УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Александар (Драган) Михајловић

ПРАВНО-ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА

докторска дисертација

Ниш, 2026.

UNIVERSITY OF NIŠ
FACULTY OF LAW

Aleksandar (Dragan) Mihajlović

LEGAL AND ECONOMIC ANALYSIS OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR AND EMPLOYMENT

DOCTORAL DISSERTATION

Niš, 2026

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ И ЧЛАНОВИМА КОМИСИЈЕ

	Име и презиме	**Титула**	**Звање**	**Назив универзитета и факултета/института**
Ментор	Александар С. Мојашевић	Доктор правно - економских наука	Редовни професор	Универзитет у Нишу Правни факултет
Члан комисије	Љубица М. Николић	Доктор правно - економских наука	Редовни професор	Универзитет у Нишу Правни факултет
Члан комисије	Бранко Радуловић	Доктор правно - економских наука	Редовни професор	Универзитет у Београду Правни факултет
Члан комисије	Марија Р. Драгићевић Ђорђевић	Доктор правних наука	Доцент	Универзитет у Нишу Правни факултет

	дан	месец	година
датум одбране			

INFORMATION ABOUT THE DOCTORAL SUPERVISOR AND COMMITTEE MEMBERS

	Name and Surname	**Title**	**Scientific Title**	**Name of the University and Faculty/Institute**
Doctoral Supervisor	Aleksandar S. Mojašević	Doctor of Law and Economics	Full Professor	University of Niš Faculty of Law
Committee Member	Ljubica M. Nikolić	Doctor of Law and Economics	Full Professor	University of Niš Faculty of Law
Committee Member	Branko Radulović	Doctor of Law and Economics	Full Professor	University of Belgrade Faculty of Law
Committee Member	Marija R. Dragićević Đorđević	Doctor of Laws	Assistant Professor	University of Niš Faculty of Law

	Day	Month	Year
Date of defense			

ИЗЈАВЕ ЗАХВАЛНОСТИ

Огромну захвалност у процесу израде ове докторске дисертације желео бих да изразим свом ментору проф. др Александру С. Мојашевићу на несебичној подршци у свим фазама писања доктората. Његова стручност, знање, отвореност за нове области истраживања били су подстрек да се осмелим и упустим у област емпиријског правног истраживања, што је процес писања учинило још интересантнијим и динамичнијим.

Мојим родитељима, осталим члановима породице и пријатељима такође изражавам захвалност на свесрдној подршци, као и на стрпљењу у процесу припреме докторске дисертације.

С обзиром на то да спроведена емпиријска студија која је обухватила квалитативно и квантитативно истраживање не би била могућа без адекватног прикупљања потребних података, посебну захвалност изражавам: свим учесницима и учесницама који су били део фокус група и онлајн анкете; надлежним институцијама којима сам се обраћао за добијање статистичких података; Бранкици Јанковић, некадашњој повереници за заштиту равноправности; Татјани Пријић, помоћници повереника за заштиту равноправности у Сектору за унапређење равноправности, сарадњу и пројекте; др Ивици Лазовићу, директору Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, Драгани Андоновској из Групе за правне и стручне послове при Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова; проф. др Анђелији Тасић, ванредној професорки Правног факултета Универзитета у Нишу у својству медијаторке; Милени Симоновић, судији Вишег суда у Нишу; и, Марку Прентовићу, судији Вишег суда у Новом Саду.

Такође, захвалност на одвојеном времену за читање текста докторске дисертације и давању корисних сугестија желео бих да искажем и колегиницама са Института за упоредно право у Београду: др Весни Ћорић, научној саветници; и, др Јовани Рајић Ћалић, научној сарадници, која је уједно и одлуком Научног већа Института за упоредно право од 25. августа 2025. године (одлука број 554), именована за моју менторку у оквиру Института за упоредно право, у циљу подршке и праћења мог рада у оквиру Института, као запосленом у звању истраживача сарадника.

Имајући у виду комплексност емпиријског дела истраживања, у процесу прикупљања података и њихове квалитативне и квантитативне обраде, желео бих да се захвалим Татјани Живановић, психолошкињи из Ниша, као и др Миодрагу С.

Ђорђевићу, ванредном професору на департману за математику на Природно-математичком факултету Универзитета у Нишу.

Осим поменутих личности, желео бих да споменем да су подршку у одређеним фазама завршетка ове докторске дисертације пружили и: Гордана Игњатовић, професорка енглеског језика на Правном факултету Универзитета у Нишу, захваљујући чијим коментарима је превод резимеа докторске дисертације на енглески језик тачно и прецизно урађен; Владимир Благојевић, инжењер електротехнике, пројектант информатичке инфраструктуре на Правном факултету Универзитета у Нишу, који је урадио изузетно квалитетну техничку обраду текста докторске дисертације.

Целокупан труд и рад на овом путу професионалног и академског напредовања желим да посветим мојим драгим и вољеним Бајчету и Пекану, јер су њихова брига и посвећеност према мени такође уткани на одређене начине и у редове текста ове докторске дисертације.

ПОДАЦИ О ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ

Ментор:	Александар С. Мојашевић, редовни професор, Универзитет у Нишу, Правни факултет
Наслов:	„ПРАВНО-ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА“
Резиме:	Предмет докторске дисертације јесте заштита од дискриминације у области рада и запошљавања, посматрана из правне перспективе и перспективе неоинституционалне економске анализе права. Циљ истраживања је испитивање ефикасности и ефективности примене правно-економских механизама усмерених ка сузбијању дискриминације на тржишту рада и унапређењу заштите права дискриминисаних лица. У теоријском делу рада анализирани су релевантни антидискриминациони прописи на међународном, регионалном и унутрашњем нивоу, као и економски модели дискриминације на тржишту рада, са циљем испитивања усклађености домаћег правног оквира са економским законитостима и савременим упоредноправним трендовима. Полазећи од нормативних реформи из 2009. године, којима је заокружен антидискриминациони институционални оквир, емпиријско истраживање обухвата период од 2009. до 2024. године. Анализирани су судска пракса у антидискриминационим парницама, пракса Повереника за заштиту равноправности и Републичке агенције за мирно решавање радних спорова, релевантни статистички подаци, као и подаци прикупљени применом стандардних научних метода (онлајн упитник, полуструктурисани интервјуи и фокус групе). Посебна пажња посвећена је положају жена, припадника ромске националне мањине, ЛГБТИК+ популације

	и особа са инвалидитетом као група које су традиционално изложене већем ризику од дискриминације. Резултати истраживања омогућавају оцену домета постојећих правних механизама заштите, идентификацију њихових структурних ограничења у пракси и формулисање препорука за унапређење нормативног и институционалног оквира. Научни допринос дисертације огледа се у интеграцији правне и неоинституционалне економске анализе у оцени антидискриминационе политике, као и у емпиријској верификацији ефеката њене примене у дужем временском периоду.
Научна област:	Правне науке[1]
Ужа научна област:	Правно-економска[2]
Научне дисциплине:	Економска анализа права (Право и економија) Радно право Људска права Антидискриминационо право Емпиријске правне студије
Кључне речи:	дискриминација, тржиште рада, антидискриминациона парница, алтернативни методи решавања спорова, ефикасност, ефективност, трошкови, емпиријско истраживање права, неоинституционална економија, бихевиоризам.
УДК:	316.657.82:331 34:330.1 346 349.2

[1] Члан 4. став 1. тачка 8) Правилника о научним, уметничким, односно стручним областима у оквиру образовно-научних, односно образовно-уметничких поља, „Службени гласник РС“, бр. 114/2017, 24/2020, 115/2023.

[2] Члан 2, А), тачка 48) Одлуке о ужим научним, уметничким и стручним областима, „Гласник Универзитета у Нишу“, број 4/2018.

	342.7 347.9:342.7 343.85:343.412 316.334.22
CERIF[3] класификација:	S110 Право S180 Економија, економетрија, економска теорија, економски системи, економска политика S146 Радно право S112 Људска права S212 Социологија рада, социологија предузећа
Тип лиценце Креативне заједнице:	CC BY-NC-ND

[3] CERIF – Common European Research Classification Scheme, 91/337/EEC: Commission Recommendation of 6 May 1991 concerning the harmonization within the Community of research and technological development databases, *OJ L 189, 13.7.1991, pp. 1–34 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT)*.

DATA ON DOCTORAL DISSERTATION

Doctoral Supervisor:	Aleksandar S. Mojašević, LL.D., Full Professor, University of Niš, Faculty of Law
Title:	„LEGAL AND ECONOMIC ANALYSIS OF DISCRIMINATION IN THE FIELD OF LABOR AND EMPLOYMENT“
Abstract:	The subject matter of this doctoral dissertation is protection against discrimination in the field of labor and employment, viewed from a legal perspective and the perspective of neo-institutional economic analysis of law. The aim of the research is to examine the efficiency and effectiveness of the application of legal and economic mechanisms aimed at combating discrimination in the labor market and improving the protection of the rights of discriminated persons. The theoretical part of the dissertation analyzes relevant anti-discrimination regulations at the international, regional and domestic levels, as well as economic models of discrimination in the labor market, with the aim of examining the compliance of the domestic legal framework with economic laws and contemporary comparative law trends. The empirical research covers the period from 2009 to 2024, starting from the normative reforms of 2009, which instituted the anti-discrimination framework. The research focuses on the case law in anti-discrimination litigation, the practice of the Commissioner for the Protection of Equality and the Republic Agency for the Peaceful Settlement of Labor Disputes, relevant statistical data, as well as data collected by using standard scientific methods (online questionnaire, semi-structured interviews, and focus groups). Special attention is given to the position of women, members of the Roma national minority, the LGBTIQ+ population and persons with disabilities, as groups that traditionally sustain at

	greater risk of discrimination. The research results allow for assessing the scope of existing legal protection mechanisms, identifying their structural limitations in practice, and formulating recommendations for improving the normative and institutional framework. The scientific contribution of the dissertation is reflected in the integration of legal and neo-institutional economic analysis in the assessment of anti-discrimination policy, as well as in the empirical verification of the effects of its implementation over a longer period of time.
Scientific Field:	Juridical sciences
Narrow Scientific Field:	Law and economics
Scientific Disciplines:	Economic analysis of law (Law and economics) Labour law Human rights Anti-disrimination law Empirical legal studies
Key Words:	discrimination, labor market, anti-discrimination litigation, alternative dispute resolution methods, efficiency, effectiveness, costs, empirical legal research, neo-institutional economics, behavioralism.
UDC:	316.657.82:331 34:330.1 346 349.2 342.7 347.9:342.7 343.85:343.412 316.334.22

CERIF Classification:	S110 Juridical sciences S180 Economics, econometrics, economic theory, economic systems, economic policy S146 Labour law S112 Human rights S212 Sociology of labour, sociology of enterprise
Creative Commons License Type:	CC BY-NC-ND

САДРЖАЈ

УВОД 24

ПРВИ ДЕО 36

ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ИЗУЧАВАЊУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА ИЗ ПРАВНО-ЕКОНОМСКОГ УГЛА 36

Глава I: Економска анализа права и дискриминација на тржишту рада 36

1. Поглавље – Економска анализа права и њен значај у изучавању дискриминације на тржишту рада 37

1.1. Појам Економске анализе права (Право и економија) 37

1.2. Основна начела економије и њихова примена на област дискриминације на тржишту рада 44

1.3. Основне карактеристике тржишта рада 56

2. Поглавље – Дискриминација у области рада и запошљавања 60

2.1. Право на рад као економско-социјално право 60

2.2. Дискриминација у области рада и запошљавања – правно одређење 64

2.3. Дискриминација у области рада и запошљавања – економско одређење 70

2.3.1. Бекеров модел дискриминације 71

2.3.2. Статистичка дискриминација 79

2.3.3. Остали економски облици дискриминације у области рада и запошљавања 85

2.4. Дискриминација у области рада и запошљавања – социолошко одређење 87

2.5. Дискриминација у области рада и запошљавања – бихевиористичко одређење 90

Глава II: Упоредноправни преглед прописа о забрани дискриминације у области рада и запошљавања 97

1. Поглавље – Уједињене нације и Међународна организација рада 98

2. Поглавље – Савет Европе и Европска унија 104

3. Поглавље – Државе некадашњег јединственог југословенског правног простора 109

3.1. Црна Гора 109

3.2. Босна и Херцеговина 111

3.3. Република Северна Македонија 117

3.4. Република Хрватска 119

3.5. Република Словенија 121

3.6. Република Србија 122
4. Поглавље – Савезна Република Немачка 143
5. Поглавље – Краљевина Шведска 145
6. Поглавље – Сједињене Америчке Државе 148
Глава III: Правно-економска анализа судског и вансудских механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији 150
1. Поглавље – Антидискриминациона парница 152
1.1. Основна обележја антидискриминационе парнице 153
1.2. Трошкови вођења антидискриминационе парнице 156
1.3. Временски оквир трајања антидискриминационе парнице 158
1.4. Емпиријска анализа (броја) антидискриминационих парница у области рада и запошљавања 159
1.4.1. Обухват истраживања, временски оквир и територијална покривеност 159
1.4.2. Нормативни оквир и надлежност виших судова 160
1.4.3. Методологија прикупљања и обрада података 161
2. Поглавље – Повереник за заштиту равноправности 167
2.1. Основна обележја механизма заштите од дискриминације подношењем притужбе 169
2.2. Трошкови вођења поступка пред Повереником за заштиту равноправности 172
2.3. Временски оквир трајања поступка пред Повереником за заштиту равноправности 173
2.4. Емпиријска анализа (броја) притужби поднетих Поверенику за заштиту равноправности због дискриминације у области рада и запошљавања 173
2.4.1. Обухват истраживања и временски оквир 173
2.4.2. Методологија прикупљања и обрада података 174
3. Поглавље – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова 177
3.1. Основна обележја механизма заштите 180
3.2. Трошкови вођења поступка пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 183
3.3. Временски оквир трајања поступка пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 183
3.4. Емпиријска анализа (броја) предмета у области дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова 184
3.4.1. Обухват истраживања и временски оквир 184
3.4.2. Приказ и обрада података 184

4. Поглавље – Посредовање у решавању спорова дискриминације у области рада и запошљавања 186
4.1. Основна обележја механизма посредовања 187
4.2. Трошкови поступка посредовања у решавању спорова дискриминације у области рада и запошљавања 190
4.3. Временски оквир трајања поступка посредовања 191
4.4. Емпиријска анализа (броја) посредовања у споровима због дискриминације у области рада и запошљавања 192
4.4.1. Обухват истраживања и временски оквир 192
4.4.2. Приказ и обрада података 193
5. Поглавље – Интерни механизам заштите од дискриминације на раду код послодавца 194
5.1. Основна обележја интерног механизма заштите код послодавца 195
5.2. Трошкови спровођења интерног механизма заштите од дискриминације на раду код послодавца 198
5.3. Временски оквир трајања интерног механизма заштите од дискриминације на раду код послодавца 199
6. Поглавље – Инспекција рада 200
6.1. Основна обележја механизма заштите путем инспекције рада 202
6.2. Трошкови поступка који спроводи инспекција рада 205
6.3. Временски оквир трајања поступка који спроводи инспекција рада 205
6.4. Емпиријска анализа (броја) донетих решења Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду 206
6.4.1. Обухват истраживања и временски оквир 206
6.4.2. Приказ и обрада података 206
Глава IV: Одређени макроекономски механизми за сузбијање дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији 208
1. Поглавље – Социјално предузетништво 208
1.1. Правни оквир регулисања социјалног предузетништва у Републици Србији 214
1.1.1. Опште одредбе о социјалном предузетништву 214
1.1.2. Одређивање припадника друштвено осетљивих група у смислу примене ЗСП 218
1.1.3. Мере за подстицај развоја социјалног предузетништва 220
2. Поглавље – Родно одговорно буџетирање и тржиште рада 224
2.1. Појам и основне карактеристике буџета 226
2.2. Појам родно одговорног буџетирања и повезаност са тржиштем рада 231

2.3. Нормативни оквир за примену родно одговорног буџетирања у Републици Србији 238

3. Поглавље – Порески и други подстицаји за запошљавање припадника друштвено осетљивих група 242

ДРУГИ ДЕО 247

ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ ЕФЕКТИВНОСТИ И ЕФИКАСНОСТИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ 247

1. Приказ резултата квалитативног истраживања 247

1.1. Полуструктурисани интервју – начин спровођења 247

1.1.1. Полуструктурисани интервју са Повереницом за заштиту равноправности 249

1.1.2. Полуструктурисани интервју са директором Републичке агенције за мирно решавање радних спорова 258

1.1.3. Полуструктурисани интервју са судијом Вишег суда у Нишу 266

1.1.4. Полуструктурисани интервју са судијом Вишег суда у Новом Саду 270

1.1.5. Полуструктурисани интервју са медијаторком 273

1.2. Фокус групе – начин спровођења 281

1.2.1. Фокус група са особама са инвалидитетом 282

1.2.2. Фокус група са припадницима ромске националне мањине 295

1.2.3. Фокус група са женама 308

1.2.4. Фокус група са ЛГБТИК+ особама 320

2. Приказ резултата квантитативног истраживања – онлајн анкета 327

2.1. Опис структуре упитника 327

2.2. Општи и посебни циљеви истраживања 328

2.3. Хипотезе и истраживачка питања 329

2.4. Тип истраживања 332

2.5. Опис истраживачког узорка у онлајн анкети 333

2.5.1. Поступак прикупљања података 333

2.5.2. Опис примењених статистичких анализа у обради прикупљених података из анкете 334

2.6. Графички приказ структуре узорка испитаника 335

3. Табеларни и графички приказ резултата истраживања 340

4. Дискусија резултата квалитативног и квантитативног истраживања 360

4.1. Полуструктурисани интервјуи 360

4.2. Фокус групе 365

4.3. Онлајн анкета 369

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА.....388
Литература.....400
Прилози.....461
Биографија аутора.....509
Изјаве аутора.....511

ЛИСТА СКРАЋЕНИЦА

Скраћенице за правне прописе

ЕКЉП – Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода

ЗЗД – Закон о забрани дискриминације

ЗЗПСНМ – Закон о заштити права и слобода националних мањина

ЗМРРС – Закон о мирном решавању радних спорова

ЗоБС – Закон о буџетском систему

ЗоР – Закон о раду

ЗПП – Закон о парничном поступку

ЗПРЗОСИ – Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом

ЗПРС – Закон о посредовању у решавању спорова

ЗРР – Закон о родној равноправности

ЗСДОСИ – Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом

ЗСЗР – Закон о спречавању злостављања на раду

ЗСП – Закон о социјалном предузетништву

ПЗ – Породични закон

Скраћенице и ознаке у теоријском и емпиријском делу дисертације

АТ – административни трошкови

БиХ – Босна и Херцеговина

ДРИ – Државна ревизорска институција

ЕАП – Економска анализа права

ЕУ – Европска унија

ЕХ – емпиријска хипотеза

ИП – истраживачко питање

ЛГБТИК+ – лезбејке, геј, бисексуалне, транс, интерсекс особе, квир особе и друге сексуалне мањине

МОР – Међународна организација рада

НЕАП – неоинституционална економска анализа права

ОСИ – особе са инвалидитетом

ПЗР – Повереник за заштиту равноправности

РАМРРС – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова

РОБ – родно одговорно буџетирање

РС – Република Србија

РСЈП – Републички секретаријат за јавне политике

ТХ – теоријска хипотеза

ЦГ – Црна Гора

ЛИСТА ТАБЕЛА И ГРАФИКОНА

Табеле

Табела 1: *Упоредни приказ механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања по одређеним критеријумима*

Табела 2: *Број правноснажно решених предмета у грађанскоправним споровима због дискриминације у области рада и запошљавања*

Табела 3: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Нишу*

Табела 4: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Крагујевцу*

Табела 5: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Новом Саду*

Табела 6: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Београду*

Табела 7: *Просечан број месеци трајања антидискриминационих парница у области рада у анализираним правноснажно окончаним предметима пред вишим судовима у Републици Србији*

Табела 8: *Приказ броја притужби поднетих Поверенику за заштиту равноправности у периоду од 2010. до 2024. године*

Табела 9: *Приказ предмета у области дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова*

Табела 10: *Број решених предмета у области радних спорова путем посредовања*

Табела 11: *Број донетих решења од стране Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду*

Табела 12: *Број и старост испитаника*

Табела 13: *Полна структура испитаника*

Табела 14: *Лично својство испитаника*

Табела 15: *Ниво образовања испитаника*

Табела 16: *Материјални статус испитаника*

Табела 17: *Радноправни статус испитаника*

Табела 18: *Дискриминација током интервјуа за запослење према личном својству*

Табела 19: *Дискриминација на радном месту према личном својству*

Табела 20: *Дискриминација током интервјуа за запослење – личне карактеристике испитаника*

Табела 21: *Дискриминација током интервјуа за запослење – старост испитаника*

Табела 22: *Дискриминација на радном месту – личне карактеристике испитаника*

Табела 23: *Дискриминација на радном месту – старост испитаника*

Табела 24: *Поређење заступљености дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту*

Табела 25: *Поређење заступљености дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту према личним својствима*

Табела 26: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту код послодаваца у јавном и приватном сектору*

Табела 27: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту код послодаваца у јавном и приватном сектору према одређеним личним својствима*

Табела 28: *Искуства дискриминације у области рада и запошљавања према висини прихода*

Табела 29: *Пријава дискриминације надлежним органима током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од висине прихода*

Табела 30: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од степена стручне спреме*

Табела 31: *Пријава дискриминације надлежним органима током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од степена стручне спреме*

Табела 32: *Усвајање интерних докумената којима се подстиче недискриминаторно радно окружење код послодаваца у јавном и приватном сектору*

Табела 33: *Став испитаника поводом бојкота куповине производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно*

Табела 34: *Поређење искуства дискриминације током интервјуа за запослење између припадника ЛГБТИК+ популације, с једне стране, и жена, Рома и ОСИ, с друге стране*

Табела 35: *Поређење искуства дискриминације током радног ангажовања између припадника ЛГБТИК+ популације, жена и Рома, с једне стране, и ОСИ, с друге стране*

Табела 36: *Оцена тренутног стања заштите од дискриминације у Републици Србији*

Табела 37: *Степен задовољства пруженом правном заштитом од дискриминације*

Табела 38: *Пријављивање дискриминације у области рада и запошљавања од стране жена, Рома и ОСИ, с једне стране, и ЛГБТИК+ популације, с друге стране*

Табела 39: *Институције којима су се жртве дискриминације обраћале (приказ одговора из отвореног дела питања)*

Табела 40: *Разлози непријављивања дискриминације у области рада и запошљавања*

Табела 41: *Разлози непријављивања дискриминације у области рада и запошљавања у зависности од одређених личних својстава*

Табела 42: *Избор механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања*

Табела 43: *Опредељивање за вансудске механизме заштите од дискриминације у зависности од висине прихода*

Графикони

Графикон 1: *Структура узорка према полу*

Графикон 2: *Лична својства испитаника*

Графикон 3: *Степен стручне спреме испитаника*

Графикон 4: *Висина месечних прихода испитаника*

Графикон 5: *Радноправни статус испитаника*

Графикон 6: *Дискриминација током интервјуа према личном својству*

Графикон 7: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу пола*

Графикон 8: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу женског пола/рода*

Графикон 9: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу ЛГБТИК+ идентитета*

Графикон 10: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу припадности ромској националној мањини*

Графикон 11: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу инвалидитета*

Графикон 12: *Дискриминација на радном месту према личном својству*

Графикон 13: *Дискриминација на радном месту по основу пола*

Графикон 14: *Дискриминација на радном месту по основу женског пола/рода*

Графикон 15: *Дискриминација на радном месту по основу ЛГБТИК+ идентитета*

Графикон 16: *Дискриминација на радном месту по основу припадности ромској националној мањини*

Графикон 17: *Дискриминација на радном месту по основу инвалидитета*

Графикон 18: *Институције којима су се жртве дискриминације обраћале (приказ одговора из отвореног дела питања)*

УВОД

„Ако појединац има „склоност ка дискриминацији“, мора се понашати као да је спреман да плати нешто, било директно или у облику смањеног прихода, да би био повезан са неким особама уместо са другима.“ – Гери Бекер, Економија дискриминације (1957).
„If an individual has a „taste for discrimination“, he must act as if he were willing to pay something, either directly or in the form of a reduced income, to be associated with some persons instead of others.“ – Gary S. Becker, The Economics of Discrimination (1957).

