023).

<sup>5</sup> Sinhrono plivanje i ritmička gimnastika ostali su jedini sportovi na Olimpijskim igrama u kojima se tačmiče samo žene, dok je ženski boks uveden kao olimpijski sport 2012. Izvor: V. Simović, „Zašto su u sportu žene plaćene manje od muškaraca: pod sjajem zvezda“, <https://bif.rs/2014/02/zasto-su-u-sportu-zene-placene-manje-od-muskaraca-pod-sjajem-zvezda/> (22. 7. 2023).

<sup>6</sup> Z. Mršević, „Žene u sportu: između diskriminacije i aspiracija“, *Izveštavanje o sportu- uvođenje rodne dimenzije*, Centar za podršku ženama, Kikinda 2013, 28. Profesorka Mršević ističe činjenicu da se ne radi na tome da ženski vaterpolo tim bude jednako dobar kao muški, jer ne postoji interes proporcionalnog ulaganja.

<sup>7</sup> *The decent work agenda: a gender perspective*, International trade union confederation report, Brussels, 2009, 15.

<sup>8</sup> Treaty on European Union, Art. 6., [https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty\\_on\\_european\\_union\\_en.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf) (11. 9. 2023).

<sup>9</sup> Više o tome u: J. Rajić Čalić, „Značaj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pravu Evropske unije“, *Glasnik advokatske komore Vojvodine* (prihvaćeno za objavljivanje).

Evropskoj uniji, te je jasno da se radi o važnom načelu. Isti princip potvrđen je Ugovorom o funkcionisanju Evropske unije i to kao princip koji se primenjuje na jednak rad ili rad jednake vrednosti.<sup>10</sup> Proklamacija ovog načela nije izostala ni u Povelji o osnovnim pravima Evropske unije<sup>11</sup>, jer je ravnopravnost proklamovana u zapošljavanju i plaćanju. Direktiva 2006/54/EZ Evropskog parlamenta<sup>12</sup> smatra se najvažnijom u sferi jednakosti plaćanja, jer je doneta sa ciljem da se odstrani, odnosno smanji neposredna i posredna diskriminacija po osnovu pola u pogledu plaćanja za jednak rad, odnosno rad jednake vrednosti. I pored priznavanja mesta načela jednake plaćenosti u najvažnijim dokumentima, platni jaz poznat kao *gender pay gap* i dalje je sveprisutan u državama članicama EU. Tako, podaci govore da muškarci za jednak rad ostvaruju 13% višu zaradu za razliku od žena na nivou bruto godišnjih plata.<sup>13</sup>

Međunarodna organizacija rada bila je prva organizacija koja je proklamovala princip jednake zarade za jednak rad, pa je kao rezultat nastala Konvencija br. 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage<sup>14</sup>, koja je doneta sa ciljem da se uspostavi jednaka plaćenost muškaraca i žena koji poseduju iste kvalifikacije i koji obavljaju isti posao u istim uslovima. To znači da muškarci i žene istih kvalifikacija treba da budu plaćeni, odnosno nagrađeni na isti način. Konvencija koristi termin nagrađivanje, želeći da time obuhvati ne samo zaradu već i druge novčana primanja zaposlenih. U smislu Konvencije, jednako nagrađivanje predstavlja nagrađivanje „nadnice, plate, osnovne ili minimalne, u novcu ili u naturi“, a podrazumeva ne samo jednak rad već i rad jednake vrednosti<sup>15</sup>, jer se rodna ravnopravnost ne može postići bez poštovanja ovog principa.<sup>16</sup> Konvencija proklamuje princip jednake zarade u privatnom i državnom sektoru, u čemu se posebno ogleda značaj ovog dokumenta.

Ono što je doprinelo primenljivosti principa jednake zarade za jednak rad jeste shvatanje da jednak rad podrazumeva i rad jednake vrednosti.<sup>17</sup> To znači da

<sup>10</sup> Treaty on the functioning of the European union, Art. 157., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=HR>.

<sup>11</sup> Charter of the fundamental rights of the European Union, (2010/C 83/02), Art. 23., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:EN:PDF>

<sup>12</sup> 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>

<sup>13</sup> The gender pay gap situation in the EU, [https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu\\_en](https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en) (11. 9. 2023).

<sup>14</sup> Konvencija br. 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage, <https://sindikats.rs/2022/05/10/konvencija-mor-a-br-100-o-jednakosti-nagrađivanja-muske-i-zenske-radne-snage-1951/>

<sup>15</sup> Konvencija br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage, <https://radnopravo.org/blog/konvencija-mor-a-br-100/> (11. 9. 2023).