„Уколико појединац дискриминише друга лица, његовом понашању недостаје „објективност“; у суштини, на тржишту, „објективно“ понашање се заснива искључиво на разматрању нечије продуктивности.“ – Гери Бекер, Економија дискриминације (1957).
„If one individual discriminates against another, his behaviour lacks „objectivity“; in the marker place, „objective“ behaviour is based on considerations of productivity alone.“ – Gary S. Becker, The Economics of Discrimination (1957).

Људи сопственим радом зарађују за живот и тиме обезбеђују услове за егзистенцију.[4] Док се с једне стране људи руководе тиме да проналаском посла себи обезбеде материјалне услове за живот, уз истовремено бављење оном врстом рада који их испуњава и задовољава њихове амбиције, у другим ситуацијама они се задовољавају проналаском било ког посла који ће им обезбедити преживљавање.[5] У

[4] Dž. Č. Aleksander, K. Tompson, L. Desfor Edles, M. Kapu-Desilas, [prevod T. Đurović, R. Jovanović], *Savremeni uvod u sociologiju: Kultura i društvo u tranziciji*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Beograd, 2020, стр. 398.
[5] *Ibid*.

оба случаја различити друштвени фактори утичу на то да искуство запошљавања и рада буде подстицајно или оптерећујуће.[6] Један од кључних фактора који одређује да ли рад обезбеђује достојанствен живот или доводи до маргинализације јесте постојање дискриминације, односно неједнак третман на тржишту рада заснован на личним својствима појединца. Из тог разлога отвара се значајно питање – заштита од дискриминације на тржишту рада. Да ли само тржиште може обезбедити заштиту од дискриминације, и ако не, који су механизми који држави стоје на располагању с тим у вези и последично који је од њих најделотворнији и најефикаснији. Дихотомија између тржишта и државе рефлектује се и на питање дискриминације на тржишту рада, и управо она представља централно питање и проблем који ће бити обрађен у оквиру докторске дисертације.

Предмет докторске дисертације јесте заштита од дискриминације у области рада и запошљавања из правног угла и угла неоинституционалне економске анализе права.

Циљ докторске дисертације јесте испитивање *ефикасности* и *ефективности*[7] примене правно-економских механизама за сузбијање дискриминације на тржишту рада и унапређење заштите права дискриминисаних лица у области рада и запошљавања.

Лицима у процесу запошљавања и запосленима у Републици Србији (у даљем тексту: РС) на располагању је сет правних прописа који им гарантује једнак третман на тржишту рада, као и судски и вансудски механизми заштите од дискриминације.

Поред Закона о раду[8] (у даљем тексту: ЗоР) који предвиђа забрану дискриминације лица која траже запослење, као и запослених, 2009. године усвојен је и Закон о забрани дискриминације[9] (у даљем тексту: ЗЗД), као *кровни антидискриминациони пропис* у РС. На основу овог закона основан је посебан независни државни орган – *Повереник за заштиту равноправности* (у даљем тексту:

---

[6] *Ibid*.

[7] *Ефективан* (лат. *effectivus*) – „стваран, истински, који је одиста извршен или постоји“. М. Вујаклија, *Лексикон страних речи и израза*, Просвета, Београд, 1991, стр. 299.
Док ефективност (делотворност) даје одговор на питање да ли је циљ остварен, под *ефикасношћу* се подразумева да је циљ (у конкретном случају, смањење стопе дискриминације) остварен са *утрошком што мање ресурса* (времена, новца, напора, итд).
Ефективност антидискриминационог правног оквира не мора истовремено да прати и ефикасност и обрнуто, иако је *намера законодавца* у креирању правних прописа да ова два циља истовремено буду постигнута.

[8] „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење, 109/2025 (др. закон).

[9] „Службени гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021.

ПЗР). Законодавац је креирао и *посебна процесна правила* која се примењују у антидискриминационим парницама (нарочито у погледу *терета доказивања*, чиме се *одступа* од класичне шеме парнице да је терет доказивања на тужиоцу), а све у циљу олакшања положаја жртве дискриминације у поступку заштите њених права. Ова правила су подстицај и охрабрење за дискриминисана лица да се обраћају надлежним државним органима и траже заштиту својих права, чиме држава врши специјалну и генералну превенцију ове штетне појаве у друштву и на тржишту рада. Коначно, 2009. године усвојен је и Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова[10] којим је уведен *индивидуални радни спор* поводом дискриминације који се може решавати пред *Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова* (у даљем тексту: РАМРРС), као и Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (у даљем тексту: ЗПРЗОСИ).[11]

Постављени циљ дисертације остварује се кроз истраживање које обухвата теоријски и емпиријски део.

У оквиру теоријског дела истраживања анализирају се: *релевантна правна и економска литература о дискриминацији*; *антидискриминациони прописи* у области рада и запошљавања на међународном, регионалном и националном нивоу; појам и значај дискриминације из правне, економске, социолошке и бихевиористичке перспективе; као и правно-економски механизми за сузбијање дискриминације. Увођење *економских модела дискриминације* на тржишту рада, има за циљ испитивање у којој мери антидискриминациона политика и законодавство прате економске принципе и законитости тржишта. Упоредноправна анализа омогућава оцену степена усклађености домаћег правног поретка са савременим трендовима у овој области.

У оквиру емпиријског дела истраживања, циљ је утврдити да ли су важећа антидискриминациона политика[12] и законодавство, укључујући и макроекономске мере које спроводи Влада РС, довели до смањења стопе дискриминације у области рада и запошљавања међу *одређеним друштвеним групама* на тржишту рада РС, које су

[10] „Службени гласник РС“, број 104/2009.
[11] „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 32/2013, 14/2022 (др. закон).
[12] Антидискриминациона политика је *шири* појам од појма антидискриминационо право. Политика обухвата шире подручје различитих мера које држава спроводи у циљу смањења и сузбијања различитих облика дискриминације, на пример: доношење различитих стратегија, акционих планова, оснивање Координационог тела за родну равноправност Владе РС, спровођење различитих стручних обука и семинара за лица запослена у органима државне управе, примена родног буџетирања приликом израде буџета, финансирање различитих програма обуке за теже запошљиве категорије лица које се спроводе преко Националне службе за запошљавање, спровођење едукативних кампања путем медија итд. Антидискриминационо право има за предмет проучавања антидискриминационе правне прописе и правне механизме заштите од дискриминације, како судске, тако и вансудске.

традиционално најдискриминисаније: *жене*, *припадници ромске националне мањине* (у даљем тексту: Роми), *припадници ЛГБТИК+*[13] *популације* и *особе са инвалидитетом*[14] (у даљем тексту: ОСИ). Стога, испитује се за који облик правне заштите су се жртве дискриминације најчешће опредељивале у пракси – да ли за *грађански судски поступак* на основу одредаба ЗЗД, или за *алтернативне методе решавања спорова*. Истраживачки фокус је усмерен на наведене друштвене групе јер су оне у повећаном ризику од дискриминације у различитим областима друштвеног живота, укључујући и област рада и запошљавања. То је препознато и у стратешким документима РС: Стратегији запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године,[15] Стратегији превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године,[16] Стратегији за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године,[17] Стратегији унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за

[13] ЛГБТИК+ је акроним који се користи за означавање припадника и припадница различитих врста сексуалних и родних идентитета. Потиче од енглеске скраћенице (енгл. *LGBTIQ*), где *„L“* означава лезбејке (енгл. *Lesbian*), *„G“* означава геј мушкарце (енгл. *Gay*), *„B“* означава бисексуалне особе (енгл. *Bisexual*), *„T“* означава транс особе (енгл. *Trans*), *„I“* означава интерсекс особе (енгл. *Intersex*), *„Q“* означава квир особе (енгл. *Queer*). У деловима интервјуа и фокус група задржана је скраћеница коју су саговорници употребили током разговора. *Лезбејка* је жена коју физички и/или емотивно привлаче искључиво особе женског пола. *Геј* означава мушкарца кога физички и/или емотивно привлаче искључиво особе мушког пола. Термин хомосексуалац се данас ређе користи, и треба га избегавати, јер има призвук клиничког термина који је означавао геј мушкарце као психички оболела лица. *Бисексуална особа* је она која је физички и/или емотивно усмерена према особама оба пола/рода. *Трансексуална особа* је она код које постоји потреба прилагођавања полног и родног идентитета, на пример, особа која је рођена као мушкарац са секундарним полним карактеристикама мушкарца доживљава себе у погледу родног идентитета као жену. У том смислу, постоји потреба за променом пола из мушкарца у жену, како би се полни и родни идентитет усагласили. Трансексуалност не треба поистовећивати са сексуалном оријентацијом. *Интерсекс особе* јесу особе које се рађају са полним и репродуктивним органима који нису јасно диференцирани као мушки или као женски. Такође, интерсекс је термин који се препоручује у говору и писању уместо речи „хермафродит“ која има патологизујући призвук. *Квир особе* се најједноставније могу одредити као особе које одступају од хетеронормативног друштвеног обрасца. Квир термин се може употребљавати и као синоним за скраћеницу ЛГБТИ. Ознака *„+“* означава друге облике сексуалних и родних идентитета, као што су на пример, асексуалне, пансексуалне или особе које преиспитују своју сексуалну оријентацију, сексуални идентитет и/или родни идентитет (енгл. *Questioning*). D. Vučković, G. Miletić, J. Anđelovski, M. Kojadinović, *et. al.*, *Čitanka od A do Š o lezbejskim i gej ljudskim pravima*, Labris - organizacija za lezbejska ljudska prava, Beograd, 2006, стр. 252, 254-262. http://www.labris.org.rs/sites/default/files/Chitanka-2006.pdf приступ: 5. 8. 2025.

[14] Према члану 3. став 1. тачка 1) Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 33/2006, 13/2016), синтагма „особе са инвалидитетом“ означава „особе са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу које услед друштвених или других препрека немају могућности или имају ограничене могућности да се укључе у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли могу да остварују поменуте активности уз употребу техничких помагала или служби подршке“.

[15] „Службени гласник РС“, бр. 18/2021, 36/2021 – исправка.

[16] „Службени гласник РС“, број 12/2022, 14/2026.

[17] „Службени гласник РС“, број 103/2021.

период 2025–2030,[18] и, Стратегији за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године.[19]

Временски оквир емпиријског дела истраживања обухвата период од 2009. до 2024. године, односно од године усвајања ЗЗД (2009). С обзиром на то да је у питању кровни пропис за борбу против дискриминације, та чињеница је определила ову годину као полазну. На тај начин обухваћен је петнаестогодишњи период, који представља довољну временску дистанцу за извођење релевантних закључака.

У емпиријском истраживању анализирани су: 1. *судска пракса у антидискриминационим парницама* које су вођене пред вишим судовима у Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду као стварно надлежним за поступање у овим парницама; 2. *пракса ПЗР*, кроз анализу редовних годишњих извештаја о раду које је ПЗР у обавези да подноси Народној скупштини РС; 3. *пракса РАМРРС*, која је такође овлашћена да поступа у случајевима дискриминације у области рада, на основу Закона о мирном решавању радних спорова[20] (у даљем тексту: ЗМРРС); 4. одговарајући *статистички подаци* које прикупљају надлежне државне институције, као што су: Републички завод за статистику[21] и Национална служба за запошљавање[22]; 5. подаци прикупљени *онлајн упитником* о искуствима испитаника о дискриминацији у области рада и запошљавања; подаци прикупљени анализом *полуструктурисаних интервјуа* са судијама, некадашњом Повереницом за заштиту равноправности, директором РАМРРС и медијаторком; као и подаци добијени на основу спроведених *фокус група* са Ромима, ОСИ, женама и припадницима ЛГБТИК+ популације.

Узорак за спровођење емпиријског истраживања је *вишеслојан*, сачињен од неколико подузорака чија важност није хијерархијски постављена. На тај начин настоји се утврдити који облик правне заштите од дискриминације у области рада и запошљавања показује већу ефикасност, као и ком механизму су се жртве дискриминације чешће обраћале. Истраживање има за циљ да утврди у којој мери постоји размимоилажење између онога што је нормом прописано и фактичког стања на тржишту рада.

Из постављеног циља истраживања произилазе одговарајуће хипотезе.

[18] „Службени гласник РС“, број 6/2025.
[19] „Службени гласник РС“, број 23/2022.
[20] „Службени гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.
[21] Републички завод за статистику, https://www.stat.gov.rs/
[22] Национална служба за запошљавање, https://www.nsz.gov.rs/

Полазна хипотеза гласи да је након доношења ЗЗД 2009. године, као и других релевантних прописа, дошло до значајног унапређења система заштите од дискриминације у области рада и запошљавања посебно осетљивих друштвених група (*жена*, *Рома*, *ЛГБТИК+ популације* и *ОСИ*) у односу на период који је претходио успостављању тог нормативног оквира.

Поред полазне хипотезе, формулисане су теоријске хипотезе (у даљем тексту: ТХ) и емпиријске хипотезе (у даљем тексту: ЕХ).

Теоријске хипотезе:

ТХ1: Важећи правни оквир у Републици Србији формалноправно пружа свеобухватан систем заштите од дискриминације у области рада и запошљавања за жене, Роме, ЛГБТИК+ популацију и ОСИ.

ТХ2: Тржишни механизми сами по себи нису довољни за елиминисање, односно значајно умањење дискриминације у области рада и запошљавања, те је ради њеног сузбијања неопходно комбиновање правних и економских инструмената.

ТХ3: Вансудски механизми заштите од дискриминације у области рада и запошљавања показују већу ефективност и ефикасност у односу на судску заштиту која се остварује у грађанском поступку, посебно у случају жена, Рома, ЛГБТИК+ популације и ОСИ.

Хипотезе у емпиријском делу истраживања:

Емпиријске хипотезе систематизоване су у четири тематске целине, у складу са логиком истраживачког модела и варијаблама које се у раду анализирају.

Прва група обухвата хипотезе које се односе на **фазе и облике испољавања дискриминације**, са циљем утврђивања у којим сегментима радног процеса и код којих друштвених група је она израженија. У ову групу спадају: **ЕХ1** – учесталост дискриминације током радног ангажовања у односу на интервју; **ЕХ9** – разлике између група у фази интервјуа; и **ЕХ10** – разлике између група током радног ангажовања. Ова група хипотеза испитује динамику појаве дискриминације и фазну рањивост различитих група (фаза интервјуа и фаза радног ангажовања).

Друга група усмерена је на **испитивање утицаја социоекономских карактеристика испитаника** (прихода и нивоа образовања) на перцепцију, пријављивање и избор механизама заштите од дискриминације. У ову групу спадају: **EX3** – приход и учесталост пријављених искустава дискриминације; **EX4** – приход и пријављивање дискриминације надлежним органима; **EX5** – образовање и учесталост пријављених искустава дискриминације; **EX6** – образовање и пријављивање дискриминације надлежним органима; и **EX16** – приход и избор вансудских механизама заштите. Овде се тестира теза о правној свести о дискриминацији, ресурсима и социјалном капиталу као факторима реакције на дискриминацију.

Трећа група хипотеза анализира **институционалне и секторске факторе**, укључујући разлике између јавног и приватног сектора, поверење у институције и избор облика правне заштите. У ову групу спадају: **EX2** – разлика између јавног и приватног сектора у нивоу дискриминације; **EX7** – усвајање интерних антидискриминационих политика у приватном и јавном сектору; **EX13** – разлике између група у пријављивању дискриминације надлежним институцијама; **EX14** – неповерење у институције као разлог непријављивања дискриминације; **EX15** – избор вансудских механизама у односу на судске механизме заштите од дискриминације. Ова група хипотеза повезује структурне факторе, поверење као социјлани капитал и институционалну (не)ефикасност.

Коначно, **четврта група** односи се на **перцепцију ефикасности постојећег система заштите** и спремност испитаника да користе алтернативне механизме за заштиту од дискриминације. Оваква систематизација омогућава јаснију аналитичку структуру емпиријског дела истраживања и доследно повезивање теоријских поставки са добијеним резултатима. У ову групу спадају: **EX8** – бојкот куповине производа као корективни механизам заштите од дискриминације; **EX11** – општа оцена стања заштите од дискриминације; и **EX12** – задовољство доступним облицима правне заштите од дискриминације. Овде се испитује потенцијални јаз између норме и реалности и друштвена легитимност постојећег система заштите од дискриминације.

Будући да је тема докторске дисертације интердисциплинарна и да обједињује делове двеју научних области, права и економије, биће коришћени: *нормативни метод*, *социолошки метод, упоредноправни метод, дескриптивни метод*, као и *метод*

неоинституционалне економске анализе права. У емпиријском делу рада биће коришћени *одговарајући статистички методи*.

Правни, или догматички, или догматичко-нормативистички метод је полазни, основни метод за стварање, тумачење и примењивање позитивног права на нивоу једне државе, који има за циљ да утврди шта правна норма, тј. скуп правних норми конкретно значе.[23] Њиме се кроз одређену нормативну позицију омогућава чињење избора између вредности и интереса, што је врло битно у ситуацијама када постоје алтернативне могућности.[24] Овај методолошки поступак у раду допуњен је *социолошким методом* којим су истражени друштвени основи настанка и развоја антидискриминационих прописа. Њима ће бити испитана *(не)сагласност* између нормативног и фактичког, односно нормативног, тј. прокламованог како треба да буде и фактичког стања у погледу заштите од дискриминације у области рада и запошљавања.

Упоредноправни метод примењен је за упоређивање законских и других нормативних текстова у области антидискриминационог законодавства, везаног за област рада и запошљавања. То се, пре свега, односи на постојећу правну регулативу на нивоу Уједињених нација, Савета Европе, Европске уније (у даљем тексту: ЕУ), затим регулативу бивших југословенских република, као и постојећи нормативни оквир РС. Такође, предмет упоредноправне анализе јесу и прописи који се у овој области примењују у Савезној Републици Немачкој, Краљевини Шведској и Сједињеним Америчким Државама.

Дескриптивним методом биће описани различити елементи антидискриминационе политике у области рада и запошљавања у оквиру посматраних јурисдикција.

Метод неоинституционалне економске анализе права (у даљем тексту: НЕАП), генерално гледано, „наглашава структурна и квалитативна питања, односно питања да ли су преовлађујуће институције у једном друштву подстицајне за решавање економских питања и проблема, и, да ли, компаративно гледано, постоје подстицајније институције“.[25] НЕАП применом компаративне методе, којом упоређује економске

[23] Р. Д. Лукић, *Методологија права*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београдски издавачко-графички завод, Београд, 1995, стр. 122.
[24] M. Van Hoecke, Legal Doctrine: Which Method(s) for What Kind of Discipline?, In: M. Van Hoecke, (Ed.), *Methodologies of Legal Research: Which Kind of Method for What Kind of Discipline?*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011, стр. 10.
[25] А. Јовановић, *Теоријске основе економске анализе права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Издавачки центар, Београд, 2008, стр. 34.

последице различитих правних институција, настоји да испита везу између права и економије,[26] што представља методолошки оквир примењен у овој докторској дисертацији кроз упоређивање различитих институција[27] (механизама) за заштиту од дискриминације, почев од парнице, преко вансудских механизама, попут медијације, поступка пред РАМРРС или пред ПЗР, интерног механизма заштите који се примењује код послодавца и инспекције рада.

У одговору на питање која од ових институција пружа боље подстицаје за заштиту од дискриминације и која је ефикаснија, у смислу минимизације укупних трансакционих трошкова,[28] ослонићемо се на критеријум *Парето ефикасности са Калдор-Хикс компензационим тестом*. Будући да НЕАП „напушта свет у коме се све привредне [и све друге] активности одвијају глатко на основу информација које дају тржишне цене и улази у реални свет неизвесности и непотпуног знања“,[29] настојаћемо да испитамо област заштите од дискриминације, уважавајући управо ове, али и друге премисе НЕАП. Дакле, појам институција, трансакционих трошкова, ефикасности и други појмови НЕАП представљаће базичне појмове у анализи предмета истраживања у оквиру докторске дисертације (ефикасност и ефективност система заштите од дискриминације).[30]

Емпиријским истраживањем омогућен је увид у праксу надлежних институција у домену заштите од дискриминације у области рада и запошљавања, затим у ставове испитаника о искуствима дискриминације, као и у ставове представника одређених државних институција о конкретној теми. Тиме је остварено „непосредно општење са одређеним манифестацијама истраживане појаве“, и утврђивање тренутног стања у предметној области.[31] Емпиријским истраживачким методом омогућено је прикупљање потребних података на основу којих је извршена квалитативна и квантитативна анализа.[32] Реч је о *примарним подацима* који представљају „производ од сировог

[26] *Ibid.*
[27] *Економске институције* се могу дефинисати као „установљене везе и правила понашања привредних субјеката, које омогућавају да се економске активности обављају на устаљен и предвидљив начин“. Типичне економске институције јесу својина, тржиште и предузеће. Институције могу настати *спонтано* (*ендогене*), а могу бити и *наметнуте* (*егзогене*). Ендогене институције су на пример обичајна правила, а егзогене, правни институти, попут друштвене или државне својине. Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *Ekonomija za pravnike*, Medivest, Niš, 2015, стр. 45. С тим у вези, *институције* (*механизми*) *за заштиту од дискриминације* спадају у егзогене (наметнуте) институције. Законодавац креира те механизме и регулише како, под којим условима, и на који начин ће се примењивати.
[28] Трансакционе трошкове можемо дефинисати као „трошкове размене својинских права“. А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 26. На пример, послодавац сноси трансакционе трошкове у форми трошкова информисања који је од пријављених кандидата најпродуктивнији у раду за конкретан посао.
[29] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 35.
[30] *Ibid*., стр. 34-35.
[31] Dž. Termiz, *Metodologija društvenih nauka*, TKD „Šahinpašić“, Sarajevo, 2003, стр. 150.
[32] K. Van Den Bos, *Empirical Legal Research – A Primer*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2020, стр. 5.

материјала“, који су прикупљени одређеним истраживачким техникама, а њихово тумачење је поткрепљено и одређеним секундарним подацима из ранијих истраживања.[33] У оквиру емпиријског истраживања коришћен је *статистички метод*[34] за анализу прикупљених података, који омогућава да се путем математичке обраде прикупљених података утврђује квантитативни значај особености истраживане појаве у конкретној маси.[35] По својој природи, спроведено емпиријско истраживање је квантитативно и квалитативно.[36]

Прегледом доступне домаће литературе и истраживања на тему правно-економске анализе дискриминације у области рада и запошљавања, запажа се да је ова појава недовољно истражена код нас, јер је до сада примарно доминирао правни истраживачки фокус. Ово истраживање настоји да скрене пажњу на распрострањеност и штетност дискриминације учесника на тржишту рада. Такође, циљ је побудити пажњу чланова академске заједнице, креатора јавних политика и практичара који у свакодневном раду примењују релевантне прописе (попут судија) на потребу бављења овом друштвеном појавом, ради установљавања адекватних мера и механизама за њено сузбијање. Целокупна анализа и предложена решења у дисертацији биће од користи домаћој и страној академској заједници, али и домаћем законодавцу за потенцијалне промене антидискриминационог правног оквира у правцу веће ефикасности и ефективности.

Теоријски значај дисертације огледа се у свеобухватном прегледу и систематичној анализи постојећих правних решења заштите од дискриминације у области рада и запошљавања, обухватајући међународни, регионални и домаћи правни оквир. Посебна пажња посвећена је и упоредној анализи правних решења у државама бившег југословенског правног простора, као и економској теорији различитих модела дискриминације на тржишту рада.

---

[33] А. Мојашевић, *Како пројектовати емпиријско истраживање? – Истраживачке алатке за студенте (права)*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2025, стр. 77, 79-80.

[34] Статистички метод омогућава да се конкретна друштвена појава анализира на основу довољног броја прикупљених података, како би се утврдиле статистичке законитости и пружили одређени генерални закључци о конкретној теми. I. Radosavljević, Dž. Termiz, N. Danilović, M. Gordić, *Statistika u istraživanju društvenih pojava*, Zavod za udžbenike, Beograd, 2016, стр. 17.

[35] Lj. Škara Vidojević, Statistički metod u društvenim naukama, U: M. Pečujlić, (Autor/Ur.), *Metodologija društvenih nauka*, Savremena administracija, Beograd, 1982, стр. 729.

[36] Емпиријско истраживање је квантитативно јер су прикупљени подаци преведени у бројеве, статистички обрађени и од њих су настали нови бројеви, тј. резултати, а квалитативно је јер су подаци добијени путем фокус група и интервуја задржали форму речи, које су у дискусији интерпретиране заједно са добијеним бројчаним подацимаD. Popadić, Z. Pavlović, I. Žeželj, *Alatke istraživača: metodi i tehnike istraživanja u društvenim naukama*, Clio, Institut za psihologiju, Beograd, 2018, стр. 59-60.

Практични значај дисертације огледа се у томе што ће емпиријски део истраживања испитивати ефикасност и ефективност примене постојећих правних решења у правном систему РС у области заштите од дискриминације на тржишту рада. Добијени резултати биће јасан показатељ да ли постојећа правила остварују циљеве које је поставио законодавац и по којој цени. На основу тога биће дати конкретни предлози и коментари о могућим изменама система заштите од дискриминације ради повећања друштвене користи.

Будући да се тема докторске дисертације обрађује у оквиру наставног предмета Право и економија тј. Економска анализа права (енгл. *Economic Analysis of Law*, у даљем тексту: ЕАП), који представља релативно нову научну дисциплину на правним факултетима у РС, рад на овој теми допринеће афирмацији и популаризацији ЕАП у нашој земљи. Ова научна област већ дуги низ година оправдава своје изучавање и практичну примену у многим државама Европе и у Сједињеним Америчким Државама. Такође, значај примене емпиријских метода у изучавању правних проблема доприноси и развоју емпиријских правних студија у Србији и региону.

Први део докторске дисертације, под називом *Теоријски приступ изучавању дискриминације у области рада и запошљавања из правно-економског угла*, обухвата четири главе.

У првој глави, *Економска анализа права и дискриминација на тржишту рада*, објашњени су појам ЕАП као научне дисциплине и њен методолошки оквир за анализу правних института, као и основна начела ЕАП и карактеристике тржишта рада. У другом поглављу ове главе разматрају се право на рад као посебна врста економско-социјалног права и појам дискриминације у области рада и запошљавања кроз правни, економски, социолошки и бихевиористички приступ.

У другој глави, *Упоредноправни преглед прописа о забрани дискриминације у области рада и запошљавања*, кроз шест поглавља представљени су правни оквири који гаранту забрану дискриминације у области рада и запошљавања у оквирима следећих јурисдикција: Уједињене нације, Међународна организација рада, Савет Европе, Европска унија, Црна Гора, Босна и Херцеговина, Република Северна Македонија, Република Хрватска, Република Словенија, РС, Савезна Република Немачка, Краљевина Шведска и Сједињене Америчке Државе. За сваку од ових држава представљене су уставне одредбе о забрани дискриминације у области рада и

запошљавања, као и одредбе кровних антидискриминационих закона и закона у области рада. Поред тога, у делу посвећеном РС извршена је детаљна анализа и свих осталих законских текстова који садрже антидискриминационе одредбе везане за област рада и запошљавања.

У трећој глави, *Правно-економска анализа судског и вансудских механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији*, представљени су следећи механизми заштите од дискриминације: судски механизам (антидискриминациона парница), поступак пред ПЗР, поступак пред РАМРРС, посредовање, интерни механизам заштите од дискриминације на раду код послодавца и инспекција рада. За сваки од ових механизама анализирана су основна обележја, трошкови и временски оквир трајања, као и начин примене у пракси на основу прикупљених података.

У четвртој глави, *Одређени макроекономски механизми за сузбијање дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији*, анализирани су социјално предузетништво, родно одговорно буџетирање, као и порески и други подстицаји који имају за циљ запошљавање припадника друштвено осетљивих група.

Други део докторске дисертације, под називом *Емпиријско истраживање ефективности и ефикасности заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији*, обухвата квалитативно и квантитативно истраживање. Квалитативно истраживање спроведено је путем полуструктурисаних интервјуа са судијама, ПЗР чији је мандат обухватио период спровођења истраживања, директором РАМРРС и медијаторком. Такође, реализоване су и четири фокус групе са женама, Ромима, припадницима ЛГБТИК+ популације и ОСИ. Квантитативно истраживање приказује резултате добијене на основу података прикупљених путем онлајн анкете.

У оквиру *Закључних разматрања* сумирани су резултати теоријског и емпиријског истраживања у складу са предметом и циљем докторске дисертације. Такође, формулисани су конкретни предлози упућени законодавцу и креаторима јавних политика у погледу начина унапређења постојећег стања у овој области у Републици Србији.

ПРВИ ДЕО

ТЕОРИЈСКИ ПРИСТУП ИЗУЧАВАЊУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА ИЗ ПРАВНО-ЕКОНОМСКОГ УГЛА

Глава I:
Економска анализа права и дискриминација на тржишту рада

Данашњи степен развоја ЕАП је достигао такав ниво да се истраживачки инструменти ове научне дисциплине могу применити у готово свим правним областима. Претходно је ЕАП примењивана пре свега на правне области и гране права које по својој природи имају непосредну везу са економијом, као што су привредно или радно право, док се данас њена примена проширује и на друге правне гране и дисциплине, попут породичног или уставног права. С обзиром на то да тема докторске дисертације припада научној области ЕАП, циљ почетне главе је да представи основне карактеристике ове релативно нове научне дисциплине на нашим просторима, као и методолошки оквир који она користи. Затим следе делови посвећени праву на рад као људском праву, као и одређењу појма дискриминације у области рада и запошљавања који се анализира кроз четири приступа: правни, економски, социолошки и бихевиористички. Постојећа литература примарно анализира дискриминацију у области рада и запошљавања из правног и делимично социолошког угла. Због тога је ова дисертација посебан фокус усмерила на економски (делом и бихевиористички) приступ, доприносећи свеобухватнијем разумевању феномена дискриминације.

1. Поглавље – Економска анализа права и њен значај у изучавању дискриминације на тржишту рада

1.1. Појам Економске анализе права (Право и економија)

ЕАП, позната и под називом Право и економија (енгл. *Law and Economics*)[37] представља самосталну научну дисциплину која обједињује две велике научне области, право и економију, у циљу анализе правних правила и предвиђања њихових последица по друштво у целини.[38] Она подразумева примену микроекономске теорије[39] у анализи правних појмова и института, и полази од премисе да правне институције не постоје изоловано од економског система, већ да су оне ендогене, променљиве и у сталној интеракцији са осталим елементима једног система у целини.[40] Приликом објашњења ЕАП често се поставља питање *методолошког разграничења* између две научне дисциплине. С једне стране, истиче се државно-интервенционистички приступ чији

[37] Данас се ова два назива користе као синоними, иако у теорији постоје другачија гледишта. Професор и судија италијанско-америчког порекла Гуидо Калабрези (ита. *Guido Calabresi*) разлику између ова два назива објашњава на следећи начин: *Економска анализа права* подразумева примену економске теорије на тумачење и анализу правног света, на тај начин се потврђују или оповргавају одређене претпоставке и утиче се на промену правног поретка. Према његовом становишту, најригиднији приступ подразумева да уколико се правни систем не уклапа у одређене економске законитости, он се сматра ирационалним; *Право и економија* има приступ да се свет у целини, укључујући и право, посматра агностички такав какав је, а затим се разматра могућност да ли се такав свет може објаснити кроз економску теорију. Уколико такво објашњење није могуће, постављају се следећа два питања: прво, „Да ли правници који описују правну реалност посматрају свет какав он заиста јесте?“; друго, „Да ли се економска теорија може проширити на такав начин да објасни свет права онакав какав он заиста јесте?“. Више о овој теоријској расправи видети у делу истоименог аутора: G. Calabresi, *The Future of Law and Economics – Essays in Reform and Recollection*, Yale University Press, New Haven and London, 2016, стр. 2-5.
Када је реч о дефинисању права данас не постоји јединствена дефиниција, на пример, у литератури се срећу следеће дефиниције: „Право је наука о добром и правичном.“ – Улпијан; „Право је правило разума чији је циљ остварење општег добра.“ – Аквински; „Право је општа заповест суверена поданицима.“ – Остин. Цитати су преузети из: Р. Васић, М. Јовановић, Г. Дајовић, *Увод у право*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021, стр. 5. Економију можемо дефинисати као „друштвену науку која се бави изучавањем законитости кретања у привреди и друштву насталих делатношћу људи.“ Дефиниција преузета из: Г. Б. Милошевић, *Основи економије*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2020, стр. 20.
Класично схватање права као науке је однос са економијом посматрало искључиво парцијално, спорадично, у ситуацијама када би правници проценили да економија може да пружи одговоре на одређена питања од значаја за правно одлучивање. То је било по принципу: „Не зовите нас, ми ћемо звати вас“. ЕАП такав однос мења, указујући на већу повезаност две дисциплине него што се може замислити. B. A. Ackerman, Law, Economics, and the Problem of Legal Culture, *Duke Law Journal*, Vol. 1986, No. 6, 1986, стр. 929.
[38] Б. Беговић, А. Јовановић, Б. Радуловић, *Економска анализа права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2019, стр. 11.
[39] “*Микроекономија* јесте део економске теорије који се бави економским понашањем индивидуалних јединки једне привреде и факторима који одређују цене и количине размењених појединачних добара и услуга.” S. Aćimović, A. Mirić Aleksić, R. Aničić, J. Babić, *et. al.*, *Ekonomski rečnik*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2010, стр. 509.
[40] I. Barković, Ekonomska analiza prava: mogućnosti i ograničenja, *Pravni vijesnik*, Vol. 25, Br. 2, 2009a, стр. 116.

циљ је регулација различитих односа у друштву, а с друге стране, подстиче се принцип слободног тржишта и минималног мешања државе.[41] У литератури се заузима еклектички, тј. средњи приступ како би се избегла претходно споменута дихотомија између слободног тржишта и државне интервенције, јер се на такав начин омогућава много шира примена ЕАП на различите правне институте, и доприноси се максималном искоришћавању потенцијала који ова научна дисциплина пружа.[42] Такво становиште доводи до убрзаног развоја ЕАП као научне дисциплине и велике методолошке разноликости.[43] Данашњи студијски програми права незамисливи су без постојања предмета посвећеног ЕАП.[44] Првобитне области права на које је примењивана ЕАП биле су оне у којима постоји блиска веза са тржиштем и финансијама, као што су: радно право, привредно право, стечај, уговорни односи, накнада штете и сл, а данас је овај методолошки приступ примењен на готово све области права, од уставног и породичног права, међународног јавног права, до правне историје, или објашњења посебних правних система појединих држава.[45]

---

[41] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 13.

[42] *Ibid*.

[43] А. Мојашевић, Појам и значај економске анализе права, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Бр. 50, 2007, стр. 192.

Методолошка разноликост у оквиру ЕАП довела је до настанка великог броја тзв. школа или праваца који се класификују према одређеним претпоставкама које се узимају као полазна основа за анализу правних института. Као једна од подела, професорка Александра Јовановић наводи оријентацију школа ка принципу отвореног тржишта и критике државног интервенционизма. Стога, можемо разликовати као тржишно оријентисане школе: *чикашку школу ЕАП*, *неоинституционалну школу ЕАП*, *теорију јавног избора* и *аустријску економску школу*; као пример нетржишно оријентисане школе наводи се *институционална ЕАП*. За више детаља о овим школама видети две књиге ауторке професорке Александре Јовановић која је била пионир на нашим просторима и припремила детаљну систематику ових праваца: А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, и A. Jovanović, *Uvod u ekonomsku analizu prava*, Savet projekta *Konstituisanje Srbije kao pravne države* i Centar za publikacije Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Beograd, 1998.

[44] Видети више: J. Hersch, W. Kip Viscusi, Law and Economics as a Pillar of Legal Education, *Review of Law and Economics*, Vol. 8, No. 2, 2012, стр. 487-510.

[45] Као примере различитих области права у којима се примењује методолошки оквир ЕАП, видети следеће радове: M. Beuker, Benefits of a Legal-Economic Approach to Comparative Family Law, *Comparative family law methodology*, Ius Comparatum, International Academy of Comparative Law, Vol. 2, 2022, стр. 99-127; K. Sharfman, Economic Analysis of Jewish Law, *Touro Law Review*, Vol. 36, No. 1, стр. 231-249; K. Nousiainen, General Theory of Legal Design in Law and Economics Framework of Commercial Contracting, *Journal of Strategic Contracting and Negotiation*, Vol. 5, No. 4, 2021, стр. 247–256; U. Mattei, R. Pardolesi, Law and Economics in Civil Law Countries: A Comparative Approach, *International Review of Law and Economics*, Vol. 11, No. 3, 1991, стр. 265-275; T. Kursar, Buchananov koncept političke ekonomije: od ekonomije kao razmjene do konstitucionalne političke ekonomije, *Politička misao: časopis za politologiju*, Vol. 39, No. 1, 2002, стр. 35-50; H. Hovenkamp, The Economics of Legal History, *Minnesota Law Review*, Vol. 67, 1983, стр. 645-697; R. Harris, The Uses of History in Law and Economics, *Theoretical Inquiries in Law*, Vol. 4, No. 2, 2003, стр.659-696; Z. Naigen, On Economic Analysis of International Law, *Canadian Social Science*, Vol. 2, No. 2, 2006, стр. 1-10; W. J. Aceves, Economic Analysis of International Law: Transaction Cost Economics and the Concept of State Practice, *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Vol. 17, No. 4, 1996, стр. 995-1068; J. L. Dunoff, J. P. Trachtman, Economic Analysis of International Law, *The Yale Journal of International Law*, Vol. 24, No. 1, 1999, стр. 1-59.

Као предмет проучавања ЕАП појављује се и област *друштвених норми* које имају много шири обухват од правне норме.[46] Ово можемо објаснити као тежњу ЕАП да прошири своју анализу на све друштвене односе, јер право регулише само одређене сегменте друштвеног живота, а знатан део остаје без оквира правног регулисања, и уређују га управо друштвене норме.[47] Друштвене норме могу бити одређена обичајна правила понашања која су дубоко укорењена у одређеној заједници, и које људи следе, иако таква понашања нису увек ефикасна, што је један од основних принципа којима тежи ЕАП. Такође, примена индивидуалистичког приступа овим нормама неће довести до њихове суштинске спознаје. Практични домети ЕАП односе се на креирање законодавства које ће бити ефикасно и ефективно у постизању постављених циљева, као и на одређивање потребне висине накнаде штете како би благостање појединца било као у периоду пре него што му је проузрокована штета.[48]

У оквиру ЕАП издвојиле су се четири основне претпоставке које се примењују приликом анализе правних института. Прва претпоставка јесте *методолошки индивидуализам* који подразумева посматрање понашања појединаца, а такође, и у ситуацијама када је реч о одређеним колективима, потребно је анализирати понашања индивидуалних субјеката који чине тај колектив.[49]

Друга претпоставка јесте да су појединци *рационални* у доношењу својих одлука (тзв. *homo oeconomicus*), тј. они теже да максимизују свој интерес који може бити како материјалне, тако и нематеријалне природе.[50] С тим у вези, имајући у виду

---

[46] R. Ahdieh, Beyond Individualism in Law and Economics, *Boston University Law Review*, Vol. 91, No. 1, 2011, стр. 58-59.
Више о друштвеним нормама видети: G. Vukadinović, *Teorija države i prava II*, Futura publikacije, Novi Sad, 2007, стр. 79-80; R. C. Ellickson, Law and Economics Discovered Social Norms*, The Journal of Legal Studies*, Vol. 27, No. S2, 1998, стр. 537-552.

[47] E. Zamir, B. Medina, Law, Morality, and Economics: Integrating Moral Constraints with Economic Analysis of Law, *California Law Review*, Vol. 96, No. 2, 2008, стр. 331.

[48] A. W. Dnes, *Principles of Law and Economics*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2018, стр. 1.

[49] I. Barković, *op. cit.*, 2009a, стр. 120.

[50] *Ibid*.
С претпоставком рационалности треба бити врло обазрив јер у одређеним екстремним случајевима она може довести до кршења основних правних принципа и правила, и бити у супротности са моралним начелима и правдом. На пример, амерички правник, професор, федерални судија и родоначелник ЕАП Ричард Познер (енгл. *Richard Posner*) наводи да у случају када се неко лице дави у води, добри пливачи који се налазе у близини тог места могу да одлуче да не пруже помоћ дављенику јер им таква активност неће донети корист. Такође, други пример који је још суровији тиче се усвајања деце, где Познер наводи да се овај поступак може одвијати врло ефикасно путем лицитације, кроз однос понуде и тражње, како би деца била усмерена ка усвојитељским породицама чији ће интереси бити у сагласности са интересима биолошких родитеља у погледу критеријума за усвојење. Пример је преузет из: D. Vrban, Ekonomska analiza prava, U: G. Vukadinović, A. Kartag-Odri, (Ur.), *Američka jurisprudencija XX veka*, Novosadska asocijacija za teoriju, etiku i filozofiju prava, Novi Sad, 2006, стр. 65.

тему докторске дисертације, претпоставка јесте да ће послодавци избегавати да врше дискриминацију приликом запошљавања нових радника, тј. у процесу рада, јер такви поступци могу негативно утицати на продуктивност запослених и довести до остваривања мањег профита. Актом дискриминације послодавци ризикују да елиминишу квалитетне раднике који могу максимизовати добит, тиме што ће можда искључити талентованог и продуктивног кандидата који неће моћи да искаже свој професионални потенцијал, само из разлога јер поседује одређено лично својство које не утиче на продуктивност, а послодавац из субјективних разлога не жели такву особу у радном колективу. Рационалност у одлучивању омогућава и предвидљивост како ће одређена правна норма деловати на понашање појединца.[51] Тиме се враћамо на значај анализе индивидуалних одлука, као и на предвидљивост како ће појединац реаговати на одређене (правне) промене у оквиру друштва.

Стога, право се може посматрати као институционални механизам за превенцију или решавање друштвених проблема који имају одређену или хипотетичку тржишну вредност, која би могла бити умањена без примене конкретног правног инструмента, чиме се утиче на очување друштвеног благостања.[52] Међутим, рационалност људи није апсолутна из разлога ограничених когнитивних капацитета који могу довести до „скупих“ одлука и грешака које из њих произилазе.[53] Одређени аутори наводе да на доношење одлука појединаца утичу „склоности које могу бити резултат процедура, описа и контекста у тренутку вршења избора“,[54] и истичу да правни систем кроз правне норме поставља оквире за доношење одлука које некада могу бити донете алтернативно, а у неким случајевима без могућности избора.[55] На пример, надокнада проузроковане штете у конкретном случају може бити извршена у натури или у новцу, а с друге стране родитељ нема алтернативу у доношењу одлуке да ли ће његово дете ићи у основну школу, јер је тај ниво образовања обавезан за сву децу, независно од преференција родитеља.

О рационалности деловања судија и правном реализму, видети више: Д. Аврамовић, Ричард Познер подвлачи црту – правни реализам као одговор на изазове данашњице, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 3, 2015, стр. 1231-1245.

[51] I. Barković, *op. cit.*, 2009a, стр. 120.

[52] D. Vrban, *op. cit.*, стр. 65.

[53] C. Jolls, C. R. Sunstein, R. Thaler, A Behavioral Approach to Law and Economics, *Stanford Law Review*, Vol. 50, No. 5, 1998, стр. 1477.

[54] C. R. Sunstein, Behavioral Analysis of Law, *University of Chicago Law Review*, Vol. 64, No. 4, 1997, стр. 1176-1177.

[55] *Ibid*.

Ограничена рационалност у доношењу одлука довела је до развоја посебне научне дисциплине која се зове *Бихевиористичко право и економија*,[56] код које се комбинују правила економске науке и психологије. Према овом схватању, појединци донесе одлуке у зависности од тога на који начин им је избор представљен, тј. формулисан, и као пример се наводи да исти производ неће бити подједнако посматран из угла потрошача у некој ексклузивној продавници и на пијаци, па се ова појава назива „ефекат оквира или ефекат формулације“.[57]

Трећа претпоставка тиче се *стабилности склоности* (преференција) људи које се временом мењају, али с обзиром на то да је неопходно да постоји одређен степен предвидљивости, претпоставка је да су преференције у одређеном временском периоду константне.[58] Из економског угла посматрано, претпоставка је да током летњих месеци постоји константна тражња за куповином препарата за заштиту коже од сунчевих зрака, или да је у току јесени постојана преференција за набавком паприке, јер се у складу са нашом културом и обичајима тада припрема ајвар. С друге стране, потреба људи за миром, сигурношћу и безбедношћу може се посматрати као апсолутно константна.[59]

Четврта претпоставка јесте да људи теже успостављању *равнотеже* у међусобним односима, и ово се примењује како на односе у породици и друштвеним односима уопштено, тако и на област тржишне равнотеже и равнотеже цена.[60]

---

[56] Бихевиористичко право и економија може се дефинисати као „примена емпиријских бихевиористичких података на анализу права и правних института“. На овај начин излази се из оквира апстрактних економских модела који су засновани на претпоставци рационалног одлучивања појединаца, и прелази се у сферу емпиријских показатеља нерационалног одлучивања појединаца, што доприноси прецизнијем формулисању правних правила, са већом вероватноћом њихове ефективније и ефикасније примене у пракси. F. Parisi, *The Language of Law and Economics – A Dictionary*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013, стр. 25.
Право се може посматрати као „бихевиорални систем путем кога се обликује људско понашање“. Као механизми којима се утиче на понашање људи, поред класичних формалних правила, могу се примењивати „економски подстицаји, друштвене норме и психолошко уоквиравање“. T. S. Ulen, The Importance of Behavioral Law, In: E. Zamir, D. Teichman, (Eds.), *The Oxford Handbook of Behavioral Economics and the Law*, Oxford University Press, New York, 2014, стр. 93.

[57] Б. Беговић, А. Јовановић, Б. Радуловић, *op. cit.*, стр. 19-20.
У теорији бихевиористичке економије овакав вид доношења одлука који је праћен нерационалним одлукама појединаца назива се и „идентификација грешака у процесу доношења одлука, од којих свака независно има своју цену коштања“. J. D. Wright, D. H. Ginsburg, Behavioral Law and Economics: Its Origins, Fatal Flaws, and Implications for Liberty, *Northwestern University Law Review*, Vol. 106, No. 3, 2012, стр. 1040.

[58] I. Barković, *op. cit.*, 2009a, стр. 120.

[59] У овом контексту можемо говорити о различитим врстама правних вредности. Више о правним вредностима видети: Г. Вукадиновић, Д. М. Митровић, М. С. Трајковић, *Увод у право*, Досије студио, Београд, 2012, стр. 288-295.

[60] I. Barković, *op. cit.*, 2009a, стр. 120-121.