<sup>16</sup> International labour organisation, UN Women and OECD'S - Vision for the equal pay international coalition (EPIC), To contribute to the achievement of the SDG target 8.5 focussing on equal pay between man and woman for work of equal value,5, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>, (11.9.2023).

<sup>17</sup> *Application of International Labour Standards 2019 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 108th Session, 2019, 360.

nije nužno da poslovi budu jednaki, koliko i da budu jednake vrednosti, odnosno da je za njihovo obavljanje potrebno isto znanje, iste kvalifikacije, veštine, kao ista odgovornost prilikom obavljanja poslova. To je potvrdio i Sud pravde Evropske unije, istakavši da poslovi moraju biti takvi da se u obzir moraju uzeti priroda posla, zahtevi za usavršavanjem i uslovi rada.<sup>18</sup> Dakle, važna je sadržina posla, uslovi rada, kao i zahtevi koji se postavljaju pred zaposlene čiji se rad upoređuje.<sup>19</sup> Ovakav stav dopunjuje se i rezonovanjem Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava, osnovanog u okviru Ujedinjenih nacija radi praćenja primene Pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima.<sup>20</sup> Komitet smatra da zaposleni moraju biti jednako nagrađeni ne samo kada obavljaju isti posao, već i onda kada obavljaju potpuno različite poslove koji imaju istu vrednost, određenu objektivnim kriterijumima. Takav princip važi i u privatnom i javnom sektoru. Nagrađivanje podrazumeva ne samo zarade već i druge novčane isplate po osnovu rada, a vrednost poslova valja procenjivati kroz evaluaciju veština zaposlenih, njihovih sposobnosti, napora koji ulažu prilikom obavljanja radnih zadataka i odgovornosti koje imaju. Komitet smatra da je evaluacija važan deo procene poslova jednakih vrednosti i dobar alat kako bi se izbegla indirektna diskriminacija. Na kraju, Komitet zaključuje da je važna inicijativa države da svojim zakonima ustanovi primenu principa jednake zarade za jednak rad, što uključuje i druge mere, poput dodatnih obuka za žene ukoliko je neophodno.

Konvencija Međunarodne organizacije rada predstavljala je dobar putokaz državama potpisnicama u regulisanju pitanja jednakih zarada, te je broj država koje su ratifikovale Konvenciju br. 100 trenutno 174.<sup>21</sup> Ipak, to nije bilo dovoljno da dođe do uspostavljanja jednake plaćenosti za jednak rad, odnosno rad iste vrednosti. Na to ukazuje i Komitet eksperata oformljen za praćenje primene konvencija i preporuka donetih u okviru Međunarodne organizacije rada, koji u izveštajima zapaža izostanak adekvatnih sankcija prilikom primene ovog načela.<sup>22</sup>

Razlozi nejednakog plaćanja muškaraca i žena za jednak rad su mnogostruki. Postoje autori koji povezuju nejednake mogućnosti muškaraca i žena u obrazovanju, koje su još uvek postojane u seoskim sredinama gde se prednost u školovanju daje muškarcima, te se položaj žene na tržištu rada formira nepo-

<sup>18</sup> U pitanju je slučaj CJEU, C-427/11, *Margaret Kenny and Others v. Minister for Justice, Equality and Law Reform, Minister for Finance and Commissioner of An Garda Síochána*, 28 February 2013., citirano prema European Union Agency for Fundamental Rights, *Handbook on European non-discrimination law*, Luxembourg, 2018, str.163.

<sup>19</sup> I. Grgurev, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrednosti*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 No. 4, 2006, 1120.

<sup>20</sup> Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General comment 23(2016), Right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmIBEDzFEovLCuW1a0Szab0o-XTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRbao%2BukB1Kzn1MMnQL24FFvtIIdk%2F%2FR%2FF0GthE-%2BTiGSATb%2BUa3WMs0%2F%2BfvfQFg02%2BY%2FTVuqU>, 4-5.

<sup>21</sup> Ratifications of C100 - Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100), [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300\\_INSTRUMENT\\_ID:312245](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312245) (11.9.2023).

<sup>22</sup> *Application of International Labour Standards 2023 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 111st Session 2023, 843.

stojanjem potrebnih kvalifikacija i veština.<sup>23</sup> Drugi, pak, dovode u vezu formiranje porodice i rađanje dece, što se manifestuje i na jednakost plaćanja, koje izostaje.<sup>24</sup> To se pre svega odnosi na nepostojanje adekvatnih politika usklađivanja porodičnog i profesionalnog života, koja svoje manifestacije ima upravo na planu jednake plaćenosti muškaraca i žena. Slično tome, ima autora koji povezuju nejednakost u zaradama i tzv. ljudski potencijal, koji se smanjuje prekidima u karijeri koje žena neminovno pravi prilikom rađanja dece, što joj stvara nemogućnost da stiče potrebna znanja i kvalifikacije, koje uvećati taj kapital i koji će biti nagrađene ekvivalentnom zaradom.<sup>25</sup> Ima i onih autora koji razloge nejednake plaćenosti vide i u činjenici da žene vrlo često i ne znaju da su manje plaćane za obavljanje istog posla, čemu je doprinela malopre pomenuta činjenica netransparentnosti zarada.<sup>26</sup> U tom smislu valja ukazati na Direktivu o transparentnosti zarada, čiji je cilj upravo da ustoliči princip jednake zarade za jednak rad kroz transparentnost zarada.<sup>27</sup>

## 2.1. Stanje principa jednake plaćenosti u sportu, uz širi osvrt na tenis

Princip jednake plaćenosti za jednak rad, kakav je formulisan i primenjivan u radnom pravu, nije moguće primeniti kao princip u sportu. Ovo iz razloga što svaki sport ima svojih specifičnosti, drugačiju prirodu a merilo doprinosa i stepen opterećenja igrača najbolje se može sagledati ako se pogleda učinak sportiste u individualnom i kolektivnim sportovima. To upućuje na individualan pristup prilikom primene principa jednake plaćenosti, nikako odsustvo mogućnosti za primenu. Ipak, čini se da je u praksi primena ovog principa otežana.<sup>28</sup> S druge strane, nejednaka zarada sportistkinja i sportista je realnost. Nejednaka plaćenost postoji i u domaćem i stranom sportu.<sup>29</sup> Favorizovanje muških sportista dešava se ne samo na planu zarada, već i kada su u pitanju termini odigravanja mečeva,

<sup>23</sup> J. Rajić Čalić, „Žensko preduzetništvu Srbiji“, *Pravo i privreda*, br. 10-12/2019, 147.

<sup>24</sup> P. Foubert, S. Burri, A. Numhauser-Henning, *The gender pay gap in Europe from a Legal perspective (including 33 country reports)*, Lund University, Lund, 2010, 8.

<sup>25</sup> R. G. Wood, M. E. Corcoran, P. N. Courant, „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers’ Salaries“, *Journal of Labor Economics*, 11 (3), 1993, 417-441.

<sup>26</sup> J. Misailović, „Princip jednake zarade za rad iste vrednosti“, *Radno i socijalno pravo: časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, br. 23(2) god. 2019, 298.

<sup>27</sup> Pay transparency in the EU, <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/pay-transparency/> (14. 9. 2023).

<sup>28</sup> Brojni su grubog kršenja nejednakosti plaćanja u različitim vrstama sporta. Tako, spominje se nagrada za švedskog fudbalera Svensona (Anders Svensson) koji je odigrao 143 utakmice za reprezentaciju, dok je nagrada izostala za fudbalerku Sjergan (Terezu Sjergan), koja je odigrala čak 187 nastupala za reprezentaciju. Izvor: V. Simović, zašto su u sportu žene plaćene manje od muškaraca: pod sjajem zvezda, <https://bif.rs/2014/02/zasto-su-u-sportu-zene-placene-manje-od-muskaraca-pod-sjajem-zvezda/> (22. 7. 2023).

<sup>29</sup> U srpskom sportu je u nejednakoj plaćenosti najre govorela Svetlana Kitić, koja je osvojila zlatnu medalju na Olimpijskim igrama u Los Anđelesu a potom je 2010. godine proglašena za najbolju rukometašicu svih vremena. Tom prilikom je izjavila: „Vi znate da ste najbolji u istoriji ovog sporta, a vaš kolega koji nije ni u prvih pet zarađuje deset puta više, to je nepravda.“ M. Janković, „Olimpijske igre i žene: Da li postoji žena u muškom sportu u Srbiji?“, BBS vesti, <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-57999671> (12. 9. 2023).

posebno na Olimpijadi, pa su večernji časovi rezervisani za muške individualne ili kolektivne sportove<sup>30</sup>, čime se svakako podstiče gledanost i „atraktivnost“ muških sportova. Tu su i sponzorstva, pa se i nezainteresovanost sponzora za ženski sport može smatrati kamenom spoticanja u dostizanju željene ravnopravnosti, zbog čega treba raditi na svesti pojedinaca u društvu.<sup>31</sup> Na kraju, ne treba zaboraviti i uticaj medija u formiranju slike o ženskom sportu, koja je povezana i sa sponzorstvom i sa atraktivnošću određenog sporta.