ЕАП подлеже критици да право посматра на *редукционистички начин*, уз претпоставку да право има економску логику, и да се готово све правне институције могу објаснити путем појмова користи и трошкова.[61] Сматрамо да овакав приступ није и суштински, зато што су право и економија повезани на много комплекснији начин. Примена закона често не зависи само од правне норме и механизма принуде којим држава располаже, већ и од економских законитости,[62] тржишних односа и сл, а с друге стране, економисти често користе одређене појмове као што је добровољна размена која се одвија кроз уговоре као правне институте регулисане законом и обичајним правом.[63] Другим речима „повезаност између права и економије произлази из основне потребе за усклађивањем индивидуалних са општим интересима друштва".[64] Ауторка Николајев (бх. *Amina Nikolajev*) на једноставан начин сумира повезаност и значај ове две научне дисциплине: прво, економским односима недостаје унутрашња логика, те се она надокнађује путем регулаторног механизма који креира и спроводи држава (на пример, контрола банкарског система, уређивање функционисања берзи); друго, потреба за балансирањем између приватног и јавног интереса, чиме се спречавају могуће злоупотребе и повреда права када би појединци тежили максимизацији свог личног интереса на штету јавног интереса, и на тај начин довели до повреде права других појединаца и/или колектива.[65]

Како професорка Александра Јовановић наводи, критика редукционистичком приступу праву који се посматра кроз методолошки оквир ЕАП јесте да он може довести до игнорисања *правде* као сржи правног поретка, јер предност даје ефикасности као основном економском принципу.[66] Става смо да оваква критика ЕАП

[61] A. Jovanović, *op. cit.*, 1998, стр. 5.
[62] Г. Б. Милошевић, *op. cit.*, стр. 40-43.
[63] D. Mlikotin Tomić, A. Šega, Ekonomska analiza prava: razvoj i aktualnost, *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 4, No. 1, 2006, стр. 372-373.
[64] A. Nikolajev, Ekonomska analiza prava – nastanak, pojam i značaj, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, Br. 55, 2012, стр. 322.
[65] *Ibid*.
[66] A. Jovanović, *op. cit.*, 1998, стр. 5.
Правда и ефикасност не могу се посматрати као појмови који противрече тј. искључују један другога, већ искључиво као симбиоза чијем остварењу тежи савремени правни поредак. У том смислу, као илустрацију наводимо одредбу из члана 32. став 1. Устава Републике Србије („Службени гласник РС", бр. 98/2006, 115/2021 - Амандмани IXXIX, 16/2022) која гласи: „Свако има право да независан, непристрасан и законом већ установљен суд, *правично и у разумном року*, јавно расправи и одлучи о његовим правима и обавезама, основаности сумње која је била разлог за покретање поступка, као и о оптужбама против њега". Примећујемо да у наведеној одредби која гарантује право на правично суђење, уставотворац предвиђа истовремено и право на правичност и право да се одлучује у разумном року. Ако бисмо применили језичко тумачење наведене норме, примећујемо да је употребљен везник „и" чиме се наглашава јединство (симбиоза) ова два права. У РС донет је и посебан Закон о заштити права на суђење у разумном року („Службени гласник РС", бр. 40/2015, 92/2023). На пример, видети више: М. М. Салма,

није прихватљива, због тога што у складу са економским речником, право можемо објаснити као „средство за производњу правде“[67] које ствара одговарајуће „подстицаје за промену понашања“,[68] а таквом променом понашања утиче се на креирање праведнијег друштва.

ЕАП карактеришу три врсте анализа. Прва је *евалуативна анализа* која подразумева примену одређеног економског модела којим се анализирају последице примене неког правног правила или неке правне одлуке, на пример пресуде.[69] Код *позитивне анализе* (тзв. „економска реконструкција правних аргумената“) поставља се питање како постојеће правне норме делују на понашање појединаца полазећи од претпоставке да су појединци рационални у доношењу својих одлука.[70] И прва и друга врста анализе се једним именом називају позитивне и разликују се по степену апстрактности, при чему се прва наведена најчешће и не издваја као посебна анализа.[71] Заједничка карактеристика им је да су ове анализе подложне *емпиријској провери* путем одговарајућих статистичких анализа које се заснивају на претходно прикупљеним подацима.[72] У том погледу велики значај има област емпиријских правних студија где се може испитивати на који начин нека правна норма делује у пракси, на пример, да ли је правило о обавезном везивању сигурносног појаса у аутомобилу утицало на смањење броја смртних исхода у саобраћајним несрећама, или, да ли је правило о обавезној имунизацији против одређених заразних болести довело до њиховог искорењивања из популације. Код *нормативне анализе* полазно питање јесте да ли је одређена правна норма пожељнија у односу на другу уколико утиче на

Суђење у разумном року – Правна средства којима се штити право на суђење у разумном року, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 3, 2015, стр. 1001-1016; K. Manojlović-Andrić, Lj. Milutinović, S. Andrejević, V. Rodić, *et. al.*, *Kriterijumi za ocenu povrede prava na suđenje u razumnom roku*, Savet Evrope, Beograd, 2018. https://rm.coe.int/kriterijumi-za-ocenu-povrede-prava-na-sudjenje-u-razumnom-roku/16808c5848 приступ: 2. 4. 2025.

[67] I. Barković, Interdisciplinarni uspjeh prava i ekonomije: ekonomska analiza prava, *Ekonomski vijesnik*, Vol. 22, Br. 1, 2009b, стр. 78.

[68] *Ibid*.

[69] J. G. Backhaus, Between Utopia and Alignment: Guidelines for the Economic Analysis of Law, *Économie publique/Public economics*, Vol. 7, No. 1, 2001, стр. 16.

[70] *Ibid*.

[71] *Ibid*.

[72] *Ibid*.

Методолошки оквир који има за циљ мерење правних феномена познат је под називом „*leximetric*“. Први кораци у развоју овог методолошког приступа кроз развој индикатора за мерење учинка одређених правних решења били су учињени од стране Светске банке (енгл. *World Bank*) и Организације за економску сарадњу и развој (енгл. *Organization for Economic Co-operation and Development*). Више о овоме видети: S. Deakin, C. Markou, Evolutionary Law and Economics: Theory and Method, *Northern Ireland Legal Quarterly*, Vo. 72, No. 4, 2021, стр. 696-701.

повећање друштвеног благостања,[73] при чему треба имати у виду који критеријуми се користе за оцену друштвеног благостања.[74] Како бисмо поједноставили разликовање између позитивне и нормативне анализе,[75] и имајући у виду предмет истраживања у овој докторској дисертацији, можемо поставити следећа два питања: питање за позитивну анализу – да ли су постојеће правне норме о забрани дискриминације на тржишту рада и разноврсни правни механизми за заштиту од дискриминације довели до смањења ове појаве на тржишту рада у РС? Одговор на ово питање захтева конкретно емпиријско истраживање, поређење података у одређеним временским интервалима и сл; питање за нормативну анализу – да ли је боље применити судски механизам заштите од дискриминације на тржишту рада у односу на механизам који се може остварити пред институцијом ПЗР? Одговор на ово питање јесте вредносног карактера јер можемо анализирати како ови механизми утичу на повећање друштвеног благостања. Осим тога, избор између судског и вансудског механизма заштите од дискриминације може се посматрати и кроз призму правне културе и преференција грађана једног друштва, да ли се радије „парниче“, или немају поверења у судове, па из тог разлога траже алтернативне механизме заштите својих права.

1.2. Основна начела економије и њихова примена на област дискриминације на тржишту рада

С обзиром на то да ЕАП представља спој права и економије, битно је указати на основне економске принципе које примењујемо у анализи правних института, као и дискриминације на тржишту рада. Путем њих долазимо до објашњења да право има економску логику. Начела се могу поделити у три групе: прва група начела односи се на то како људи доносе одлуке; друга група начела односи се на то како људи утичу једни на друге доношењем конкретних одлука; и, трећа група начела односи се на функционисање привреде у целини.

---

[73] „*Друштвено благостање* је област економске науке која истражује утицај алокације ресурса на економске добробити друштва и процењује колико добро (а не како) функционише нека привреда са становишта пожељних друштвених циљева и користи. Обухвата одређене вредносне судове – „како треба“, и бави се и питањима утврђивања ефикасних стања, као и избором између различитих ефикасних стања.“ S. Aćimović, A. Mirić Aleksić, R. Aničić, J. Babić, *et. al.*, *op. cit.*, стр. 165.

[74] S. Shavell, *Temelji ekonomske analize prava*, MATE d.o.o., Zagreb, 2009, стр. 2.

[75] У оквиру права можемо разликовати позитивну и непозитивну анализу. *Позитивна анализа права* односи се на оне изворе права које су усвојиле надлежне државне институције, на пример закон који је усвојио парламент једне државе, уредба коју је донела влада, или акт тј. одлука државне агенције; *непозитивна анализа права* односи се на религијске норме, моралне вредности, друштвене обичаје, речју на она правила која нису усвојена од стране државних институција. K. N. Hylton, Law and Economics Versus Economic Analysis of Law, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 48, No. 1, 2019, стр. 79-80.

Прво начело гласи да су људи суочени са различитим изборима јер су ресурси којима располажу ретки. Под реткошћу се подразумева ограниченост ресурса и немогућност друштва да се произведу сва добра и услуге које људи желе да поседују или за којима имају потребе.[76] Из угла тржишта рада људи су такође ограничени ресурс, јер услед ниже стопе природног прираштаја, „сваки становник постаје све вреднији ресурс“ за развој државе.[77] Послодавци се сусрећу са недовољним бројем радника у одређеним гранама јавних делатности, тако да данас сведочимо да у градовима у РС аутобусе возе или грађевинске радове изводе људи из азијских држава. Особе које траже запослење такође се у одређеним областима суочавају са ограниченим могућностима да се запосле у својој струци. Сваки избор који начинимо има своју цену, и због тога кажемо да „цена изражава реткост неког добра“.[78] Одређена добра попут воде или ваздуха могу се сматрати неограниченим, али и то је дискутабилно питање, из разлога што чист ваздух који удишемо или чиста вода коју пијемо све више постају ограничени ресурси свуда у свету.[79] Из угла ЕАП, улога права јесте „да утиче на промену релативних цена алтернативних индивидуалних активности“,[80] што ће утицати и на појединце приликом доношења одлука о коришћењу ограничених ресурса.

Ограниченост ресурса повлачи за собом и питање колико ћемо ефикасно располагати њима. Како смо претходно споменули, један од основних економских појмова јесте *ефикасност* коју дефинишемо као „обим производње који друштво остварује, највише што може, употребљавајући своје оскудне ресурсе“.[81] С друге стране, наспрам ефикасности стоји појам *правичности*, као једна од основних претпоставки правног система, коју дефинишемо као остваривање користи употребом

[76] N. G. Mankju, [prevodilac: N. Silaški], *Principi ekonomije*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2013, стр. 4.
[77] D. Stanojević, D. Pavlović Babić, G. Matković, J. Petrović, *et. al.*, *Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju – Srbija 2022 - Ljudski razvoj kao odgovor na demografske promene*, UNDP Srbija, Beograd, 2022, стр. 20-21. https://hdr.undp.org.rs/wp-content/uploads/2023/05/Nacionalni-izvestaj-o-ljudskom-razvoju-Srbija-2022-e1.pdf приступ: 29. 5. 2025.
У РС бележи се константан пад броја становника у периоду од 2002. до 2024. године. *Процењен број становника, 2024*. https://www.stat.gov.rs/sr-Cyrl/vesti/statisticalrelease/?p=17030&a=18&s=1801?s=1801 приступ: 1. 7. 2025.
[78] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 22.
[79] *Ibid*.
[80] F. Parisi, Positive, Normative and Functional Schools in Law and Economics, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 18, No. 3, 2004, стр. 262.
[81] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 28.
У теорији постоји дебата о томе да ли правна правила подстичу ефикасност или су она већ сама по себи ефикасна. Према дескриптивном схватању право је само по себи ефикасно, а самим тим се једно неефикасно правило не би могло сматрати правним. T. Famulski, Economic Efficiency in Economic Analysis of Law, *Finanse i Prawo Finansowe*, Vol. 3, No. 15, 2017, стр. 30-31.

ограничених ресурса на такав начин да се међу члановима одређене заједнице смањи друштвена, доходна или друга врста неједнакости.[82] Однос између ова два појма можемо сликовито објаснити на примеру торте. Уколико торту поделимо на једнак број парчади и разделимо их члановима једне друштвене заједнице, такав поступак биће и ефикасан и правичан, а ако се величина торте повећава, то ће бити у интересу свих, јер ће добити сразмерно увећан део колача.[83] Међутим, у одређеним случајевима, креирање веће торте, као целине, може довести до тога да нека лица добију веће парче, а друга мање, што доводи у конфликт ефикасност и правичност.[84] Интересантно је споменути да се из економског угла, вршење кривичних дела сматра неефикасним зато што спречава несметано коришћење ресурса међу члановима заједнице, и из тог разлога потребно је предвидети сразмерно оштру кривичну санкцију која ће бити довољно ефикасна да одврати учиниоце од вршења кривичних дела, а у коначном да утиче на смањење друштвених трошкова и повећање друштвеног благостања.[85]

У економској теорији разликујемо две врсте ефикасности, Парето ефикасност (по италијанском економисти Вилфреду Федерику Дамасу Парету, итал. *Vilfredo Pareto*) и Калдор-Хикс ефикасност (тзв. компензациони тест, добијен назив по британском економисти Џону Хиксу, енгл. *John Hicks*, и британском економисти мађарског порекла Николасу Калдору, енгл. *Nicholas Kaldor*). *Парето ефикасност* јесте концепт код кога се поставља питање да ли ће се приликом одређене расподеле ресурса (трансакција) или доношења неког новог правног правила, побољшати положај једне стране, а да се при томе не погорша положај друге стране.[86] Уколико се услед таквих кретања положај једне стране побољша, а да то није учињено на штету друге

[82] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *Ekonomija za pravnike*, Medivest KT, Niš, 2022, стр. 24.
[83] A. M. Polinsky, *An Introduction to Law and Economics*, Wolters Kluwer, New York, 2019, стр. 8.
[84] *Ibid*.
[85] J. M. Miller, Economic Analysis of Legal Method and Law: the Danger in Valueless Values, *Gonzaga Law Review*, Vol. 21, 1985-1986, стр. 437.
О повезаности Економске анализе права и кривичноправних тема видети: B. Begović, *Ekonomska analiza korupcije*, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd, 2007. https://pistaljka.rs/public/download/izvestaji/Knjiga%20-%20Ekonomska%20analiza%20korupcije.pdf приступ: 4. 4. 2025; B. Begović, Ekonomska teorija generalne prevencije: osnovna pitanja, *CRIMEN*, Vol. 1, No. 1, 2010, стр. 50-65; K. Imamović-Čizmić, A. Nikolajev, Ključni aspekti ekonomskih modela kriminala, *Pregled*, No. 2, 2018, стр. 1-13; K. Imamović-Čizmić, A. Nikolajev, Ekonomski instituti u krivičnom pravu, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, No. LX, 2017, стр. 371-386; D. Petrović, G. Damjanović, Economic Analysis of the Criminal Offence, In: S. Jaćimovski, (Editor-in-Chief), International Scientific Conference „Archibald Reiss Days" – Thematic Conference Proceedings of International Significance, University of Criminal Investigation and Police Studies, Belgrade, Vol. 9, No. 2, 2019, стр. 231-241.
[86] M. J. Trebilcock, An Introduction to Law and Economics, *Monash University Law Review*, Vol. 23, No. 1, 1997, стр. 132.

стране, у смислу погоршања њеног положаја, кажемо да је то Парето побољшање.[87] С обзиром на то да је Парето ефикасност примењива само у оним ситуацијама када избор неког правног правила или политике неће погоршати ничији положај, што у реалном свету није могуће остварити, примењује се *Калдор-Хикс компензациони тест*. Код овог теста поставља се питање да ли ће приликом доношења новог правног правила они који остварују побољшање свог положаја, бити у ситуацији да компензују губитак онима који услед тих промена трпе негативне последице, а да при томе они који остварују побољшање и даље имају већу корист у поређењу са периодом пре него што је конкретно правило било усвојено.[88] Код случајева када није могуће спровести економску анализу о томе која правила су пожељна међу члановима друштвене заједнице, јер о њима не постоји сагласност међу грађанима, онда се примењује правило о стеченим правима, или тзв. *status quo* принцип, што значи да се постојеће стање неће мењати.[89] С обзиром на то да се и Парето ефикасност и Калдор-Хикс компензациони тест тешко могу примењивати у стварним животним околностима, можемо закључити да се „критеријум ефикасности, независно од тога којом дефиницијом се служимо, фингира као мера по којој друштвене поступке одлучивања треба вредновати и правно уобличити“.[90]

У контексту ефикасног функционисања правног система битно је споменути и *Коузову теорему* (према британском економисти Роналду Хери Коузу, енгл. *Ronald Harry Coase*) која гласи да је „ефикасна алокација ресурса независна од иницијалног

[87] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 30.
[88] M. J. Trebilcock, *op. cit.*, стр. 132.
Као критика Парето ефикасности, у смислу да не одговара стварним друштвеним околностима, наводи се: „Нове политике и правни прописи производе како губитнике, тако и добитнике, па је у реалном животу готово немогуће идентификовати нове политике или правне прописе који неће унапредити положај једне групе на штету других, у смислу умањења њихових користи“. R. D. Cooter, Liberty, Efficiency, and Law, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 50, No. 4, 1987, стр. 151.
Код процене ефикасности неког правног правила потребно је правити одређена поређења између различитих субјеката, што је у пракси врло тешко чинити, на пример поредити међусобно све становнике једне државе. Из тог разлога предлаже се примена *принципа обостране користи*, према коме би потреба за применом правног правила постојала само у ситуацијама када није могуће успоставити обострану корист између два или више субјеката. Даље, као пример ефикасног правила наводи се правни принцип *stare decisis* (лат. *Stare decisis et non quieta movere*), према коме су судије у обавези да поштују прецеденте који су успостављени ранијим пресудама. Као три битне карактеристике ефикасности овог правила издвајају се: прво, очекивања свих страна јесу стабилна, предвидива, тако да постоји подстицај за продуктивно деловање; друго, смањује се број потенцијалних спорова који би се решавали пред судом, јер постоји предвидивост каква би одлука била донета с обзиром на успостављену праксу; треће, смањују се трошкови доношења одлука од стране судија, јер се поступа у складу са већ успостављеном праксом у истим случајевима. R. Hardin, Magic on the Frontier: The Norm of Efficiency, *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 144, No. 5, 1996, стр. 1987-1988.
[89] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 32.
[90] Ž. Sakalaš, K. Lendak-Kabok, Neki uvodni aspekti ekonomske analize prava, *Škola biznisa*, Br. 2, 2011, стр. 114.

распореда својинских права[91] на ресурсима уколико су својинска права јасно дефинисана, а трансакциони трошкови једнаки нули".[92] Према овој теореми стране које се налазе у спору ефикасно ће решити спорно питање без обзира на то каква су правна правила о одговорности за накнаду штете и судска пракса у тој материји, под условом да су својинска права јасно дефинисана и преносива, и ако су трансакциони трошкови једнаки или приближни нули (ту се мисли на трошкове који настају приликом вођења преговора и надзора над извршењем уговора, тј. онога о чему је постигнут договор).[93] Имајући у виду чињеницу да трансакциони трошкови никада нису једнаки нули, потребна је одређена државна (правна) интервенција која ће утицати на њихово смањење. Као механизми који су предвиђени правним поретком у циљу смањења трансакционих трошкова, у литератури се спомињу: у области приватног права, увођење правила којима се побољшава преговарачка позиција страна уговорница и подстиче постизање консензуса између уговорних страна о надзору над извршењем уговорних обавеза; у области јавног права, битна је отвореност података и доступност јавних регистара, јер тиме заинтересовани субјекти могу брзо и поуздано да добију тражене информације, без потребе за ангажовањем адвоката чије би услуге морали да плаћају.[94]

Коузова теорема је предмет критика у смислу да она не одговара реалном стању у многим околностима и да је стога тешко примењива. У том смислу наводи се: прво, трансакциони трошкови вођења преговора по правилу су јако *високи*, а стране ће бити заинтересоване за склапање правног посла само када остварена корист буде много већа од тих трошкова. Такође, честа је појава да својинска права *нису* јасно дефинисана, што је рецимо случај код проузроковања штете загађењем ваздуха или воде од стране фабрика и других привредних субјеката или јавних установа; друго, ефекат расподеле дохотка и алокације ресурса неће бити Парето ефикасан, јер је *разлика* између богатих

[91] Више о својинским правима и Коузовој теореми видети: T. J. Miceli, *Contemporary Issues in Law and Economics*, Routledge, Abingdon, New York, 2018, стр. 6-12.
[92] А. Јовановић, *op. cit.*, 2008, стр. 27.
[93] *Ibid*.
[94] K. Koźmiński, Law & Economics: Application of the Law and Legislation. Polish and Foreign Experiences, In: B. Szmulik, M. Maksymiuk, Ł. Gołąb, (Eds.), *Opinions and Analyses of the Institute de Republica*, Instytut De Republica, Law Series, Warszawa, No. 3(5), 2022, стр. 15.
На пример, у РС пуштен је у рад портал отворених података путем кога се објављују скупови података различитих јавних институција. На овај начин постиже се већа транспарентност у раду јавних институција, утиче се на боље креирање јавних политика, доприноси се развоју економије и сл. *Портал отворених података Републике Србије* https://data.gov.rs/sr/ приступ: 1. 7. 2025.
Као пример навешћемо и веб апликацију „еКатастар" путем које се може вршити претраживање базе података катастра непокретности коју води Републички геодетски завод. *еКатастар* https://katastar.rgz.gov.rs/eKatastarPublic/Default.aspx# приступ: 1. 7. 2025.

и сиромашних већ довољно *велика*, тако да ни свака нова расподела неће бити једнака, увек ће једни добити више, а други мање.[95]

Наведене критике примене Коузове теореме могу се односити и на област дискриминације на тржишту рада. Најпре, трансакциони трошкови преговора између послодавца и потенцијалног радника могу бити несразмерно високи за послодавца јер он не може прецизно утврдити продуктивност конкретног лица. Радник је често у бољој почетној позицији јер неће послодавцу открити све детаље о својим радним способностима. Услед такве асиметрије информација, послодавац може коначну одлуку о томе да ли ће неко лице запослити или не, формирати на основу предрасуда према припадницима одређених друштвених група. Својинска права у процесу радног ангажовања нису увек прецизно одређена. Она су често испреплетана између послодавца и радника, што отежава остваривање узајамних права и обавеза. На пример, радник може поседовати специфична знања, а послодавац може бити власник одређених ресурса без којих радник никако не може да примени специфична знања која поседује. То могу бити ситуације у области медицине, развоја нових технологија и томе слично. Такође, расподела остареног профита није увек ефикасна. Послодавац се по правилу третира као економски јача уговорна страна која диктира услове по којима ће се вршити исплата висине накнаде за рад. У неким случајевима запослени могу диктирати те услове ако су изразито конкурентни на тржишту и њихова знања и вештине немају одговарајућу замену. Међутим, код репетитивних послова за које се нови радници могу брзо оспособити, преговарачки капацитет запослених је ограничен, што смањује њихову могућност утицаја на услове рада и висину зараде.

Друго начело гласи да „трошак нечега јесте оно чега се одричете да бисте то добили“.[96] То практично значи да свака одлука коју појединац донесе има свој *опортунитетни трошак*, који представља пропуштену добит која је могла да буде остварена од одређене активности, али се то није десило, из разлога што је појединац донео одлуку да предузме неку другу активност. На пример, због ограниченог времена које имамо у току дана, једна особа се определи да ради допунски још четири сата како би зарадила додатан приход за потребе своје породице, али време које није провела са члановима своје породице због допунског рада јесте опортунитетни трошак такве

[95] A. Nikolajev, Coaseova teorema i njene praktične implikacije, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, No. LVIII, 2015, стр. 207-208.
[96] N. G. Mankju, *op. cit.*, стр. 5.

одлуке. Пренето на терен рада и запошљавања, уколико, на пример, послодавац одлучи да не запосли програмера који је Ром, иако је кандидат испуњавао све потребне услове за конкретно радно место, опортунитетни трошак његове одлуке је пропуштена добит у пословању компаније чијем остварењу би тај запослени допринео, јер се ради о изузетно талентованом кандидату за тај посао. Из економског угла, када се представља укупан трошак неке одлуке, потребно је узети у обзир и вредност опортунитетног и стварног трошка, који би у претходном примеру обухватио трошкове пријема на рад лица које није Ром и износ пропуштеног профита који није остварен због дискриминаторног поступања према кандидату који је Ром.