Nejednaka plaćenost muškaraca i žena vidljiva je najpre u košarci. U stručnim člancima se analizira nejednaka plaćenost u ovom sportu, pa se došlo do zaključka da je Kobi Brajant zarađivao i do 300 puta više na godišnjem nivou od bilo koje košarkašice u američkoj ligi.<sup>32</sup> U jednom od stručnih časopisa može se pročitati da u košarci žene sto puta manje zarađuju nego muškarci, pri čemu se u obzir uzimaju ženska NBA liga, gde je prosečna zarada sto puta manja u odnosu na NBA u korist muških sportista.<sup>33</sup> Ono što ipak ohrabruje jeste isticanje da je odbojka jedan od retkih sportova u kome ne postoji platni jaz između muškaraca i žena. Jedan autor ističe da je ovo sport u kome žene čak imaju mogućnost ugovaranja veće premije od muškaraca.<sup>34</sup>

## 2.2. Stanje jednake plaćenosti za jednak rad u fudbalu

Rodna dimenzija naglašena je i u fudbalu, o čemu svedoči podatak da u okviru pojedinih srpskih fudbala ne postoji ženski tim.<sup>35</sup> Situacija u Srbiji je poražavajuća da su neke od bivših fudbalerki odustale od bavljenja fudbalom zato što srpski klubovi neredovno plaćaju fudbalerke i to u dosta manjem iznosu od fudbalera.<sup>36</sup> U Hrvatskoj nema preciznih podataka o plaćenosti fudbalerki i fudbalera, ali na listi najplaćenijih sportista u ovoj zemlji nema žena.<sup>37</sup> Autori ukazuju na ono što jeste vidljivo a to je nejednako finansiranje muških i ženskih

<sup>30</sup> Izvor: V. Simović, „Zašto su u sportu žene plaćene manje od muškaraca: pod sjajem zvezda“, <https://bif.rs/2014/02/zasto-su-u-sportu-zene-placene-manje-od-muskaraca-pod-sjajem-zvezda/>(22. 7. 2023).

<sup>31</sup> Izvor: J. Čolović, „Žene u sportu – sva nejednakost na jednom terenu“, <https://www.mingl.rs/rubrike/mingl-kutak/2/5495/zene-u-sportu---sva-nejednakost-na-jednom-terenu.html>(22. 7. 2023).

<sup>32</sup> Izvor: V. Simović, „Zašto su u sportu žene plaćene manje od muškaraca: pod sjajem zvezda“, <https://bif.rs/2014/02/zasto-su-u-sportu-zene-placene-manje-od-muskaraca-pod-sjajem-zvezda/>(22.7.2023).

<sup>33</sup> A. Miletić, „U košarci žene zarađuju sto puta manje od muškaraca“, Politika, <https://www.politika.rs/sr/clanak/418675/Sport/Sportske-price/U-kosarci-zene-zaraduju-sto-puta-manje-od-muskaraca> (12.9.2023).

<sup>34</sup> A. Miletić, „U košarci žene zarađuju sto puta manje od muškaraca“, Politika, <https://www.politika.rs/sr/clanak/418675/Sport/Sportske-price/U-kosarci-zene-zaraduju-sto-puta-manje-od-muskaraca> (12.9.2023).

<sup>35</sup> Takva situacija je sa srpskim klubom Partizan, pri čemu se naglašava „da smo mi tradicionalno društvo, okrenuto muškom sportu, posebno kada se govori o fudbalu. Jednostavno, muški sportovi se više gledaju na televiziji, pa shodno rejtinim privlače i više sponzora.“ Izvor: J. Čolović, „Žene u sportu – sva nejednakost na jednom terenu“, <https://www.mingl.rs/rubrike/mingl-kutak/2/5495/zene-u-sportu---sva-nejednakost-na-jednom-terenu.html> (22.7.2023).

<sup>36</sup> Izvor: J. Čolović, „Žene u sportu – sva nejednakost na jednom terenu“, <https://www.mingl.rs/rubrike/mingl-kutak/2/5495/zene-u-sportu---sva-nejednakost-na-jednom-terenu.html>(22.7.2023).

<sup>37</sup> S. Bartoluci, M. Baršić, „Još si ilijepa i igrač nogomet?: rodna neravnopravnost i nogomet/futsal“, *Studia ethnologica Croatica*, 32 (1), 103.

fudbalski klubova u okviru Sportskog saveza grada Zagreba. Tome autori dodaju nedovoljnu podršku porodice da se devojčice bave „muškim sportom“, kao i da žene odustaju od bavljenja fudbalom zbog nemogućnosti da usklade porodičan i profesionalan život.<sup>38</sup> Platne razlike postoje i u svetskom fudbalu, zbog čega se borba za ravnopravnost povelu u SAD, nakon čega su fudbalerke izvojevale jednaku naknadu na svim učešćima u okviru takmičenja Svetskog kupa, kao i jednaku plaćenost sa sportistima na nedavno održanom Svetskom prvenstvu u Kataru 2022. godine, što je predstavljalo svojevrsnu revoluciju, pošto su fudbalerke podnele tužbu zbog diskriminacije protiv Američke fudbalske federacije i dobile spor.<sup>39</sup> Ova „pobeda“ fudbalerki je utoliko veća, ako se ima na umu da je prethodni zahtev reprezentativki SAD za jednake plate bio odbačen.<sup>40</sup> Takva tužba bila je podstaknuta i činjenicom da je fudbalerka SAD, osvajanjem kupa na Svetskom prvenstvu, mogla da zaradi maksimalno 260.000 dolara, dok su fudbaleri za isti uspeh mogli da zarade milion dolara.<sup>41</sup> Spor je započet još 2016. godine, a diskriminaciji po osnovu pola ima mesta ako uporedimo rezultate muških i ženskih timova, gde fudbaleri nisu uspeali da napreduju od četvrtfinala na Svetskom prvenstvu, dok je ženski tim SAD osvojila Svetsko prvenstvo čak četiri puta.<sup>42</sup>

### 2.3. Stanje jednake plaćenosti za jednak rad u tenisu

Na povredu rodne ravnopravnosti i principa jednake plaćenosti počelo je ukazivanjem u tenisu, individualnom sportu, u kome do izražaja dolazi sposobnost igrača. To je za sada jedini sport u kome su sportiskinje uspele u borbi za jednak nagradni fond 2007. godine na turniru Wimbledon, 12 meseci nakon što je nagrada u istom iznosu ustanovljena za osvajača turnira Rolan-Garos (od 2006. godine) u muškoj i ženskoj kategoriji, dok praksa istog nagrađivanja za tenisere i teniserke postoji i na otvorenom prvenstvu Australije Australianopen (od 2001. godine) i otvorenom prvenstvu Amerike Joesopen (od 1973. godine).<sup>43</sup> Posledica borbe za ravnopravnost realizovana je u činjenici da su samo teniserke na listi najplaćenijih sportista, o čemu će detaljnije biti izloženo u nastavku rada. Ova borba teniserki imala je svoj dug put i oponente koji su ukazivali da od principa

---

<sup>38</sup> *Ibid.*, 119.

<sup>39</sup> K. Čalić, „Revolucija u svetu ženskog sporta: američke fudbalerke će dobijati istu platu kao i muškarci“, <https://najzena.alo.rs/porodica/vesti/23710/revolucija-u-svetu-zenskog-sporta-americke-fudbalerke-ce-dobijati-istu-platu-kao-i-muskarci/vest> (22.7.2023).

<sup>40</sup> Beta, „Odbačen zahtev fudbalerki za jednake plate“, <https://sportske.net/vest/medjunarodni-fudbal/odbacen-zahtev-fudbalerki-za-jednake-plate-407361> (23.7.2023).

<sup>41</sup> Libela, „Nogometašice traže jednake plaće za osvajanje Svetskog prvenstva“, <https://www.libela.org/prozor-u-svijet/10353-nogometasice-traze-jednake-place-za-osvajanje-svjetskog-prvenstva/> (23.7.2023).

<sup>42</sup> D.M., „Velika pobeda američkih fudbalerki: imaće jednake plate kao i kolege iz muške reprezentacije“, <https://www.sjevercg.me/velika-pobjeda-americkih-fudbalerki-imace-jednake-plate-kao-i-kolege-iz-muske-reprezentacije/> (23.7.2023).

<sup>43</sup> Izvor: V. Simović, „Zašto su u sportu žene plaćene manje od muškaraca: pod sjajem zvezda“, <https://bif.rs/2014/02/zasto-su-u-sportu-zene-placene-manje-od-muskaraca-pod-sjajem-zvezda/> (22.7.2023).