Треће начело гласи да рационални људи доносе одлуке на маргини, тј. на граници. Већ смо споменули да је претпоставка ЕАП методолошки индивидуализам и рационалност у одлучивању појединаца. Другим речима, појединац ће доносити одлуку да предузима сваку наредну активност све док му то доноси већу корист него трошак. На пример, послодавац ће примати у радни однос нове запослене све док сваки наредни пријем доноси више профита компанији у односу на трошкове који настају услед исплате зарада и других накнада сваком новом запосленом. Када се однос користи и трошкова промени, послодавац ће престати са пријемом нових радника.

Одлучивање на маргини можемо посматрати и из угла кривичног права, где се поставља питање генералне и специјалне превенције приликом изрицања кривичних санкција. У складу са правилом да „како цене расту купује се мање производа (ствари), и обрнуто, како цене падају, куповаће се више производа (ствари)“ преступници се опредељују да ли да изврше кривично дело, тј. да ли да наставе са вршењем кривичних дела или да то не чине.[97] Све док је процена да је корист већа од штете, тј. да је мања вероватноћа да буду процесуирани и кажњени за извршено кривично дело, ова лица ће такве противправне акте и вршити.[98] Управо тај однос подстицаја и спремности да се одређено кривично дело изврши или не изврши представља везу између људских права и економије (енгл. *Economics of Human Rights*). Вршење кривичних дела, и уопштено повреда људских права не сматрају се рационалном одлуком из угла како појединца, тако и друштвене заједнице, због чега је дефинитивно потребно укључити и бихевиористички приступ у анализи ових случајева.[99] Из тог разлога висина

[97] R. A. Posner, The Economic Approach to Law, *Texas Law Review*, Vol. 53, 1975, стр. 763.
[98] E. M. Wheaton, *The Economics of Human Rights*, Routledge, Oxon, New York, 2019, стр. 3, 18.
[99] *Ibid*.

запређених казни, као и успешност откривања извршилаца кривичних дела утиче на одлуку да ли ће то чинити или неће. Поређењем маргиналне користи и маргиналног трошка биће донета одлука да ли треба вршити кривична дела или не. Одлучивање на маргини подразумева да појединци могу доносити одређене врсте одлука које представљају замену, тј. супституцију некој другој активности.[100] Доношење одлука на маргини не може довести до моменталне промене понашања свих становника једне државе или једне локалне заједнице, јер „активности појединаца имају своје маргине, тј. одређене групе људи имају своје „маргиналне“ чланове“ чије појединачно понашање може довести до жељених промена предвиђених правном нормом (законом) или до примене одређених санкција услед кршења норме.[101] На пример, увођењем кривичног дела повреда равноправности, из групе „Кривична дела против слобода и права човека и грађанина“, које се гони по службеној дужности, јесте јасан знак степена друштвене опасности таквог понашања.[102] Нека друга дела из ове групе ће се гонити по приватној тужби.

Четврто начело гласи да људи реагују на промене. Када спојимо претпоставке рационалности појединаца и њихову тежњу за максимизацијом профита, долазимо до закључка да ће они реаговати на одређене подстицаје које правни поредак креира.[103] На пример, претпоставка је да ће увођење забране дискриминације у области рада и запошљавања имати за последицу побољшање положаја друштвено угрожених група на тржишту рада, јер ће послодавци реаговати на подстицаје (потенцијалне казне).

---

[100] W. Farnsworth, *The Legal Analyst – A Toolkit for Thinking about the Law*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 2007, стр. 24.
[101] *Ibid*., стр. 24-25.
[102] Члан 128. и члан 153. Кривичног законика, „Службени гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 – исправка, 107/2005 – исправка, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019, 94/2024.
[103] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 32-33.
Дејство подстицајних мера на промену понашања људи може се посматрати током пандемије изазване вирусом SARS-CoV-2 када су били додељивани новчани ваучери, или погодности за куповину одређених ствари, уколико лице буде вакцинисано против ове болести. T. Dušej Ristev, *Korona virus u Srbiji: Može li lutrija da podstakne vakcinaciju* (20. 7. 2021) https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-57852434 приступ: 7. 4. 2025. Више о теми вакцинације и примени бихевиористичких принципа као подстицајне мере, видети: A. Mojašević, S. Stefanović, *Na šta mislimo kada kažemo... Da li je zdravlje nacije (ili čovečanstva) važnije od slobode?*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2022. https://ifdt.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2022/05/Aleksandar-Mojasevic-i-Stefan-Stefanovic.pdf приступ: 6. 4. 2025.
У члану 24. став 2. тачка 2) Закона о планском систему Републике Србије („Службени гласник РС“, број 30/2018) прописано је да како би се постигли општи или посебни циљеви јавних политика, предузимају се између осталих и подстицајне мере где спадају фискалне и друге финансијске и нефинансијске мере.

Прва четири наведена начела односе се на то како појединци доносе одлуке, а наредна три у наставку текста јесу из групе начела која се односе на то како људи утичу једни на друге доношењем конкретних одлука.

Пето начело гласи да трговина може користити свима. Услед ограничених ресурса, једини начин да појединци, привредни субјекти, државе и други ентитети задовоље своје потребе јесте да међусобно тргују. Трговина представља одређени вид размене добара и услуга између заинтересованих страна, при чему сви учесници добијају (тзв. *win-win* ситуација).[104] Трговина се одвија према економским законитостима понуде и тражње на тржишту, као и у складу са правним правилима којима се регулишу уговорни односи, питања накнаде штете и др. Она доприноси остварењу *специјализације*, тако да се сваком појединцу и држави омогући да најбоље искористе своје специфичне таленте, вештине и ресурсе, и утиче на процес поделе рада, на начин да се производња рашчлањује на више посебних сегмената.[105] Путем основне функције трговине која се односи на продају роба и услуга, остварује се двострука улога: прво, скраћује се време за које купац добија тражену робу или услугу; и, друго, омогућава се ширење тржишта, а самим тим и раст понуде роба и услуга које ће бити предмет промета.[106] Предуслов за несметано одвијање трговинских односа је и правична тржишна утакмица уз поштовање правила о заштити конкуренције.[107]

Шесто начело гласи да су тржишта добар начин да се организују разноврсне економске активности. Данашња тржишна привреда заснива се на алокацији ресурса путем децентрализованих одлука које доносе разноврсни учесници на тржишту, као што су појединци, домаћинства, предузећа, који су у међусобној интеракцији на тржишту добара и услуга.[108] Као основни предуслови за несметано функционисање тржишта, поред заштите конкуренције, неопходно је такође: гарантовати безбедност свих учесника на тржишту; обезбедити поштовање уговорених правила, као и

[104] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit*., 2022, стр. 30.
[105] P. A. Samuelson, W. D. Nordhaus, *Ekonomija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2011, стр. 31.
[106] Lj. Marković, S. Sokić, *Ekonomija*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 1996, стр. 360.
[107] Конкуренција представља такмичење учесника на тржишту, и том приликом се ствара конкурентски притисак који доприноси томе да се „створи подстицај за економску ефикасност, да се производи оно што је потребно, да се процес производње побољша и буде квалитетнији, уз смањење трошкова". Б. Беговић, В. Павић, *Увод у право конкуренције*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Беград, 2012, стр. 11.
[108] N. G. Mankju, *op. cit.*, стр. 9.
Наспрам тржишне привреде је социјалистичка привреда код које се не поштују правила отвореног тржишта и деловања економских законитости, већ држава преузима улогу доносиоца одлука које робе и услуге, и у којој количини ће се производити, ко ће то чинити, и ко ће их куповати. Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit*., 2022, стр. 30-31.

принципа правичности и поштења у односима купци-продавци; установити стандарде за одређивање мера,[109] тежине и вредности новца; фиксне цене за различите производе и услуге; предвидети санкционисање превара, и других видова злоупотреба до којих може доћи.[110]

Седмо начело гласи да владе могу својим политикама да утичу на исходе тржишних токова. Иако теза шкотског економисте и етичара Адама Смита (енгл. *Adam Smith*) о „невидљивој руци тржишта" има своју логику деловања, која се заснива на томе да ће лични интереси појединаца утицати на то да њихови међусобни односи имају ефекта на свеопште економско благостање, она ипак не важи као апсолутно примењиво правило.[111] Разлог томе јесу бројне несавршености тржишта, због чега је државна интервенција у савременим тржишним привредама неизбежна. Као пример можемо навести примену антидискриминационог законодавства на тржишту рада, чиме се не оставља могућност да се путем тржишних законитости регулишу дискриминаторне праксе према запосленима.

Преостала четири начела припадају групи начела која нам пружају објашњење како привреда функционише у целини.

Осмо начело гласи да економски систем представља јединство ресурса, привредних субјеката и институција. Радници на тржишту рада, као и лица која траже запослење, представљају ресурс у форми људског капитала, који поред знања и вештина појединаца, обухвата и њихове физичке, психолошке, социјалне и културолошке особености.[112] Будући да хумани капитал радника подразумева инвестицију у појединце да повећавају своје радне вештине, знања, продуктивност и на крају зарâде, несметано увећање овог капитала може да се одвија само у оквиру

[109] Наука о мерењу назива се метрологија. У РС усвојен је Закон о метрологији („Службени гласник РС", број 15/2016), а у складу са чланом 1. овог закона „њиме се уређује организација послова метрологије, законске мерне јединице и еталони РС, стављање на тржиште, односно испоручивање на тржиште, као и употреба мерила, оцењивање усаглашености мерила са прописаним захтевима, претходно упаковани производи, важење иностраних знакова и докумената, надзор, као и друга питања од значаја за метрологију". Такође, погледати и веб презентацију Дирекције за мере и драгоцене метале: https://www.dmdm.rs/rs/ приступ: 7. 4. 2025.

[110] E. Mackaay, *Law and Economics for Civil Law Systems*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2014, стр. 122.

[111] N. G. Mankju, *op. cit.*, стр. 10.

[112] N. Konstantiuk, Human Capital as the Major Financing in the Welfare State, *Megatrend revija ~ Megatrend Review*, Vol. 11, No. 1, 2014, стр. 83. О теми људског капитала видети више: R. Pavlović, S. Stamenković, Investiranje u ljudski kapital - determinanta poslovnog uspeha organizacija, *Megabiznis*, Vol. 2, No. 1, 2018, стр. 25-38; S. Mušikić, M. Krulj Mladenović, Ljudski kapital kao kvalitativna komponenta privrednog rasta i razvoja, U: M. Stanišić, (Ur.), *Synthesis 2015 - International Scientific Conference of IT and Business-Related Research*, Singidunum University, Belgrade, Serbia, стр. 459-462.

недискриминаторног радног окружења.[113] С друге стране, непријатељски настројени радни колективи у којима се не прихватају различита лична својства запослених или будућих радника, доприносе смањењу хуманог капитала и могу имати негативан утицај на свеукупни пословни успех.

Девето начело гласи да институције детерминишу понашање привредних субјеката. Економске институције се дефинишу као „установљене везе и правила понашања привредних субјеката које омогућавају да се економске активности одвијају на устаљен и предвидљив начин".[114] Та правила понашања могу бити формална, као што су закони, подзаконски акти, уговори, или неформална, као што су обичајна правила. Институције (правила) могу настати спонтано, услед деловања људи на тржишту, а право их онда регулише, и тада говоримо о ендогеним институцијама.[115] Насупрот њих постоје и егзогене институције, које настају одозго-надоле – држава их ствара и намеће привредним субјектима. Стварање егзогених институција може бити и последица преузетих међународних обавеза или стремљења државе за улазак у неку међународну организацију. На пример, ради усаглашавања националног правног поретка са правом ЕУ, РС је 2009. године донела ЗЗД и успоставила независни и самостални државни орган ПЗР. Тиме је поред општег законодавног оквира о забрани дискриминације у свим областима друштвеног живота уведен и посебан механизам заштите од дискриминације и друге активности које реализује ПЗР. Трошкови који настају приликом избора институција и коришћења ресурса називају се *трансакциони трошкови*, и правило је да су они много виши када је реч о егзогеним (тзв. наметнутим) институцијама у односу на ендогене институције.[116]

Десето начело гласи да *животни стандард* у једној земљи зависи од њене способности да производи робе и услуге. Животни стандард се дефинише као „*квалитет живота*[117] људи у једној земљи".[118] Што је већа продуктивност једне

[113] S. J. Spurr, *Economic Foundations of Law*, Routledge, Abingdon, New York, 2019, стр. 41.
[114] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit*., 2022, стр. 33.
[115] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 45.
[116] *Ibid*. стр. 46.
[117] Квалитет живота доста је широк појам при чијем одређењу се узимају у обзир три фактора: *микроперспектива* сваког појединца, тј. појединачне економске и друштвене стварности, при чему треба нагласити да оне нису у самом фокусу разматрања, *мултидимензионалност* овог концепта где се посматра више различитих компоненти, и *комбинација субјективних и објективних индикатора* по којима се одређује квалитет живота. Ж. Ђорић, Квалитет живота као средишњи циљ економског развоја - истраживање концепта и осврт на Србију, *Економски погледи*, Вол. 23, Бр. 1, 2021, стр. 71. Видети такође и следеће радове на тему квалитета живота: С. Чанковић, Е. Ач-Николић, Д. Чанковић, И. Радић, *et. al.*, Квалитет живота ─ теоријски приступ, *Здравствена заштита*, Вол. 40, Бр. 5, 2011, стр. 1-6; I. Ilić, I. Milić, M. Aranđelović, Procena kvaliteta života - sadašnji pristupi, *Acta Medica Medianae*, Vol. 49, No. 4,

државе, тј. „количина добара и услуга произведених у сваком сату радног времена“, то ће и животни стандард становника те земље бити већи.[119] У контексту овог начела, антидискриминациони прописи на тржишту рада играју важну улогу јер утичу на то да приликом запошљавања послодавци узимају у обзир продуктивност радника. Дискриминација одређених друштвених група због њиховог личног својства које нема утицаја на њихову продуктивност у раду, потенцијално доводи до смањења животног стандарда у оквиру једне државе.

Споменућемо и *једанаесто начело* које се односи на *инфлацију* која представља пораст општег нивоа цена у привреди, који није праћен и паралелним повећањем производње.[120] Другим речим, повећање количине новца у оптицају које није настало као последица повећане привредне активности, већ услед штампања новца, доводи до поремећаја цена на тржишту које неконтролисано расту.[121] Поремећај вредности новца

2010, стр. 52-60; M. Simić, Zdravlje i kvalitet života, *Zdravstvena zaštita*, Vol. 35, Br. 6, 2006, стр. 7-14; M. Simović, A. Mihajlović, M. Kostić, Kvalitet života i politika oporezivanja u Evropskoj uniji, *Dijalog*, Br. 3-4, 2018, стр. 52-65; M. Kostić, A. Mihajlović, I. Đorđević, Zdravstveni status i obrazovanje i veštine kao pokazatelji kvaliteta života, U: M. Simović, (Glavni i odgovorni urednik), *Krivično zakonodavstvo između prakse i propisa i usklađivanje sa evropskim standardima*, Srpsko udruženje za krivičnopravnu teoriju i praksu, Ministarstvo pravde Republike Srpske, Beograd, Banja Luka, 2017, стр. 69-78; A. Galonja, Ž. Šunderić, *Praćenje socijalne uključenosti u Republici Srbiji – Indikatori kvaliteta života*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije, Beograd, 2017. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/10/Pracenje_socijalne_ukljucenosti_u_Republici_Srbiji_trece_dopunjeno_izdanje_Indikatori_kvaliteta_zivota.pdf приступ: 6. 4. 2025.

[118] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 47.

Данас не постоји јединствена дефиниција *појма животног стандарда* иако је овај појам јако дуго у употреби. Може се дефинисати „као остварени резултат тј. животни ниво у подмиривању материјалних и других потреба људи. У ужем смислу, обухвата услове живота, одосно степен задовољавања потреба становништва кроз потрошњу материјалних добара и коришћење услуга. При ширем тумачењу, у обзир се узимају и услови рада, као и друштвени услови, који су одређени карактером друштвено-економског система“. S. Aćimović, A. Mirić Aleksić, R. Aničić, J. Babić, *et. al.*, *op. cit.*, стр. 1061.

[119] N. G. Mankju, *op. cit.*, стр. 12.

[120] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 49-50.

[121] У зависности од висине стопе инфлације можемо разликовати: *ниску инфлацију* када годишњи пораст цена не прелази једноцифрени број; *умерену инфлацију* када месечни пораст цена не прелази једноцифрени број, при чему се на годишњем нивоу акумулира пораст цена до 100 одсто; *хиперинфлацију* када је месечни пораст цена преко 50 одсто. Е. Вукадин, М. Лабус, *Економска политика за правнике*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2017, стр. 262. Више о теми инфлације видети у претходно наведном делу, стр. 260-286. Поред наведене поделе, постоје и друге врсте инфлације које се одређују према различитим критеријумима. Ту спадају: инфлација тражње; инфлација понуде; очекивана (инерцијска) инфлација; латентна, једнократна и хронична инфлација. Инфлација доводи до бројних негативних економских и социјалних последица по друштво у целини као што су: утицај на неравномерну расподелу богатства, несигурни услови за обављање привредне активности, губитак поверења у домаћу валуту, пораст сиве економије, привредног криминала и других злоупотреба на тржишту, негативан утицај на спољнотрговинске односе, политичка ситуација у земљи. Више о различитим облицима инфлације и њеним последицама по друштво у целини, видети: M. Božić, *Ekonomska politika*, Pravni fakultet u Nišu, Centar za publikacije, Niš, 2009, стр. 120-124.

Према члану 3. Закона о Народној банци Србије („Службени гласник РС“, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 (др. законик), 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015, 40/2015 (УС), 44/2018, 19/2025) њен основни циљ јесте постизање и одржавање *стабилности цена*, а поред тога доприноси очувању и јачању стабилности

оставља последице и на тржиште рада јер се вредност рада обезвређује што доводи до губитка квалитетних радника, као и прилике за различите врсте злоупотреба права радника.

1.3. Основне карактеристике тржишта рада

Најједноставније, тржиште се може дефинисати као „скуп купаца и продаваца који путем стварних или потенцијалних међусобних деловања одређују цену производа или скупа производа“.[122] У зависности од тога шта је предмет размене на тржишту, разликују се: тржиште роба и услуга; тржиште фактора производње које чине посебно *тржиште радне снаге*, тржиште производних средстава и тржиште земљишта; и, финансијско тржиште[123].[124] На тржишту се купци појављују као носиоци тражње, а произвођачи као носиоци понуде.

Тржиште рада, као и остале врсте тржишта, остварује *алокативну функцију* тако што усмерава раднике на одређене послове, и утиче на доношење одлука од стране послодаваца и радника.[125] Другим речима, послодавци купују одређени облик рада од радника у циљу обављања одређене делатности, а послодавци као власници фактора производње на основу тога остварују профит, а радници за пружени рад добијају зараду. Треба напоменути да није могуће купити све врсте рада на тржишту радне снаге, зато што постоје добровољни рад, рад у оквиру домаћинства, и, уопштено говорећи, рад у тзв. неформалној економији за који се по правилу не добија накнада.[126] У економској теорији се сви становници једне државе посматрају као „резервоар радне снаге“, и ту спадају и запослени и незапослени, економским речником названи „мера агрегатне понуде рада“.[127] Поред запослених, на тржишту рада постоје и незапослена

финансијског система. У складу са постављеним циљевима, Народна банка Србије подржаће спровођење економске политике Владе РС у складу са начелима тржишне привреде.

[122] R. S. Pindyck, D. L. Rubinfeld, *Mikroekonomija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2005, стр. 7.
Према америчком економисти и стручњаку за маркетинг Филипу Котлеру (енгл. *Philip Kotler*) постоји пет развојних фаза кроз које пролази тржиште: кристализација тржишта, експанзија тржишта, фрагментација тржишта, консолидација тржишта и престанак тржишта. Преузето из: M. Bejatović, Tržište – trgovina, *Pravo – teorija i praksa*, Vol. 27, Br. 11-12, 2010, стр. 35.

[123] *Берзе* јесу посебна врста финансијских тржишта, и на њима се остварује трговина новцем, хартијама од вредности, робом и услугама. Више о финансијским тржиштима видети: Љ. Николић, А. Мојашевић, Организација финансијских тржишта, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Бр. 62, 2012, стр. 113-127; R. Stanković, D. Kalač, M. Rosić, Uloga finansijskih tržišta u savremenoj privredi, *Oditor*, Vol. 4, Br. 3, 2018, стр. 82-95.

[124] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2015, стр. 132.

[125] J. Radić, Politika tržišta rada i strategija zapošljavanja, *Privredna izgradnja*, Vol. 48, Br. 1-2, 2005, стр. 85.

[126] R. Swedberg, *Načela ekonomske sociologije*, MATE d.o.o., Zagreb, 2006, стр. 155.

[127] M. Arandarenko, *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Centar za izdavačku delatnost, Beograd, 2017, стр. 4.

лица у оквиру којих разликујемо подгрупу неактивних лица. Док *незапослени* траже ново запослење, *неактивни* не предузимају ништа да се запосле, а обе категорије лица могу се обухватити техничким изразом – *незапосленост*.[128]

Економска теорија прави дистинкцију између неокласичног модела и модела тржишта рада непотпуне конкуренције. Према *неокласичном моделу* тржиште рада је савршено конкурентно, тако да се цена рада формира слободно према законима понуде и тражње.[129] Специфичност овог тржишта је у томе да се стање тржишне равнотеже постиже захваљујући одређеној стопи незапослености која представља „тржишни стабилизатор“, тако што с једне стране спречава колебање цене рада, а с друге стране пружа прилику послодавцима да максимизују радни учинак запослених у јединици времена.[130] Модел *непотпуне тржишне конкуренције* или *имперфектно тржиште* је много ближе реалном стању. За њега се везује постојање тзв. „билатералног монопола“ који чине запослени и послодавци, и који путем својих облика удруживања, тј. синдиката и професионалних асоцијација послодаваца утичу на стање (не)запослености.[131] Однос између послодаваца и запослених по правилу је у сталном конфликту из два разлога: прво, због одређивања цене рада коју послодавац плаћа запосленима, а која треба да одговара маргиналној продуктивности рада; друго, вршење контроле[132] послодавца над оствареним радним учинком од стране радника.[133]

Две основне компоненте тржишта рада јесу *плате* и *запосленост*, које се изражавају кроз однос тражње за радном снагом и понудом радне снаге.

Послодавци настоје да максимизују профит кроз своје пословање и због тога исказују *тражњу за радном снагом*. Они ће запошљавати нове раднике све док је вредност маргиналног производа додатног радника мања од износа плате коју послодавац треба да му исплати.[134] Повећање износа плата на тржишту рада може утицати на отпуштање радника, уколико то није праћено истовремено и већом

[128] *Ibid*.
[129] J. Radić, *op. cit.*, стр. 85.
[130] *Ibid*., стр. 86.
[131] *Ibid*.
[132] Постоје две категорије метода контроле: контрола понашања и контрола резултата. *Контрола понашања* или *лична контрола* је облик контроле који менаџер тј. послодавац спроводи непосредно над радом запосленог. *Контрола резултата* или *индиректна контрола* се остварује мерењем остварених резултата у процесу рада, на пример, увид у евиденцију броја склопљених уређаја или броја продатих јединица производа. Ј. Димовски, М. Веселиновић, *Менаџмент ланца снабдевања*, Медивест Ниш, Ниш, 2024, стр. 109.
[133] J. Radić, *op. cit.*, стр. 86.
[134] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit*., 2022, стр. 268.