jednake plaćenosti za jednak rad u ovom sportu treba odustati jer muškarci igraju na tri dobijena seta, a žena na dva. Dakle, princip jednake zarade u svojoj biti ne bi mogao biti ostvaren jer segment jednakog rada nije ostvaren, trud i napor koji se ulažu nisu ekvivalentni u muškom i ženskom tenisu. S druge strane, može se postaviti pitanje, da li je posredi diskriminatorno postupanje prilikom određivanja pravila o broju odigranih setova u muškom i ženskom tenisu? Takođe, potrebno je potražiti razloge takvog pravila kao i da li je takvo pravilo inspirisano prirodnim konstitucijama muškaraca i žena i postaviti ocenu opravdanosti. Tu su i oni koji smatraju da je muški tenis „atraktivniji“, kvalitetniji i gledaniji zbog čega bi teniseri trebalo da budu više plaćeni. Mogu li onda ovi nepravni kriterijumi da budu merodavni prilikom određivanja principa plaćenosti? Može se reći da je početak borbe za ravnopravnost kroz princip jednake plaćenosti pokrenut akcijama teniserke Serene Vilijams u novom dobu, dok je borba za ravnopravno nagrađivanje tenisera i teniserki započela šezdesetih godina prošlog veka uvećanim nagradnim fondom za muškom pobednika Vimblodona Rod Lejvera, koji je dobio skoro tri puta veću nagradu od pobednice u ženskoj konkurenciji Bili Džin King.<sup>44</sup> Nezadovoljstvo je kulminiralo dve godine kasnije na turniru u Los Anđelesu, koji se završio bojkotom što je za posledicu imalo postepeno izjednačavanje teniserki i tenisera u pogledu nagradnog fonda, ali i u pogledu plaćanja smeštaja i putnih troškova, koje su do tada same snosile pomenute troškove. Tadašnje najbolje teniserke poput Stefi Graf, Kris Eferet i Monike Seleš bile su plaćene jednako kao i njihove muške kolege, pa su pod pritiskom svi turniri, uključujući i Vimblodon, morali da promene politiku novčanog nagrađivanja.

Na kraju, očigledan dokaz postojanja nejednake plaćenosti muškaraca i žena u sportu pokazuje i objavljena Forbesova lista za 2018. godinu „Najbogatijih 100 u sportu“, među kojima nema nijedne sportiskinje.<sup>45</sup> Navodi se da objavljena lista te godine prvi put nema sportista ženskog pola, a da je prethodnih godina na ovoj listi uglavnom bilo teniserki, Marije Šarapove, suspendovane zbog dopinga, i Serene Vilijams, koja više nije na listi zbog propuštene sezone usled trudnoće i porođaja. U jednom od stručnih članaka se navodi da su posredi mnogobrojni faktori zbog čega žene nisu na listi, koji se uglavnom svode na smenu generacija, kao i različite mogućnosti za muške i ženske sportiste da se svojim prihodima

<sup>44</sup> Z. Mršević (2013), 30.

<sup>45</sup> A. Miletić, „U košarci žene zarađuju sto puta manje od muškaraca“, <https://www.politika.rs/sr/clanak/418675/Sport/Sportske-price/U-kosarci-zene-zaraduju-sto-puta-manje-od-muskaraca> (19.7.2023). Poređenja radi, na ovoj listi koja se objavljuje od 2010. godine, na listi su samo teniserke i to: 2010. godine i 2011. godine na listi se našla samo Marija Šarapova, koja je zauzela 25. mesto odnosno 29. mesto, 2012. godine njoj se na listi pridružuju Serena Vilijams (68. mesto) i Li Na (81. mesto), iste teniserke su bile na listi 2013. i 2014. godine, 2015. godine na listi su Marija Šarapova (26. mesto) i Serena Vilijams (40. mesto), 2017. godine Serena Vilijams je postala plaćenija te je na listi napredovala i dostigla 40. mesto, dok se Marija Šarapova poslednji put spominje na ovoj listi i to na 88. mestu; na kraju 2017. godine, na listi najbogatijih 100 sportista samo je Serena Vilijams, kao predstavnica ženskog pola na 51. mestu. Izvor: K. Badenhausen, „Why No Women Rank Among The World's 100 Highest-Paid Athletes“, <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2018/06/07/why-no-women-ranked-among-the-worlds-100-highest-paid-athletes/?sh=48d121133479> (19.7.2023).



kvalifikuju na ovoj listi.<sup>46</sup> Ipak, zaključuje se da je ova lista ipak odraz platnog jaza koji postoji u muškom i ženskom sportu, te da najviše šansi za jednaku plaćenost sportistkinje mogu ostvariti u tenisu. Na listi najplaćenijih sportista za 2020. godinu, postoji samo podatak za 20 najplaćenijih sportista među kojima se ne nalaze sportistkinje.<sup>47</sup> Sledeće godine, teniserka Naomi Osaka zauzela je 15. mesto, a Serena Vilijams 44. mesto, što čini jedine sportistkinje na listi najplaćenijih sportista. Na istoj listi objavljenoj za 2022. godinu, nije bilo većeg broja sportistkinja već su samo prethodno pomenute teniserke bile na listi, i to Naomi Osaka zauzela je 20. mesto, a Serena Vilijams 52. mesto,<sup>48</sup> dok je 2023. godinu na listi samo Serena Vilijams, koje je tada zauzela 49. mesto.<sup>49</sup> Kao razlozi nejednake plaćenosti muškaraca i žena u pojedinim sportovima, poput tenisa ili košarke, navodi se da ti sportovi nisu dovoljno „atraktivni“ kada ih igraju žene, sponzori su zainteresovaniji za muške sportiste, a u osnovi svega je marketing koji je naklonjeniji teniserima, košarkašima, fudbalerima. To se nadalje povezuje sa potrebama tržišta, koje diktira cenu karte za mečeve. Spominje se i veća zainteresovanost i gledanost za muški sport. Ustvari, nedostatak pojavljivanja na tv-u odnosno prisutnost na tv-u, kako se navodi u jednom stručnom članku<sup>50</sup>, utiče na gledanost i sponzorstva. Na kraju valja postaviti pitanje, mogu li ovi, svakako nepravni kriterijumi, uticati na jedan od najvažnijih principa kao što je jednaka plaćenost za isti rad?

### 3. ZAKLJUČAK

Princip jednake plaćenosti za jedan rad u sportu tema je koja je u povoju i koja će tek biti istraživana. Možemo zaključiti da se rodna dimenzija u sportu poboljšava, uzimajući u obzir činjenicu da je na Olimpijskim igrama u Tokiju učestvovao najveći broj žena do sada, jer je skoro polovina takmičara bila ženskog pola, kao i zbog činjenice da su neke konzervativne države dopustile i ženama da uzmu učešće na sportskim takmičenjima.<sup>51</sup> Ohrabrujuća je i činjenica da neke države, poput Srbije, odvajaju jednak fond nagrada za osvojene medalje na Olimpijskim igrama za muškarce i žene.<sup>52</sup>

<sup>46</sup> K. Badenhausen, „*Why No Women Rank Among The World's 100 Highest-Paid Athletes*“, <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2018/06/07/why-no-women-ranked-among-the-worlds-100-highest-paid-athletes/?sh=48d121133479> (19. 7. 2023).

<sup>47</sup> <https://www.espreso.co.rs/sport/tenis/567659/objavljena-lista-najbogatijih-sportista-sveta-noleta-ni-na-mapi-federer-prvi> (19. 7. 2023).

<sup>48</sup> <https://www.sportico.com/personalities/athletes/2022/100-highest-paid-athletes-in-the-world-2022-full-list-1234674901/> (19. 7. 2023).

<sup>49</sup> <https://www.forbes.com/lists/athletes/?sh=2140ef485b7e> (19. 7. 2023).

<sup>50</sup> K. Badenhausen, „*Why No Women Rank Among The World's 100 Highest-Paid Athletes*“, <https://www.forbes.com/sites/kurtbadenhausen/2018/06/07/why-no-women-ranked-among-the-worlds-100-highest-paid-athletes/?sh=48d121133479> (19. 7. 2023).

<sup>51</sup> Izvor: J. Čolović, „*Žene u sportu – sva nejednakost na jednom terenu*“, <https://www.mingl.rs/rubrike/mingl-kutak/2/5495/zene-u-sportu---sva-nejednakost-na-jednom-terenu.html> (22. 7. 2023).

<sup>52</sup> M. Janković, „*Olimpijske igre i žene: Da li postoji žena u muškom sportu u Srbiji?*“, BBS vesti, <https://www.bbc.com/serbian/lat/svet-57999671> (12. 9. 2023).

Stava smo da se princip jednake plaćenosti za jednak rad, onako kako je formulisan i kako se primenjuje u radnom pravu ne može na isti način primeniti u sportskom pravu. Ovo najpre iz razloga što se ocena jednake plaćenosti za jednak rad mora ocenjivati u okviru jednog sporta, te nema mesta generalnoj primeni principa. Dakle, ne možemo govoriti o tome da sportisti i sportiskinje treba da budu isto plaćeni. U obzir se moraju uzeti pojedinačni i kolektivni sport, pre svega zbog činjenice različitih doprinosa rezultatima u ekipnim i individualnim sportovima i uloženog napora svakog igrača.

Nadalje, stava smo da sponzorstvo, gledanost i uopšte „atraktivnost“ muškog ili ženskog sporta ne bi trebalo da utiču na plaćenost onih koji se profesionalno bave određenim sportom, ulažu isti napor, imaju isto opterećenje i postižu iste rezultate. Smatramo da je nužno postaviti adekvatne i neutralne kriterijume za ocenjivanje jednakih poslova u sportu, kao i istih pravila igre, kako ona ne bi predstavljala razlog za neopravdano razlikovanje.<sup>53</sup> Ovakve kriterijume treba postaviti uzimajući u obzir vrstu i prirodu sporta, te oceniti primenu principa jednake plaćenosti u svakom pojedinačnom sportu.