тражњом за куповином производа или услуга које послодавац пружа. У сваком случају, било да се ради о новом запошљавању или отпуштању радника, послодавац увек врши поређење вредности маргиналног производа коју радник производи и цене његовог рада. Послодавац настоји да раднику исплати износ *резервационе плате*, односно износ испод кога радник не би пристао да ради већ би уместо да прими нижи износ радије прихватио да буде у стању доколице.[135] Послодавци могу исплатити радницима и тзв. *ефикасне плате* у износима вишим од оних које су формиране на тржишту са циљем да се запослени стимулишу да раде ефективније и ефикасније.[136] На тај начин, повећава се лично задовољство запосленог послом који обавља, и утиче на већу продуктивност радника, као и спремност за стицање нових знања и вештина, што се позитивно рефлектује и на остале запослене који ће настојати да следе такав пример.[137] Фактори који утичу на тражњу за радном снагом јесу: 1. *цена производа*, тако што њено повећање доводи до раста профита послодавца и потребе за додатном радном снагом, док смањење цене производа има супротан ефекат; 2. *технолошки развој* који се у ужем смислу дефинише као „развојна промена у техници и технологији“, док се у ширем смислу одређује као усавршавање средстава за рад, примена нових метода рада, нових технологија и извора енергије, подстицање нових научних проналазака;[138] 3. *цена фактора производње*, као што су цене зарада запослених, средстава за рад или најам земљишта – уколико дође до њиховог раста, последица тога јесте смањена тражња за радном снагом јер послодавац не може да издржи надолазећи финансијски притисак.[139]

Када је реч о *понуди радне снаге*, она зависи од преференција радника да ли желе више да раде или да слободно време проводе у доколици. Битно је напоменути да се развој права, тј. концепта једнакости и антидискриминационог законодавства може видети као један од разлога због чега је дошло до повећања понуде радне снаге од стране особа женског пола које су, историјски посматрано, чешће почеле да ступају на тржиште рада, као и у одређене гране привреде које су традиционално сматране тзв. „мушким“ пословима.

---

[135] Е. Вукадин, М. Лабус, *op.cit.*, стр. 233-234.
[136] *Ibid*.
[137] Ј. Димовски, М. Веселиновић, *op.cit.*, стр. 106-107. Ови аутори наводе пет компоненти на основу којих радник формира став о задовољству послом: 1. став о групном раду; 2. општи услови рада; 3. став о компанији; 4. новчани бенефити; и, 5. став о надзору на послу.
[138] М. Божић, *op.cit.*, стр. 296.
[139] Lj. Nikolić, A. S. Mojašević, *op. cit*., 2022, стр. 269.

На основу понуде и тражње за радном снагом формира се *цена рада* коју послодавци исплаћују радницима. Тржиште радне снаге се налази у равнотежи када се понуда и тражња за радном снагом одређених профила радника изједначе, тако да послодавац запошљава онај број радника који је профитабилан, а с друге стране, сви радници који желе да раде нађу посао на тржишту рада.[140] Раст понуде радне снаге услед миграционих кретања, утиче на смањење плата, али ће запошљавање нових радника постати профитабилно за послодавца.[141] Исход таквог тржишног кретања је нижа плата радника, али већа стопа запослености. У ситуацији ниже понуде радне снаге у односу на тражњу, доћи ће до раста цене рада, тј. послодавац ће морати да плати више да би запослио новог или задржао постојећег радника.[142] Уколико се повећа цена неког производа на тржишту, тада ангажовање нових радника бива профитабилније, а као ланчана реакција јавља се ефекат да ће повећање тражње за радом утицати на повећање плата и број запослених радника.[143]

Теоријско разликовање два основна модела тржишта рада, као и питање односа понуде и тражње за радном снагом од великог је значаја за разумевање економских модела дискриминације и тумачење значаја антидискриминационог законодавства у области рада и запошљавања.

Слобода тржишта одраз је стања *економских слобода*,[144] које не можемо мерити непосредно, већ посредно, кроз праћење одређених институција, и то пре свега

[140] *Ibid*., стр. 270.
[141] *Ibid*.
[142] *Ibid*.
[143] *Ibid*.
[144] *Индекс економских слобода* који мери Херитиџ фондација (енгл. *Heritage Foundation*) обрачунава се на основу 12 квалитативних и квантитативних показатеља који су груписани у четири категорије: прво, *владавина права* у оквиру које се посматрају области својинских права, интегритета владе и ефективности правосудног система; друго, *величина владе* у оквиру које се посматрају области владине потрошње, пореског оптерећења и стабилност фискалног система; треће, *регулаторна ефикасност* у оквиру које се посматрају области слободе предузетништва, остваривање радних права и монетарне слободе; четврто, *отвореност тржишта* у оквиру којег се посматрају области слободне трговине, слободних инвестиција и финансијске слободе. Узимајући у обзир све ове параметре, добија се бројчана вредност индекса на скали од 0 до 100. Вредност индекса 0 означава репресивне системе у којима држава има апсолутну контролу над функционисањем економског система, а било која опција учешћа приватних финансијских институција је потпуно искључена. Вредност индекса 100 означава да је утицај државе на економске токове практично елиминисан, и да се уређивање питања као што су извршавање уговорних обавеза и спречавање могућих злоупотреба у тим односима препушта тржишту. Према подацима за 2025. годину, четири државе које су најбоље рангиране, као земље са највишим степеном економских слобода јесу: Сингапур (84,1), Швајцарска (83,7), Ирска (83,1) и Тајван (79,7). Резултат за Србију у 2025. години износио је 64,4, што је сврстава у државе са умереним обликом државне интервенције, што даље значи да прописи у области банкарства и финансија стварају одређена оптерећења, затим, држава има власништво и контролу над финансијским институцијама које заузимају значајни удео у укупној имовини сектора, и могућност финансијских институција да нуде одређене

поштовања и заштите права на приватну својину.[145] Као кључна детерминанта остварења економских слобода јесте поштовање принципа владавине права. Владавина права одваја утицај политике на економију, а цена њихове повезаности испољава се у лошим макроекономским показатељима, као што су: смањење ефикасности, висока јавна потрошња, висок државни дефицит и јавни дуг.[146] Као један од услова за остваривање принципа владавине права јесте и заштита права радника и примена антидискриминационих прописа који имају за циљ да обезбеде једнак третман учесника на тржишту рада. С обзиром на то да су данас савремене привреде примарно мешовитог карактера, то значи да постоје одређени разлози због чега државну интервенцију није могуће избећи. Другим речима, не постоји механизам који би могао да буде супституит тржишту, али његова моћ саморегулације ипак није апсолутна, због чега се примењује државна интервенција, између осталог, и у форми антидискриминационог законодавства.[147]

2. Поглавље – Дискриминација у области рада и запошљавања

2.1. Право на рад као економско-социјално право

Право на рад спада у групу економско-социјалних права, а по хронологији признавања и нормирања ове групе права, реч је о другој генерацији људских права.[148]

финансијске услуге је ограничена. У периоду од 2002. године када је овај индекс први пут обрачунат за РС, и када је износио 46,6, па до 2025. године, можемо приметити значајан напредак, тј. побољшање стања економских слобода за 17,8 поена. Више о индексу економских слобода видети: *The Index of Economic Freedom* https://www.heritage.org/index/pages/about приступ: 8. 4. 2025.

[145] P. Ivanović, D. Radević, Ekonomske slobode i razvoj - uticaj javnih politika, U: V. Vukotić, D. Šuković, M. Rađević, S. Maksimović, *et. al.*, (Uređivački odbor), *(Anti)liberalizam i ekonomija*, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2014, стр. 134.

[146] A. Jovanović, Vladavina tržišta, vladavina prava i (anti)liberalizam, U: V. Vukotić, D. Šuković, M. Rađević, S. Maksimović, *et. al.*, (Uređivački odbor), *(Anti)liberalizam i ekonomija*, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2014, стр. 166.

[147] P. Đukić, Tržište, država i kriza – pre i posle velikih turbulencija, *Ekonomske ideje i praksa*, Br. 9-10, 2013, стр. 123.

[148] Према ранијим схватањима, подела људских права на три генерације заснивала се поред хронолошког критеријума у смислу њихове конкретизације и кодификације (конституционализације), и према критеријуму њихове правне снаге. Тако су се права прве генерације, где спадају грађанска и политичка права, сматрала „чврстим“, што значи да држава мора да се стара о њиховом стриктном поштовању. Код права друге генерације, где спадају економска, социјална и културна права, држава има „обавезу да унапређује“ њихово остваривање, без чврстих гаранција да ће она бити у потпуности реализована. Код права треће генерације, као што су право на мир, право на здраву животну средину итд, она су постављена као „политички циљеви“ чијем остваривању се тежи. Данас је становиште савремене правне науке да се овако постављен критеријум „правне снаге или правне обавезности“ не може овако третирати, јер за све три генерације људских права данас важе једнако чврсте гаранције и јасно формулисане обавезе према држави или трећим лицима, а и њихова садржина је подједнако прецизно одређена. S. Gajin, *Ljudska prava – pravno-sistemski okvir*, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu, Centar za unapređivanje pravnih studija, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2012, стр. 147-148.

За разлику од прве генерације људских права, тј. грађанских и политичких права, чија сврха је ограничење злоупотребе власти и самовоље владара, економско-социјална права доприносе остваривању друштвеног благостања.[149] Она имају за циљ да се државном интервенцијом у привредни живот једне земље избегну негативне последице до којих може довести либерална тржишна економија.[150] Из разлога потребе да држава интервенише и да се предузимају конкретне активности, економско-социјална права се називају и позитивна права, а наспрам њих су негативна права, тј. грађанско-политичка, код којих је држава дужна да се суздржи од предузимања било каквих активности у циљу њиховог остварења.[151] Оваква теоријска подела би имплицирала да се грађанско-политичка права могу остварити без одређених трошкова (само суздржавањем од предузимања активности), а да је код економско-социјалних права потребан трошак државе како би се креирали услови за њихово уживање.[152] Међутим, наведени теоријски концепт је фактички другачији, на пример, за остваривање једног политичког права, као што је изборно право грађана, држава мора да обезбеди потребне ресурсе за спровођење избора, од финансирања рада чланова изборне комисије, штампања и превоза гласачких листића, до улагања у софтверске програме за одржавање бирачких спискова и сл. Било да се ради о једној или о другој генерацији људских права, заједничко им је да деле економску димензију, тј. да имају цену коштања њиховог остваривања, због чега се у буџетима централних или локалних власти одвајају посебна средства за њихово остваривање.[153]

Иако се у правној теорији користи синтагма „економско-социјална“ или „социјално-економска“ права, овде се ипак разликују две групе права, економска и социјална,[154] иако је њихова међусобна повезаност неспорна и нераскидива. Економска

[149] Д. Симовић, М. Станковић, В. Петров, *Људска права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018, стр. 193.
[150] Р. Марковић, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2015, стр. 482.
[151] I. Vila, Ustavnosudska zaštita ekonomskih i socijalnih prava u vreme ekonomske krize, *Pravni zapisi*, Vol. V, Br. 1, 2014, стр. 67.
[152] *Ibid*.
[153] B. Krivokapić, Pojam ljudskih prava, *Strani pravni život*, Vol. 61, Br. 1, 2017, стр. 15.
[154] „*Социјална права* усмерена су ка обезбеђивању социјалне сигурности, односно ка пружању одређених гаранција појединцима и друштвеним групама када се нађу у стању социјалне угрожености.“ С. Јашаревић, *Социјално право*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2013, стр. 85.
Устав РС у члану 69. ст. 2-3. између осталог предвиђа: „Права запослених и њихових породица на социјално обезбеђење и осигурање уређују се законом. Запослени има право на накнаду зараде у случају привремене спречености за рад, као и право на накнаду у случају привремене незапослености, у складу са законом“.

права добијају свој уставни ранг после Првог светског рата, када се мења и схватање о улози државе у друштву и праву својине, које добија битну социјалну функцију, уз конкретна ограничења у остваривању овог права.[155] Економска права представљају овлашћења над факторима производње, као што су: капитал, радна снага и земља, тако да одређени субјекат кроз улагање капитала или радне снаге може да оствари добит или зараду.[156] Зато су два основна економска права, право на рад и право својине.

Правна природа права на рад је двојака, и професор Ратко Марковић је формулише и сумира на следећи начин: „право [на рад] не значи обавезу државе да обезбеди запослење свакоме радно способном грађанину, с једне, нити субјективно право на запослење таквог грађанина, с друге стране,[157] него је то пре свега право да се ради, право на сигурност заснованог радног односа и право на материјално обезбеђење за време невољне незапослености“.[158] Право на рад се остварује запошљавањем, тј.

Из упоредне уставноправне перспективе разликују се четири приступа конституционализацији социјалних права: први модел везан је за Уједињено Краљевство Велике Британије и Северне Ирске где нису препозната уставна социјална права, ова материја регулисана је законима, а судска пракса није претерано развијена у односу на остваривање ових права; други модел везан је за уставни оквир у Републици Француској где су социјална права препозната у форми програмских начела, којима се признаје обавезујући карактер социјалних права; трећи модел је у форми Устава Савезне Републике Немачке у коме је садржана клаузула о социјалној држави, а посебан допринос у тумачењу и заштити ових права има Уставни суд ове државе; четврти модел оличен је у правном поретку скандинавских држава код којих је уставноправни оквир гарантовања ових права врло скроман, готово непостојећи, али са изузетно развијеним социјалним политикама и процесом планирања њиховог остваривања. А. Bačić, O konstitucionalizaciji socijalnih prava i njihovu slabljenju prema sadržaju, *Rad Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti. Razred za društvene znanosti*, No. 516=50, 2013, стр. 193.

[155] Д. М. Стојановић, *Уставно право* – Књига I, Свен, Ниш, 2009, стр. 368.

Право својине, као лично и економско право, трпи бројна ограничења из разлога све интензивније улоге државе на тржишту. Иако се ово право посматра као апсолутно право које делује према свима (лат. *erga omnes*), титулар права својине у савременим друштвеним и тржишним околностима трпи бројна ограничења. Због тога се у правној теорији за право својине каже да је „привилегија са отежицом“ (лат. *privilegia odiosa*). М. М. Рапајић, Економска и социјална права у Уставу Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 1, 2015, стр. 280.

О конституционализацији економско-социјалних права видети више: A. Bačić, Prava izgubljena u tranziciji?, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, Br. 1-2, 2005, стр. 1-19.

[156] С. Јашаревић, *op. cit.*, стр. 85.

[157] Битно је напоменути да је у циљу стварања услова за запослење људи у складу са њиховим нивоом образовања и стечених квалификација, неопходно да држава усклађује образовне политике са потребама тржишта рада. Овај циљ није лако остварити имајући у виду муњевито брз развој савремених технологија које утичу подједнако и на тржиште рада, као и на процес образовања. М. З. Кулицан, Право на рад у Уставу Републике Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 50, Бр. 1, 2016, стр. 319.

[158] Р. Марковић, *op. cit.*, стр. 483.

Уставноправна формулација права на рад се према речима професора Драгана М. Стојановића може вршити на три начина: први начин је гарантовање права на рад као „програмског начела“, на онову кога држава спроводи одговарајућу политику на тржишту рада, настојећи да обезбеди пуну запосленост; други начин јесте да се законодавцу упућују „обавезујући налози“ које мере се путем закона морају спровести у циљу остваривања права на рад у пуном капацитету; и, трећи начин је уставно гарантовање остваривања права на рад које је држава дужна да обезбеди, тако да појединац оствари право на рад или да му се исплати накнада за случај невољне незапослености. Можемо закључити да се гарантовање права на рад налази између прва два приступа, као програмског начела и као налога упућеног

заснивањем радног односа са послодавцем, затим, радом за послодавца, тзв. зависни рад, као и самозапошљавањем, тзв. независни рад.[159] Специфична природа права на рад огледа се у томе да је оно предуслов за остваривање неких других индивидуалних и колективних права запослених, као што су: право на зараду, право на одмор, право на синдикално удруживање, право на штрајк, право на заштиту здравља и безбедности на раду итд.[160]

Право на рад има карактеристике програмског начела, уставног налога који је упућен законодавцу, и субјективног права.[161] У смислу *програмског начела*, влада једне државе настоји да води политику пуне запослености, и ка таквом циљу уставотворац упућује одређене смернице на који начин право на рад и остала са њим повезана права треба да буду прецизније регулисана законским одредбама. Оно није *субјективно право* у пуном капацитету, јер да би се право на рад остварило, одређени појединац мора да испуни конкретне услове, најпре потребне године старости, као и одређена знања и вештине која зависе од конкретног посла за чије обављање се одређено лице радно ангажује. С друге стране, ту су и тржишни фактори који могу да отежају или олакшају процес запошљавања.

Устав РС гарантује право на рад, право на слободан избор рада,[162] као и право на доступност свих радних места под једнаким условима.[163] С обзиром на то да је право на рад комплексно по својој садржини, Устав РС предвиђа да се у склопу овог права јемче: право на поштовање достојанства личности запосленог на раду, безбедни и здрави услови рада, потребна заштита на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правична накнада за рад и правна заштита за случај престанка радног односа, и нико се тих права не може одрећи.[164] Као категорије запослених којима је потребно пружити посебну заштиту на раду и посебне услове

законодавцу који услови треба да буду испуњени да би се право на рад остварило. Никоме се не може гарантовати право на одговарајуће радно место, већ је потребно креирати услове да сваки појединац сагласно својим способностима и вољи може да слободно изабере рад који жели да обавља и да на основу тога обезбеди средства за достојанствени живот. Д. М. Стојановић, *op. cit.*, стр. 372-373.

[159] Б. А. Лубарда, *Увод у радно право*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2015, стр. 97.

[160] *Ibid*.

[161] D. Radovanović, Ustavnopravni okvir prava na rad žena i muškaraca, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 37, Br. 1, 2020, стр. 88-89.

[162] Иако савремена теорија радног права посматра право на рад и слободу рада најчешће као јединствено начело, у теорији се ипак може начинити разликовање одређених карактеристика ова два права. Више о томе шта обухватају право на рад и слобода рада, видети: Ж. Кулић, С. Перић, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016, стр. 69-71.

[163] Члан 60. ст. 1-3. Устава РС.

[164] Члан 60. став 4. Устава РС.

рада препознати су жене, омладина и ОСИ.[165] Запосленима је гарантовано и право на штрајк које се остварује и може бити ограничено само у складу са законом.[166]

У циљу ублажавања последица по економски и социјални положај запослених до којих може доћи услед тржишних поремећаја, предвиђено је усклађивање кроз вођење социјалног дијалога између послодаваца и синдиката.[167] За те потребе у РС основан је Социјално-економски савет чији је циљ „успостављање и развој социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развоја културе преговарања, подстицања мирног решавања колективних радних спорова, развоја демократије и издавања часописа, брошура и других публикација из делокруга свог рада“.[168] Битно је споменути да Устав РС гарантује и слободу у обављању предузетништва,[169] што је битан услов за остваривање могућности самозапошљавања. Интересантно је нагласити да ЗоР не дефинише право на рад, већ детаљно уређује корпус права која запослени остварује по основу рада.

2.2. Дискриминација у области рада и запошљавања – правно одређење

Један од основних принципа савременог правног поретка јесте *принцип једнакости* који своје корене има у теорији природног права.[170] Остваривањем права на једнакост људи се изједначавају тако да им се гарантују једнаке почетне позиције без обзира на неко њихово лично својство, у циљу реализације њихових жеља, стремљења, образовних и каријерних напредовања и сл.[171] Дискриминација постоји када се појединац или група људи који се налазе у истој, сличној или упоредивој ситуацији третирају неједнако јер поседују одређено лично својство, а постоји и у ситуацији када се особе које се налазе у неравноправном положају због одређеног личног својства, третирају на једнак начин.[172] Имајући у виду сложеност појма дискриминације,

[165] Члан 60. став 5. Устава РС.
[166] Члан 61. Устава РС.
Право на штрајк је регулисано Законом о штрајку, „Службени лист СРЈ“, број 29/1996, „Службени гласник РС“, бр. 101/2005 – др. закон, 103/2012 – УС.
[167] Члан 82. став 3. Устава РС.
[168] Члан 3. Закона о Социјално-економском савету, „Службени гласник РС“, број 125/2004.
[169] Члан 83. став 1. Устава РС.
[170] Р. Брковић, Б. Урдаревић, *Радно право са елементима социјалног права*, Јавно предузеће *Службени гласник*, Београд, 2023, стр. 72.
[171] *Ibid*.
[172] *Ibid*., стр. 73.

најсажетије је можемо дефинисати као „неједнако поступање према једнакима и једнако поступање према неједнакима“.[173]

Реч дискриминација (лат. *discriminare*) значи „неједнако поступање, неравноправност у третирању ствари, појединаца или група“, а као правни појам означава „поступак којим се унапред ограничавају права грађанина или народа“.[174] Из теоријског угла разликују се три облика дискриминације:[175] први облик је *структурална дискриминација* која је везана за политику институција већине према мањини, која се огледа у неједнаком поступању према припадницима мањине, или која се испољава кроз, на први поглед, неутрално поступање, које у коначном доводи до неједнаког третмана. Статистички подаци јесу битан индикатор који указује на постојање овог облика дискриминације. У овом случају, припадници одређених друштвених група бивају искључени из економског, политичког, образовног, и уопштено било ког другог сегмента друштвеног живота; други облик је *институционална дискриминација* код које се према припадницима расних, верских, етничких или других друштвених група поступа дискриминаторно од стране важних институција система, а које чине припадници већинске друштвене групе. Према жртвама овог облика дискриминације поступа се неповољније у односу на друга лица, што за последицу има немогућност остваривања конкретних права; трећи облик јесте *индивидуална дискриминација* која је извршена према једном лицу или одређеној друштвеној групи због неког њиховог личног својства. Сваки од наведених облика дискриминације јесте „израз друштвеног става“ већине према мањини, и за дискриминацију се каже да је „предрасуда у акцији“, јер настаје као последица стереотипа и предрасуда према одређеним друштвеним групама који су дубоко укорењени у друштву, и који се преносе са генерације на генерацију, због чега их је тешко променити у свести људи и њиховим обрасцима понашања.[176]

---

[173] *Ibid*.
[174] И. Клајн, М. Шипка, *Велики речник страних речи и израза*, Прометеј, Нови Сад, 2012, стр. 380.
[175] Н. Петрушић, Г. Обрадовић, Н. Раичевић, Д. Миладиновић Стефановић, *et. al.*, *Антидискриминационо право: прописи, пракса и стварност*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2017, стр. 10-11.
[176] *Ibid.*, стр. 11.
Стереотип (фр. *stéréotype*) значи „уједначен, увек исти поступак, неоригинална мисао, баналност, шаблон“. И. Клајн, М. Шипка, *op.cit.*, стр. 1183. На основу стереотипа се карактеристике одређене друштвене групе поједностављају и представљају у негативном светлу. Као пример можемо навести стереотип да Роми не желе да уче или да су Црногорци лењи итд. На стереотипима су засноване *предрасуде* (лат. *praejudicere*) што значи „пресудити пре суђења“, и означавају „логички неоснован, упорно одржаван и изразитим емоцијама праћен однос према одређеним групама“. Н. Петрушић, Г. Обрадовић, Н. Раичевић, Д. Миладиновић Стефановић, *et. al.*, *op.cit.*, стр. 11. Можемо закључити да су и стереотипи и предрасуде засновани на незнању, непоседовању истинитих и проверених информација, и

Уопштено, сврха антидискриминационог законодавства јесте да спречи дисквалификовање припадника одређене друштвене групе у остваривању њихових права на основу одређеног личног својства које имају као припадници одређене групе,[177] а забрана дискриминације у области рада и запошљавања има за циљ „да забрани да послодавци своје одлуке о радницима доносе на основу њихових личних својстава“,[178] која их могу учинити мање пожељним за тај посао, у поређењу са лицима која немају конкретна лична својства, иако она *не утичу* на њихову продуктивност.

ЗЗД као кровни антидискриминациони пропис дефинише *дискриминацију* и *дискриминаторско поступање* као „свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоу прихода, имовном стању,[179] рођењу,

---

да одражавају један површан однос према одређеној групи без посвећивања пажње детаљима и потребе да се открије шта је истина. Поред стереотипа и предрасуда, стигма према одређеним друштвеним групама такође доводи до дискриминације. *Стигма* (лат. *stigma* од грч. *stigma*, ген. *stigmatos*) значи „утиснут, истетовиран знак, убод; жиг утиснут на телу роба или злочинца врелим гвожђем; знак срама, кривице; неко видљиво обележје на лицу или телу, траг, печат нечега“. И. Клајн, М. Шипка, *op. cit*, стр. 1184.

У теорији се разликују три модела стигматизације припадника одређених друштвених група: први модел означава да поседовање одређене особине само по себи доводи до стигматизације. Нетрпељивост и одбацивање према некоме због конкретне особине, јавља се као последица тога да та особина има изузетно негативно значење у једној друштвеној средини; према другом моделу, поседовање неке особине је потребан, али не и довољан подстицај за изазивање стигматизације, јер све зависи од става већине према тој особини. Зато се као варијабле потребне за настанак стигматизације наводе: бројност и моћ одређене групе, разликовање нормалног од девијантног, као и видљивост конкретне особине; трећи модел познат је под називом као „жртвени јарац“ (енгл. „*scapegoat*“), и према њему фокус је на одређеним недостацима (дефектима), и из потребе да се оправда нетрпељивост, одређене особине су посебно истакнуте као лоше и непожељне. I. Solanke, *Discrimination as Stigma – A Theory of Anti-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford, 2019, стр. 28-29.

[177] P. J. Rubin, Equal Rights, Special Rights, and the Nature of Antidiscrimination Law, *Michigan Law Review*, Vol. 97, No. 2, 1998, стр. 568.

[178] J. J. Donohue III, Employment Discrimination Law in Perspective: Three Concepts of Equality, *Michigan Law Review*, Vol. 92, No. 8, 1994, стр. 2586.

[179] Интересантно је споменути да је крајем 19. века правни систем био усмерен на заштиту богатих слојева становништва од могућег неједнаког третмана према њима, тј. дискриминације, док су сиромашни свакако били у другом плану из угла тадашњих прописа. Све до друге половине 20. века сиромашни су били „објекат статутарне (конкретним законима предвиђене) дискриминације“, након чега долази до промене третирања ове друштвене групе. Овај део преузет је из рада који се бави примарно питањима једнакости и економске дискриминације у Сједињеним Америчким Државама, али сматрамо да је сличан однос према сиромашнима био и у осталим деловима света, а до одређених промена, у смислу побољшања њиховог положаја, долази услед јачања стандарда заштите људских права на глобалном нивоу. G. L. Neuman, Equal Protection, General Equality and Economic Discrimination from a U.S. Perspective, *Columbia Journal of European Law*, Vol. 5, No. 2, 1999, стр. 294.

генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима".[180] Из овако постављене дефиниције можемо издвојити неколико карактеристика појма дискриминације: прво, настаје као последица неоправданогављења разлике без одговарајућег разлога за такво поступање; друго, дискриминација може бити извршена како актом чињења, тако и актом нечињења; треће, акт дискриминације може бити извршен према једном лицу,[181] групи лица, или према члановима њихових породица и њима другим блиским лицима;[182] четврто, може бити извршена на отворен или прикривен начин; пето, без обзира на то да ли је извршена са или без намере да неко буде дискриминисан, та чињеница не утиче на постојање одговорности лица које је дискриминацију извршило; шесто, дискриминација се врши по основу неког личног својства,[183] које је стварно или је претпостављено да га одређено лице има, и ЗЗД садржи детаљну листу основа

[180] Члан 2. став 1. тачка 1) ЗЗД.

[181] Поред физичких лица, дискриминација може бити извршена и према правном лицу. Више о дискриминацији правних лица видети: Н. Петрушић, К. Бекер, Дискриминација правних лица: феноменолошке карактеристике и правна заштита, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 56, Бр. 75, 2017, стр. 49-69.

[182] У овом делу битно је споменути и тзв. *пренесену дискриминацију* која постоји у ситуацији када лице које је повезано са особом која поседује одређено лично својство може бити дискриминисано због те повезаности. На пример, то може бити родитељ детета које је ОСИ, или партнер особе која болује од одређене заразне болести и сл. Више о односу посредне и пренесене дискриминације у области рада и запошљавања видети: M. Kuzminac, Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union Law Perspective, *Strani pravni život*, Vol. 68, Br. 1, 2024, стр. 15-37.

[183] *Лично својство* може се дефинисати као „особина појединца са којом се он родио (на пример: пол, боја коже, инвалидитет) или коју је стекао током живота, али која се тешко мења (на пример вероисповест), због чега је неправично некога онемогућити да ужива одређено право или слободу". I. Krstić, *Zabrana diskriminacije u međunarodnom i domaćem pravu*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2018, стр. 16.

Постојање личног својства битно је у циљу разликовања дискриминације у области рада од *злостављања на раду* (*мобинга*). Разлика између ове две појаве је у *мотиву*. Неко је дискриминисан јер поседује одређено лично својство што га сврстава у неку друштвену групу, на пример, ОСИ, или члан одређене политичке странке, или пак поседовање више личних својстава истовремено. Код злостављања на раду мотив вршења таквог акта није лично својство, већ *лични однос* који послодавац има према запосленом (или обрнуто, јер мобинг могу вршити и запослени према послодавцу, што је у пракси врло редак случај), на пример, запослени нервира послодавца јер има одређени стил писања извештаја о раду, или је љубоморан јер запослени према његовом схватању физички боље изгледа од њега итд. M. Reljanović, A. K. Petrović, Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – zakonska regulativa i praksa, *Pravni zapisi*, Vol. 2, Br. 1, 2011, стр. 192. Чињеница која такође указује на разликовање ове две појаве јесте и доношење посебног Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС", број 36/2010).

У циљу детаљније анализе одређених личних својстава као основа дискриминације, видети више: С. Стојковић Златановић, Генетска дискриминација и генетско тестирање у области рада и запошљавања – основна правна питања, *Strani pravni život*, Вол. 59, Бр. 2, 2015, стр. 157-168; А. Тасић, Г. Обрадовић, (Не)осуђиваност као дискриминаторски услов за заснивање радног односа, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 62, Бр. 100, 2023, стр. 143-158.

дискриминације који су формулисани кроз отворену листу, што значи да дискриминација може да наступи и по неком личном својству које није побројано.

ЗЗД забрањује дискриминацију у области рада, и то како у домену заснивања радног односа, тако и у домену остваривања свих права из домена рада, као што су: „право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености“.[184] Заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања ужива широк круг лица: „лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“.[185]

ЗоР такође садржи антидискриминационе одредбе. Листа личних својстава је формулисана у отвореној форми, при чему ЗЗД садржи много детаљнију листу личних својстава која су побројана. ЗЗД и ЗоР дефинишу посредну и непосредну дискриминацију, при чему ЗЗД садржи детаљнију листу различитих облика дискриминације. Такође, ЗоР предвиђа да је дискриминација забрањена у односу на: „услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и сва права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; отказ уговора о раду“.[186] Уколико уговор о раду садржи одредбе о дискриминацији по основу неког личног својства, сматраће се да су ништаве и неће производити правно дејство.[187]

ЗЗД садржи општу одредбу којом је предвиђено да је дозвољено предузимање *посебних мера*[188] које имају за циљ унапређење положаја одређених друштвених група које су због различитих историјских, културолошких и других друштвених околности

[184] Члан 16. став 1. ЗЗД.
[185] Члан 16. став 2. ЗЗД.
[186] Члан 20. став 1. ЗоР.
[187] Члан 20. став 2. ЗоР.
[188] Посебне мере или мере афирмативне акције у правној теорији отварају бројна питања, од њихове дефиниције, терминолошке формулације, па до оправданости њихове примене. Више о овој теми видети: M. V. Matijević, V. Erić, Mere afirmativne akcije: terminološko određenje i uvodna razmatranja o sadržini pojma, *Strani pravni život*, Vol. 54, Br. 3, 2010, стр. 85-102.

биле или су још увек у одређеној мери дискриминисаније у односу на припаднике већинског становништва.[189] Посебним (афирмативним) мерама одступа се од формалноправне једнакости, уз нагласак на то да формална једнакост и правда нису увек подударни у фактичком смислу.[190] Правда је ближа суштинској једнакости, и подразумева да треба чинити оно што је исправно у циљу сузбијања неједнакости.[191] Такве мере имају за циљ да се положај конкретних друштвених група унапреди, и оне се примењују све док се не постигне циљ због кога су уведене, изузев ако законом није другачије предвиђено.[192]

У области рада и запошљавања ЗЗД и ЗоР прописују да је у одређеним околностима, имајући у виду особеност одређеног посла, дозвољено правити разлику и давати предност конкретним лицима или запосленима, уколико је лично својство које поседују стварни и одлучујући фактор за обављање тог посла, и ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана.[193] Такође, оба закона предвиђају и одредбе које се односе на пружање посебне заштите ОСИ, женама за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља.[194]

Из угла ЕАП, антидискриминационо право представља *спољашњу*, тј. *егзогену* институцију која има своје трошкове примене, као и одређене недостатке у сузбијању појаве због које се ови прописи и доносе.[195] Главна одлика антидискриминационог

[189] Члан 14. став 1. ЗЗД.
На пример, као посебне мере можемо навести подстицајне мере за упис ромских ученика у средње школе по повољнијим условима, чл. 91-98. Правилника о упису ученика у средњу школу („Службени гласник РС“, бр. 23/2023, 34/2023, 26/2024, 77/2024, 101/2024, 41/2025, 44/2025). Видети и одредбе о упису лица са инвалидитетом и Рома на високошколске установе чији је оснивач РС у оквиру Стручног упутства за спровођење уписа у прву годину студијских програма основних и интегрисаних студија на високошколским установама чији је оснивач Република Србија за школску 2025/2026. годину („Службени гласник РС“, број 59/2025) чији су саставни делови Прилог 1 – Програм афирмативне мере уписа лица са инвалидитетом и Прилог 2 – Програм афирмативне мере уписа припадника ромске националне мањине.
[190] M. M. Kostić, Afirmativna akcija u zapošljavanju i napredovanju u pravu Evropske unije, *Strani pravni život*, Vol. 67. Br. 2, 2023, стр. 324.
[191] *Ibid*.
[192] Члан 14. став 2. ЗЗД.
[193] Члан 16. став 3. ЗЗД и члан 22. став 1. ЗоР.
[194] Члан 16. став 3. ЗЗД и члан 22. став 2. ЗоР.
Послодавац има обавезу да пружи „разумну акомодацију“ услова рада за запослене или кандидатима за запослење током провере њихових компетенција, како би наведена лица имала једнаке могућности да искажу своја знања и вештине који су потребни за рад, узимајући у обзир њихова лична својства и потребе сваке индивидуе. M. Reljanović, Iskustva država-članica Evropske unije u sprečavanju diskriminacije pri zapošljavanju, *Strani pravni život*, Vol. 54, Br. 3, 2010, стр. 76-77.
[195] S. Deakin, The law and economics of employment protection legislation, In: C. L. Estlund, M. L. Wachter, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 333-334.

законодавства на тржишту рада јесте да оно треба да врши *редистрибутивну функцију* у циљу исправљања историјске неправде која је учињена према одређеним категоријама људи, тако да су једни остваривали привилегије на рачун других који су били у потчињеном положају.[196] Као пример можемо навести однос припадника беле расе према људима црне расе, њихов робовски положај и бројне друге облике кршења људских права који су укључивали и неконтролисану економску експлоатацију ових људи као радне снаге. Иако данас говоримо о формалној једнакости људи без обзира на било које лично својство, укључујући и припадност одређеној раси, последице историјских околности осећају се и данас.

У оквиру ЕАП развила су се два гледишта[197] према антидискриминационом законодавству на тржишту рада: према тзв. „*моделу прве генерације*“, антидискриминационо законодавство је узрок неефикасности на тржишту рада јер доводи до повећања трошкова отпуштања радника кроз наметање процедура. Као даљи ефекат јавља се ситуација да послодавци неће желети да запошљавају она лица која су на тржишту рада у већем ризику од дискриминације и чији положај треба да буде побољшан путем тако дизајнираних прописа; према „*другој генерацији модерног неокласичног или неоинституционалног приступа*“ антидискриминационом законодавству, тржишта рада бивају погођена различитим врстама тржишних несавршености. Као пример наводи се послодавац који у случају монопсона диктира висину зараде својих запослених која је испод тржишне равнотеже. Будући да у таквим околностима радници немају подстицаја да раде, јер ће бити плаћени мало, њихова понуда рада биће смањена, што може довести до тржишних поремећаја. Законодавство о минималним зарадама спречиће такве појаве и омогућиће постизање тржишне равнотеже.[198]

2.3. Дискриминација у области рада и запошљавања – економско одређење

У неокласичној економској теорији[199] издвојило се неколико гледишта, тј. модела који објашњавају појаву дискриминације на тржишту рада, а као главни

[196] S. Issacharoff, E. Scharff, Antidiscrimination in employment: the simple, the complex, and the paradoxical, In: C. L. Estlund, M. L. Wachter, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 385.
[197] S. Deakin, *op.cit.*, стр. 334.
[198] *Ibid*.
[199] *Неокласична економија* полази од претпоставке да су појединци рационални у доношењу одлука које су усмерене примарно ка максимизацији користи, а тржишта су конкурентна и ефикасна када су ослобођена од државног интервенционизма. A. Nikolajev, *Uvod u ekonomsku analizu prava s teorijskim konceptima i ekonomskim principima u pravu*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2020, стр. 83.

критеријум њиховог разликовања можемо посматрати на који начин је у вези с том појавом виђена улога *тржишта*.[200] Основно је питање да ли тржишна правила могу имати корективни ефекат у елиминисању дискриминације или је потребна додатна интервенција кроз антидискриминационо законодавство. У наставку су представљена најпре два основна економска модела дискриминације, Бекеров модел дискриминације (енгл. *Taste-Based Discrimination*) и статистичка дискриминација (енгл. *Statistical Discrimination*). Такође, у делу посвећеном осталим економским моделима дискриминације анализирани су и: дискриминација услед начињене грешке (енгл. *Error Discrimination*), монополски модел дискриминације (енгл. *Monopoly Model of Discrimination*), модел сортирања (енгл. *Sorting Model*) и статусно-производни модел дискриминације (енгл. *Status-Production Model of Discrimination*).

2.3.1. Бекеров модел дискриминације

Бекеров модел дискриминације познат и под називом као „склоност“ или „укус“ ка дискриминацији (енгл. *Taste-Based Discrimination*) добио је име по америчком економисти и добитнику Нобелове награде за економију Геријy Бекеру (енгл. *Gary S. Becker*). У свом пионирском делу „Економија дискриминације“ (енгл. „*The Economics of Discrimination*“), Бекер се бавио питањем дискриминације у области рада, и начинио је храбар искорак у одређена друштвена питања која до тада нису била у фокусу економске науке, већ су примарно била предмет социолошких, правних, политиколошких, па и филозофских разматрања. У истоименом делу Бекер објашњава да „уколико једно лице дискриминише другога, његово понашање карактерише непостојање „објективности“; а пренето на терен тржишта, „објективност“ понашања везана је за самостално разматрање продуктивности“,[201] без обзира на друге карактеристике које радник може имати. Економски речено, „послодавац дискриминише у случају када одбије да запосли радника чија је маргинална вредност продуктивности већа од маргиналног трошка његовог запослења, а дискриминација не постоји уколико би одбио да запосли радника чија је маргинална вредност

[200] У литератури која се бави областима економије рада и радног права наводи се разлика између две врсте тржишта рада: *екстерно* тржиште рада када одређено лице тражи посао у циљу запослења или напушта одређени посао, а фирма у којој је радило тражи новог радника; и, *интерно* тржиште рада када се одређено лице запосли и постане део радног колектива код одређеног послодавца. Више о односу између ове две врсте тржишта видети: M. L. Wachter, Neoclassical labor economics: its implications for labor and employment law, In: C. L. Estlund, M. L. Wachter, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 31-38.

[201] G. S. Becker, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 1971, стр. 39.

продуктивности мања у поређењу са висином маргиналног трошка његовог запослења“,[202] при чему се поново наглашава да се у обзир узимају само оне карактеристике радника које имају утицај на његову продуктивност.

Бекеров модел склоности ка дискриминацији означава спремност послодавца, запосленог или потрошача да своје опредељење ка дискриминацији одређених друштвених група због предрасуда према њима реализују, и да за то *плате* одређену цену.[203] Према овом моделу, дискриминација на тржишту се може посматрати као троугао, у коме своју улогу могу имати послодавци, запослени и потрошачи одређених производа и услуга. Битна карактеристика овог модела јесте да се дискриминација врши као последица предрасуда према одређеној друштвеној групи и она је увек вољна радња, тј. акција која се чини са конкретном намером према неком лицу или групи лица јер поседују одређено лично својство, и у том случају се одступа од претпоставке да су појединци рационални у доношењу одлука.[204] Они доносе одлуку тако што настоје да испуне своје склоности не марећи за цену таквог делања.

Посматрано из угла *послодавца* који, на пример, има оређене предрасуде према Ромима, његова одлука приликом запошљавања нових радника биће таква да неће желети Роме у свом радном колективу, без обзира на то што ти кандидати испуњавају све потребне услове за одређено радно место. Према Бекеровом схватању, такав послодавац ће одређени део популације на тржишту искључити (Роми), при чему ће тражња за њима бити ниска, али с друге стране, тражња за неромском популацијом, као потенцијалним радницима, повећава се, што доводи и до виших трошкова њиховог радног ангажовања, тј. виших износа зараде. Како би покрио све настале трошкове производње, послодавац ће у тој ситуацији морати да повећа и цену свог финалног производа који пласира на тржиште. С друге стране, послодавац који нема склоности ка дискриминацији Рома, определиће се да запосли њих, јер ће услед смањења тражње за њима као радницима, бити нижи свеукупни трошкови, почевши од њихових зарада, па до цене финалног производа. Потрошачи би куповали исти производ на тржишту по нижој цени, не марећи за то које је лично својство запослених који су тај производ произвели. У крајњем исходу, према Бекеру, на тржишту савршене конкуренције,

[202] *Ibid*.
[203] D. Christafore, S. Leguizamon, Taste-Based Discrimination, Tolerance and the Wage Gap: When Does Economic Freedom Help Gay Men?, *Kyklos – International Review for Social Sciences*, Vol. 72, No. 3, 2019, стр. 426.
[204] M. L. Small, D. Pager, Sociological Perspectives on Racial Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 34, No. 2, 2020, стр. 52.

послодавац склон дискриминацији биће истиснут са тржишта из одређене привредне гране, јер неће моћи да издржи конкурентски притисак, тј. неће имати довољно прихода да плаћа свој „укус“, тј. склоност ка дискриминацији. Најједноставније се према наведеном моделу дискриминација може дефинисати као „разлика у заради између два радника једнаке продуктивности“.[205] Оваквим одређењем указује се на то да се у случају склоности послодавца ка дискриминацији у обзир узимају лична својства радника која ни на један начин не утичу на њихову продуктивност у извршавању одређеног посла.

Склоност ка дискриминацији могу имати и *запослени* који могу да врше притисак на послодавца да не запошљава припаднике одређене друштвене групе са којима не би желели да раде услед предрасуда према њима. То такође доводи до пораста трошкова за послодавца, јер радници могу условити свој останак у радном колективу исплатом веће зараде. Ако се вратимо на претходно објашњење механизма дискриминације када склоност ка оваквим радњама има послодавац, на дуже стазе, у тржишној утакмици ефекат ће бити исти и у овом случају. Послодавац неће поднети конкурентски притисак који постаје јачи услед рационалног поступања послодаваца и запослених који немају склоност ка дискриминаторном понашању. Њихово пословање биће конкурентније, цене њихових производа ниже, а остварени профит већи. У економској теорији се поводом овог примера наводи модел по коме услед постојања тржишне равнотеже, као и чињенице да су радници који припадају двема етничким групама савршени супститути једни другима, може наступити сегрегација међу запосленима, тако да неће радити једни са другима услед постојања предрасуда и нетрпељивости.[206] Даље, у том случају неће доћи до постојања разлике у зарадама између припадника одређених етничких група, или између компанија које запошљавају одвојено конкретне друштвене групе.[207]

Иако из економског угла посматрано ово објашњење има свој економски *ratio*, оно не може бити прихваћено са становишта поштовања људских права у најширем смислу речи и забране дискриминације, јер било какав облик сегрегације забрањен је на основу међународних и домаћих прописа. Као пример навешћемо члан 5. став 2.

[205] J. Guryan, K. Kofi Charles, Taste-Based or Statistical Discrimination: the Economics of Discrimination Returns to its Roots, *The Economic Journal*, Vol. 123, No. 572, 2013, стр. F420.
[206] C. J. Coyne, J. P. Isaacs, J. T. Schwartz, Entrepreneurship and the Taste for Discrimination, *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 20, No. 4, 2010, стр. 613.
[207] *Ibid*.

ЗЗД којим је прописано како „сегрегација представља сваки акт којим физичко или правно лице раздваја без објективног и разумног оправдања друга лица или групу лица на основу личног својства. Добровољно одвајање од других лица на основу личног својства не представља сегрегацију."

Потрошачи такође могу имати склоност ка дискриминацији, тако да ће они бити спремни да у циљу њеног задовољења и плате одређену цену. Другим речима, они не плаћају ниже или више тржишно формирану цену производа, већ цену „прилагођену корисности" задовољења њихових преференција ка дискриминацији.[208] Тржиште савршене конкуренције у овом случају неће имати утицај на промену понашања потрошача, тј. неће их „казнити", тако да ће они куповати оне производе или услуге који задовољавају њихове потребе све дотле док имају новчана средства, а послодавци, тј. фирме које то обезбеђују биће адекватно „награђени".[209] Битно је напоменути да друга околност која утиче на опстанак оваквог облика дискриминације јесте чињеница да потрошачи не могу имати утицај на понашање других потрошача, тако да дискриминација опстаје и на тржишту савршене конкуренције.[210] У циљу остваривања својих личних преференција, потрошачи могу утицати на послодавце да поступају дискриминаторно. На пример, у одређеним секторима угоститељства, забаве и туризма, лепота,[211] младост и одређене године старости могу бити нешто што ће потрошачи очекивати у том сектору. У таквој ситуацији, послодавци ће свесно одбијати да запошљавају одређене категорије људи који не испуњавају преференције потрошача, тј. купаца одређених производа или услуга.[212] Потрошачи имају и одређену снагу да кроз бојкот куповине производа и услуга одређених произвођача утичу на промену њиховог поступања у случајевима кршења људских права у различитим областима друштвеног живота.[213]

---

[208] B. J. George, *Labor Economics*, McGraw-Hill Education, New York, 2016, стр. 374.
[209] C. J. Coyne, J. P. Isaacs, J. T. Schwartz, *op. cit.*, стр. 613.
[210] *Ibid*.
[211] О односу лепоте, рада и зараде видети више: R. Stinebrickner, T. Stinebrickner, P. Sullivan, Beauty, Job Tasks, and Wages: a New Conclusion about Employer Taste-Based Discrimination, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 101, No. 4, 2019, стр. 602–615.
[212] У другом делу докторске дисертације, у оквиру емпиријског истраживања, представићемо резултате онлајн анкете о искуствима и ставовима испитаника(ца) о дискриминацији у области рада и запошљавања у РС, у којој је између осталих обрађено и питање да ли би као потрошачи куповали или не одређене производе и/или услуге које пружа послодавац за кога је утврђено да поступа дискриминаторно према својим запосленима по неком основу (личном својству), узимајући у обзир и нижу цену тог производа или услуге.
[213] Почетком 2025. године у Србији и Хрватској одржан је масовни бојкот куповине намирница у ланцима великих супермаркета због високих цена хране. Позив на бојкот био је усмерен и на коришћење

Из угла Бекеровог модела дискриминације може се закључити да ће *тржиште*, у условима савршене конкуренције, моћи да регулише ову негативну појаву на тржишту, и да антидискриминациони прописи нису потребни.[214] Изузетак од овог правила постоји једино код склоности потрошача да дискриминишу када тржиште остаје немоћно да утиче на промену њиховог понашања. У правно-економској литератури издвојила су се три гледишта због чега није потребно антидискриминационо законодавство на тржишту рада.[215]

Према првом схватању које следи неокласичну економску теорију, сваки облик дискриминације на раду који је везан за лична својства радника, која немају утицај на

других врста услуга у услужној делатности. Извор: G. Andrić, *Bojkot trgovinskih lanaca u Srbiji: Promet opao za 37 odsto, kažu iz Poreske uprave* (31. 1. 2025, ажурирано 5. 2. 2025) https://www.bbc.com/serbian/articles/c1lvr7pm7z2o/lat приступ: 21. 5. 2025; *У Хрватској данас нови општи бојкот куповине производа и услуга* (7. 2. 2025) https://www.politika.rs/scc/clanak/659588/u-hrvatskoj-danas-novi-opsti-bojkot-kupovine-proizvoda-i-usluga приступ: 21. 5. 2025.
Даље, као пример када потрошачи могу реаговати на кршења људских права од стране компанија наводимо случај Старбакса (енгл. *Starbucks*) и Неспреса (енгл. *Nespresso*) за које је утврђено да су користили кафу из ланца производње која је у Гватемали била брана од стране деце која су била млађа од 13 година. Тада је као заштитно лице Неспреса био амерички глумац Џорџ Клуни (енгл. *George Clooney*) од кога је јавност очекивала много гласнију и оштрију осуду након откривања оваквог догађаја. Извор: J. Doward, *Children as young as eight picked coffee beans on farms supplying Starbucks* (1. 3. 2020) https://www.theguardian.com/business/2020/mar/01/children-work-for-pittance-to-pick-coffee-beans-used-by-starbucks-and-nespresso приступ: 21. 5. 2025. Интересантно је навести пример британске компаније Коста Кофи (енгл. *Costa Coffee*) која је током 2023. године покренула кампању у циљу повећања видљивости транс особа и подизања свести о њиховим правима тако што је на чашама из којих се пије кафа била илустрација транс мушкарца коме је извршена мастектомија. Иако је намера наведене компаније била скидање стигме са оваквих хируршких захвата који се раде над транс особама, то је довело до тога да су одређене конзервативне друштвене групе почеле да путем друштвених мрежа, уз навођење хештега #BoycottCostaCoffee, позивају на бојкот куповине кафе у ланцима продавница Коста Кофи. Извор: E. Tuyetnhi Tran, *British chain Costa Coffee faces boycott calls over transgender illustration* (2. 8. 2023) https://www.nbcnews.com/nbc-out/out-news/costa-coffee-faces-boycott-calls-transgender-illustration-rcna97523 приступ: 21. 5. 2025. Слична ситуација била је у Србији када је компанија Кокта (Cockta) објавила спот „Живи за твоју ствар" као део подршке припадницима ЛГБТИК+ популације, и том приликом су одређене конзервативне друштвене групе позвале на бојкот куповине познатог сока „Кокта/Cockta". Извор: L. Marinković, *LGBT, reklame i brendovi: Može li flašica soka da „proda" ravnopravnost LGBT ljudi u Srbiji i regionu* (17. 5. 2020) https://www.bbc.com/serbian/lat/balkan-52641496 приступ: 21. 5. 2025. Можемо навести и пример турске компаније Ел Си Ваикики (*LC Waikiki*) која је одбила да продаје гардеробу са симболима ЛГБТИК+ заједнице. То је за последицу имало да су организације цивилног друштва које се баве заштитом људских права позвале на бојкот овог модног бренда. Извор: B. Trivić, *LGBT zajednica u fokusu kampanja i antikampanja velikih kompanija* (28. 7. 2020) https://www.slobodnaevropa.org/a/lgbt-zajednica-u-fokusu-kampanja-i-anti-kampanja-velikih-kompanija/30753269.html приступ: 21. 5. 2025.