**Jovana Rajić Čalić, Phd**

## **(UN)EQUAL PAYMENT OF MEN AND WOMEN IN SPORTS, WITH REFERENCE TO TENNIS**

### **Summary**

Can we talk about the principle of equal pay for equal work in sports? An important principle of labor law seems to be looking for its place in sports law as well. However, in order to implement that principle, it is necessary to determine whether we can talk about the general application of this principle or whether it is necessary to take into account the nature of each sport. The paper researches the possibilities for the application of this principle, taking into account the interpretation from labor law. The author deals with the research of the criteria that are considered relevant when it comes to determining the earnings of men and women in each sport, as well as whether such criteria represent legally relevant criteria. It is based on the hypothesis that men and women in sports should be rewarded the same.

**Keywords:** equal pay for one job, gender equality, sport, tennis.

---

<sup>53</sup> Ovde se misli na pravila na teniskim turnirima, na kojima žene igraju manji broj setova od muškaraca, što je pravilo koje je uslovljeno prirodnom konstitucijom i polom.

## Literatura

- Bartoluci Sunčica, Baršić Mateja, „Još si ilijepa i igrač nogomet?: rodna neravnopravnost i nogomet/futsal“, *Studia ethnologica Croatica*, 32 (1);
- GrgurevIvana, *Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrednosti*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 56 No. 4, 2006;
- Misailović Jovana, „Princip jednake zarade za rad iste vrednosti“, *Radno i socijalno praco: časopis za teoriju i praksu radnog i socijalnog prava*, br. 23(2) god. 2019;
- Mršević Zorica, „Žene u sportu: između diskriminacije i aspiracija“, *Izveštavanje o sportu- uvođenje rodne dimenzije*, Centar za podršku ženama, Kikinda 2013;
- Rajić Čalić Jovana, „Značaj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pravu Evropske unije“, *Glasnik advokatske komore Vojvodine* (prihvaćeno za objavljivanje);
- Rajić Čalić Jovana, „Žensko preduzetništvou Srbiji“, *Pravo i privreda*, br. 10-12/2019;
- Foubert Petra, Burri Susanne, Numhauser-HenningAnn, *The gender pay gap in Europe from a Legal perspective (including 33 country reports)*, Lund University, Lund, 2010;
- G. Wood Robert, E. CorcoranMary, N. CourantPaul, „Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers’ Salaries“, *Journal of Labor Economics*, 11 (3), 1993;
- The decent work agenda: a gender perspective*, International trade union confederation report, Brussels, 2009.

## Izvori prava

- Treaty on European Union, Art. 6., [https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty\\_on\\_european\\_union\\_en.pdf](https://europa.eu/european-union/sites/europa.eu/files/docs/body/treaty_on_european_union_en.pdf)
- Treaty on the functioning of the European Union, Art. 157., <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/HTML/?uri=CELEX:12016ME/TXT&from=HR>.
- Charter of the fundamental rights of the European Union, (2010/C 83/02), Art. 23., <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:0389:0403:EN:PDF>
- 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, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32006L0054>
- Konvencija br. 100 o jednakom nagrađivanju muške i ženske radne snage, <https://sindikats.rs/2022/05/10/konvencija-mor-a-br-100-o-jednakosti-nagrađivanja-muske-i-zenske-radne-snage-1951/>

Konvencija br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage, <https://radno-pravo.org/blog/konvencija-mor-a-br-100/> (11. 9. 2023).

International labour organisation, UN Women and OECD'S - Vision for the equal pay international coalition (EPIC), To contribute to the achievement of the SDG target 8.5 focussing on equal pay between man and woman for work of equal value,5, <https://www.equalpayinternationalcoalition.org/wp-content/uploads/2018/10/EPICs-Vision.pdf>, (11. 9. 2023).

*Application of International Labour Standards 2019 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 108th Session, 2019, 360.

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, *General comment 23(2016), Right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights)*, <https://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSml-BEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdImnsJZZVQfoUYY19kME5pOqRba-o%2BukB1Kzn1MMnQL24FFvtIIdk%2F%2FR%2FF0GthE%2BTiG-SATb%2BUa3WMs0%2F%2BfVfQFg02%2BY%2FTVuqU> , 4-5.

*Application of International Labour Standards 2023 - Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 111st Session 2023, 843.