[214] Ово становиште може се везати и за либералистички период развоја заштитне улоге радног законодавства, у коме је рад виђен као роба, и сматрано је да нема потребе да се интервенише у привредне односе, јер ће тржишни механизам све регулисати. Постојање високог нивоа заштите права радника доводи до повећања трошкова за послодавце, сложене процедуре заштите права успоравају економски раст и онемогућавају флексибилност у прилагођавању тржишним променама. Као заступници овог гледишта посебно се истичу велике мултинационалне компаније и међународне финансијске институције. Г. Обрадовић, Заштитна функција законодавства о раду, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 54, Бр. 70, 2015, стр. 270, 274.

[215] Објашњења о три схватања због чега је антидискриминационо законодавство непотребно на тржишту рада преузето је из: S. Taylor, A. Emir, *Employment Law – An Introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2019, стр. 200-201.

њихову продуктивност, сматра се *неефикасним*. Из угла тржишног механизма, тржиште ће бити довољан регулатор да на дуже стазе „казни“, тј. елиминише послодавца дискриминатора који неће моћи да издржи конкурентски притисак. Ово гледиште је заправо Бекеров модел склоности ка дискриминацији. У оквиру овог схватања наводе се још два разлога који не иду у прилог потребе за применом антидискриминационог законодавства. То су корпорацијска репутација и репутација на тржишту рада.[216] Нарушен имиџ компаније која дискриминише утицаће на њену успешност пословања на тржишту, јер ће купци мање куповати производе и услуге те компаније. У смислу репутације на тржишту рада, таква компанија више неће бити привлачна за запослење оних радника који поседују потребна знања и вештине, јер неће желети да раде у окружењу у коме се не поштују људска права запослених. Компанија без квалитетних радника неће моћи да опстане на тржишту. Репутациони ризик може довести и до настанка трошкова по компанију услед вођења судских поступака које ће иницирати дискриминисани запослени, као и услед могућих захтева за исплату накнаде материјалне и нематеријалне штете претрпљене од стране запосленог услед дискриминације.[217] Овај ризик може имати и одвраћајући ефекат за сарадњу са таквом компанијом, јер се тиме урушава и углед пословног партнера због сарадње са привредним субјектом – дискриминатором.[218] На тај начин, поред купаца финалних производа, на поступке компаније могу утицати посредно и други привредни субјекти у ланцу производње тако што ће желети да се дистанцирају од сарадње са субјектима са том негативном праксом у пословању.

Према другом схватању антидискриминационо право *смањује ефикасност* рада послодаваца јер онемогућава њихову флексибилност у раду, смањује могућности прилагођавања одређеним потребама компаније, и проузрокује трошкове. У таквим околностима долази до смањења прихода компанија и зарада запослених, као и до дестимулације запошљавања нових радника. Радно право својим нормама утиче на цену рада, а самим тим и на однос понуде и тражње за радом, док антидискриминационо право додатно повећава утицај на слободу уговарања између

[216] S. Taylor, A. Emir, *op. cit.*, стр. 201.
[217] *Our approach to engagement on corporate human rights risks*, *Investment Stewardship*, BlackRock, January 2026, стр. 1. https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf приступ: 20. 1. 2026.
[218] *Guiding Principles on Business and Human Rights*, Implementing the United Nations “Protect, Respect and Remedy” Framework, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, New York and Geneva, 2011, стр. 7. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf приступ: 20. 1. 2026.

послодаваца и радника на тржишту рада, што је нарочито видљиво код постојања обавезних квота за запошљавање припадника одређених друштвених група.[219] Другим речима, примена антидискриминационог законодавства ограничава слободу уговарања између послодавца и радника, и самим тим негативно утиче на остварење ефикасности, како процеса запошљавања кроз закључење уговора, тако и касније кроз постојање „крутих" правила код којих није допуштена модификација и прилагођавање тржишним условима, и потребама послодавца и радника.[220]

У том смислу у литератури[221] се наводи пример у коме послодавац може запослити радника чија ће маргинална продуктивност бити недовољна да се покрију трошкови његовог запослења, тј. да се исплате зараде. Као неки од разлога због чега радник не испуњава успешно радне задатке, могу се навести неадекватан избор који је послодавац начинио, тако да радник не поседује потребне квалификације за које се сматрало да их има, или, на пример, то може бити промена описа посла у односу на првобитан за који је лице примљено да ради. У таквом случају, када је послодавац на губитку у погледу остваривања профита, а радник нема перспективу за даље напредовање и повећање зараде, у интересу и једне и друге стране јесте споразумни раскид уговора о раду, а не давање отказа раднику. Проблем може настати уколико је радник припадник друштвено осетљиве групе чији припадници бивају често дискриминисани на тржишту рада и генерално се теже запошљавају. Постојање антидискриминационих норми које штите припаднике осетљивих друштвених група на тржишту рада, с једне стране, може утицати на заштиту њиховог положаја, али, с друге стране, може и дестимулисати њихово запошљавање уколико постоје отежани услови за раскид уговора о раду са таквим запосленима, у смислу постојања обавезе њиховог запошљавања у радним колективима или заштите њиховог посебног статуса. Поборници државне интервенције на тржишту рада посматрају антидискриминационо законодавство као средство за повећање ефикасности јер се путем његових правила врши боља алокација радника, тј. омогућава се боље коришћење ограничених ресурса

[219] C. L. Estlund, M. L. Wachter, Introduction: the economics of labor and employment law, In: C. L. Estlund, M. L. Wachter, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 3.
[220] S. Besson, Discrimination and Freedom of Contract. Philosophical and Economic Foundations of the Law against Racial Discrimination in Employment, *International Journal of Discrimination and the Law*, Vol. 3, No. 4, 1999, стр. 270.
[221] S. Holden, A. Rosen, Discrimination and Employment Protection, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 12, No. 6, 2014, стр. 1677.

као што је људски капитал.[222] Различит поглед на улогу и значај антидискриминационог законодавства на тржишту рада јесте одраз схватања улоге тржишта као регулатора, да ли оно може или не може да елиминише послодавца који је дискриминатор. С обзиром на то да је Бекеров модел представљен да функционише на тржишту савршене конкуренције која фактички не постоји, сматрамо да је улога антидискриминационог законодавства несумњиво битна, неопходна и пожељна, уз напомену да оно може довести до мање флексибилности тржишта рада и одређених неефикасности. Препуштање тржишту да регулише положај одређених теже запошљивих друштвених група сматрамо и неетичким и у супротности са принципом друштвене солидарности и заштите осетљивих категорија становништва.

Према трећем схватању долази до *сукоба* између слободе и једнакости, и став је да предност треба дати слободи уговорних страна, тј. компанији и радницима да склапају уговоре какве желе и под којим условима то желе. Ово становиште одражава приступ по коме „све док постоји воља једног купца и воља једног продавца да склопе уговор о трансакцији, тј. куповини и продаји одређеног добра, они ће то и учинити, упркос томе да су сви остали на свету индиферентни или против таквог уговорног односа“.[223] Наравно, у било којој врсти уговорног односа слобода воље уговарања није апсолутна, већ је ограничена принудним прописима, јавном поретку и добрим обичајима који се практикују у одређеној области друштвеног живота.[224] Имајући у виду да су једнакост и забрана дискриминације основна правила у модерним правним системима, не можемо прихватити приступ да се сагласношћу воља уговорних страна (послодавац и запослени) може пружити правна ваљаност актима који нису дозвољени.[225]

[222] T. Boeri, J. van Ours, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton and Woodstock, 2013, стр. 117-118.
[223] M. J. Zimmer, C. A. Sullivan, R. F. Richards, D. A. Calloway, *Cases and Materials on Employment Discrimination*, Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London, 1994, стр.41.
[224] Закон о облигационим односима („Службени лист СФРЈ“, бр. 29/1978, 39/1985, 45/1989 – УСЈ, 57/1989, „Службени лист СРЈ“, број 31/1993, „Службени гласник РС“, број 18/2020) у члану 10. предвиђа да је аутономија воље уговорних страна да своје односе уреде по својој вољи у облигационим односима у границама принудних прописа, јавног поретка и добрих обичаја.
[225] У члану 20. став 2. ЗоР прописано је да су одредбе уговора о раду ништаве уколико се њима утврђује дискриминација по неком личном својству.

2.3.2. Статистичка дискриминација

Из економског угла дискриминација се може разумети као неједнако награђивање радника који су подједнако продуктивни за исти посао.[226] Другим речима, ради се о разлици у оствареној заради у случају једнако продуктивних радника који обављају исти посао. Разлог томе може бити склоност послодавца да дискриминише због предрасуда према одређеним друштвеним групама и, у том смислу, већ смо разматрали Бекеров модел дискриминације. Следећи разлог таквог третмана радника много је шири и комплекснији, и везујемо га за *егзогене*, тј. унапред одређене факторе који се налазе изван тржишних околности.[227] Тако се у литератури наводи пример положаја жена на тржишту рада. Бројни су егзогени фактори који унапред повећавају могућност њихове дискриминације, попут дубоко укорењених родних улога, поделе на тзв. „мушке“ и „женске“ послове,[228] па ће рецимо самохрана мајка морати да сузи избор занимања која би потенцијално могла да обавља и прилагоди то са обавезама око одгајања детета.[229] Слична је ситуација са постојањем круга сиромаштва из кога Роми врло тешко успевају да изађу, а што се такође приписује вантржишним факторима, тј. историјско-културолошким карактеристикама ове друштвене групе која је глобално стигматизована у широј друштвеној заједници вековима уназад.

Поред претходно наведених узрока дискриминације на тржишту рада, она може настати и из разлога постојања *асиметрије информација*, тј. *несавршене информисаности* у односу између послодавца и запосленог, као и због високих *трансакционих трошкова* које послодавац има уколико жели да прибави што је могуће

---

[226] D. J. Aigner, G. G. Cain, Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2, 1977, стр. 177.

[227] S. Ramamurthy, N. Sedgley, Human Capital Choice and the Wage Gap: The Role of Worklife Expectancy and Statistical Discrimination, *Journal of Labor Research*, Vol. 36, No. 2, 2015, стр. 177.

[228] У литератури срећемо и становиште да, иако у одређеним периодима долази до редефинисања постојећих родних образаца поделе послова, што је знак да та подела није фиксирана у времену, новонастале промене и даље имају за циљ очување супремације мушкараца над женама, и повећање експлоатације женског рада за потребе капитала. J. Ghosh, Gendered Labor Markets and Capitalist Accumulation, *The Japanese Political Economy*, Vol. 44, No. 1-4, 2018, стр. 27.
Као један од егзогених фактора који је утицао и још увек утиче на положај жена на тржишту рада јесте и прелазак са социјалистичког на капиталистички систем функционисања друштва, у чему Србија свакако има искуства. M. Dokmanović, D. Drakulić, Family, Social Networks and Gender Inequalities at the Labour Market in Serbia, *Montenegrin Journal of Economics*, Vol. 7, No. 2, 2011, стр. 65-66.
Разликовање послова који се сматрају више прикладним за жене односно за мушкарце утицало је на развој тзв. *економије идентитета* која настоји да објасни последице које различити идентитети појединаца, укључујући и пол (род), имају на област рада и запошљавања. Те негативне последице настају као различити облици дискриминације. G. A. Akerlof, R. E. Kranton, *Ekonomija identiteta: kako naši identiteti oblikuju naš rad, plaće i blagostanje*, MATE d.o.o., Zagreb, 2012, стр. 83-95.

[229] D. Aleksić, N. Vuksanović, Ima li diskriminacije na tržištu rada? - Slučaj Srbije u jeku ekonomske krize, *Ekonomske ideje i praksa*, Br. 24, 2017, стр. 69.

прецизнију информацију о продуктивности потенцијалног радника. У овим околностима говоримо о *статистичкој дискриминацији* код које послодавац у недостатку потребних информација о раднику изводи закључке о његовој продуктивности на основу генералних (општих) карактеристика које се приписују припадницима групе којој та особа припада, и који имају одговарајуће бројчано (статистичко) утемељење.[230] Треба споменути да статистички подаци о припадницима одређених друштвених група могу бити од изузетне важности приликом доказивања случајева дискриминације, као и приликом расподеле терета доказивања између тужиоца и туженог у антидискриминационим парницама.[231] Код овог облика дискриминације долази до изражаја савремена економска теорија према којој „информације, или још прецизније уверења и очекивања, утичу на економско понашање, [...], при чему уверења која су у супротности са остваренim искуством не могу опстати".[232] Грешка коју послодавац чини приликом одлучивања на основу просечних карактеристика које су везане за припадника једне друштвене групе, чини овај облик дискриминације *неефикасним*.[233] Погрешно извршена алокација људског капитала, тј. ангажовања или одбијања неког радника по основу наведених параметара може довести до умањења друштвеног благостања.

У микроекономској теорији[234] издвојило се неколико разлога који узрокују постојање несавршене информисаности и на тржишту рада. Прво, прибављене информације се разликују по *веродостојности*. Њихова тачност зависи од поузданости извора од кога су прибављене, као и од знања и вештина субјекта коме су упућене да оцени квалитет тих информација. Друго, прикупљање информација ствара *опортунитетни трошак* за послодавца. Ту није реч само о материјалним издацима, већ и о утрошеном времену тима за људске ресурсе да изврши ваљану селекцију.

[230] G. Bonoli, K. Hinrichs, Statistical Discrimination and Employers' Recruitment: Practices for Low-Skilled Workers, *European Societies*, Vol. 14, No. 3, 2012, стр. 340.
[231] Више о овој теми видети: N. Petrušić, Upotreba statističkih podataka u antidiskriminacionim parnicama, U: S. Perović, (Gl. i odg. ur.), *Pravni život – Časopis za pravnu teoriju i praksu*, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, Vol. 4, Br. 12, 2014a, стр. 33-49. ЗЗД, као и други антидискриминациони прописи у РС не садрже одредбе о могућности коришћења статистичких података у сврху доказивања дискриминације. Новина предвиђена последњим изменама и допунама ЗЗД (члан 45. став 3) јесте да странке у току поступка могу да користе податке матичних евиденција и административних регистара ради доказивања чињеница у погледу којих сносе терет доказивања, што се посредно може тумачити тако да се односи и на статистичке податке.
[232] K. J. Arrow, What Has Economics to Say About Racial Discrimination?, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 2, 1998, стр. 96.
[233] S. Schwab, Is Statistical Discrimination Efficient?, *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 1, 1986, стр. 228.
[234] Б. Беговић, М. Лабус, А. Јовановић, *Економија за правнике*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2014, стр. 353-359.

Према економским начелима, послодавац ће имати подстицај да улаже у побољшање квалитета (његових) ресурса за селекцију нових радника све док су гранични трошкови прикупљања информација нижи од граничне користи коју остварује запослењем квалитетнијег кадра. Треће, људи по својој природи *заборављају* и из одређених разлога пропуштају да уоче одређене сигнале на тржишту рада који би им указали на квалитет радника и његове капацитете за будући рад. Четврто, послодавци *неће искористити* увек и нужно све прибављене информације у доношењу одлуке о пријему новог радника. Разлози томе јесу ограничени ресурси, подједнако материјални и нематеријални. Из тог разлога врло је битно да на основу одговарајућих вештина, послодавац или његов тим за људске ресурсе знају како да на основу добијених информација изврше избор најпродуктивнијег радника. Пето, *знање* људи по правилу је *ограничено*. Стога, и послодавци неће увек имати сва потребна знања да на што бољи начин изврше избор радника. Зато је нарочито важно да код висококофистицираних послова интервјуе за запослење обављају људи који одлично познају област за коју се прима нови радник. Шесто, информације генерално имају карактер *јавног добра*, тако да *не постоји ривалитет* у коришћењу информација, јер, на пример, кандидат за запослење своју биографију шаље већем броју послодаваца, и трошкови разликовања и селекције битних од мање битних информација могу бити некада изузетно *високи* за послодавца. Из тог разлога послодавац може донети и погрешну одлуку, која уједно може бити и дискриминаторна. Он се може ослањати на статистичке податке, и додатно их укрстити са предрасудама према одређеним друштвеним групама. Седмо, одређене информације по природи ствари *нису доступне* послодавцу јер их радник неће открити током разговора за запослење, а послодавац има и законска ограничења да тражи од радника одговоре на одређена питања.

Теорија статистичке дискриминације подржава становиште да свака врста информације, укључујући и оне које су везане за опште карактеристике на нивоу једне групе, уколико представљају додатан, користан извор сазнања о продуктивности радника, могу бити коришћене од стране послодавца приликом одлучивања о запошљавању радника.[235] Сматрамо да се овакав приступ може прихватити до одређене мере, уз резерву да послодавац не треба да доноси коначну одлуку само на

[235] A. Tilcsik, Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes, *American Sociological Review*, Vol. 86, No. 1, 2021, стр. 99.

основу припадности појединца одређеној групи, јер такве информације, тј. сигнали,[236] могу имати своје упориште у одређеним предрасудама које не одражавају реално стање продуктивности конкретног радника. Због тога се указује да се код ове теорије губи право да појединац који конкурише за запослење буде сагледан као *индивидуа*, а не искључиво кроз призму његове или њене припадности некој друштвеној групи.[237]

Овај облик дискриминације не значи да су послодавци, посматрано из угла тржишта рада, аутоматски склони дискриминацији (као код Бекеровог модела) одређених друштвених група, већ је претпоставка да су рационални доносиоци одлука заснованих на емпиријским подацима о продуктивности и ризику, усмерених ка максимизацији профита.[238] Међутим, статистичка дискриминација и даље опстаје упркос томе што послодавац нема склоности да дискриминише припаднике одређених друштвених група.[239] Њоме се истовремено шаље и обесхрабрујући сигнал ка друштвеним групама које су дискриминисане на који начин би било пожељно доносити индивидуалне одлуке о улагању у своје образовање, имајући у виду стање на тржишту рада.[240] Тако и даље имамо мању заступљеност жена у одређеним научним областима, на пример у техничким наукама, јер се то посматра као типична „мушка" област образовања и рада, због чега се мањи број особа женског пола опредељује за те студије.[241]

---

[236] У микроекономској теорији се превазилажење асиметрије информација одвија путем размене информација од стране субјекта који зна више ка субјекту који зна мање. На тржишту рада ће потенцијални радник током конкурисања за запослење настојати да пошаље послодавцу *веродостојне сигнале* о његовом образовању, знању и вештинама кроз одговарајуће дипломе о завршеном факултету, броју година радног искуства, писмима препорука од стране послодаваца код којих је претходно радио итд. Посебан значај може имати и *репутација* одређене високошколске установе где се кандидат за запослење школовао или компанија код које је, на пример, обављао радну праксу као студент. На послодавцу је да пажљиво „чита" конкретне сигнале и да на основу њих донесе одлуку да ли ће запослити то лице на основу објективних чињеница. Б. Беговић, М. Лабус, А. Јовановић, *ор. cit.*, стр. 390.

[237] K. Lippert-Rasmussen, "We are all Different": Statistical Discrimination and the Right to be Treated as an Individual, *The Journal of Ethics*, Vol. 15, No. 1, 2011, стр. 49-53.

[238] A. K. Baumle, M. Fossett, Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy, *American Behavioral Scientist*, Vol. 48, No. 9, 2005, стр. 1251.

[239] D. A. Strauss, The Law and Economics of Racial Discrimination in Employment: The Case for Numerical Standards, *Georgetown Law Journal*, Vol. 79, 1991, стр. 1626-1630.

[240] L. E. Blume, The Dynamics of Statistical Discrimination, *The Economic Journal*, Vol. 116, No. 515, 2006, стр. F481.

[241] Тако је настала кованица на енглеском језику „Women in STEM" – *Women in Science, Technology, Engineering and Mathematics* која означава мању заступљеност жена у областима науке, технологије, инжењерства и математике у односу на особе мушког пола. Уједињене нације су установиле 11. фебруар као Међународни дан жена и девојчица у науци у циљу промовисања важности укључивања особа женског пола у бављење науком. Илустрације ради, према подацима УНЕСКО (Организација Уједињених нација за образовање, науку и културу, енгл. *United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization*) Института за статистику, у периоду од 2018. до 2023. године само 35% жена било

Разликовање између Бекеровог модела дискриминације и статистичке дискриминације важно је из разлога формирања могућег облика државне интервенције у циљу њиховог сузбијања. Код склоности ка дискриминацији мере треба да буду конципиране тако да ће одлука послодавца да дискриминише бити много „скупа“ што ће га одвратити од таквих активности, на пример, прописивањем строгих новчаних казни за дискриминаторно поступање, а код статистичке дискриминације потребно је што је могуће више смањивати асиметрију информација у односу између послодавца и радника у процесу запошљавања.[242] Приликом смањивања асиметрије информација мисли се на *снижавање* трансакционих трошкова њиховог веродостојног прибављања. При томе треба бити веома обазрив, јер економска рационалност може доћи у непосредан сукоб са питањем заштите права на приватност радника и неоткривање детаља о приватном животу који нису везани за обављање одређеног посла. На пример, често се могу чути искуства жена да им се приликом интервјуа за запослење постављају питања у области приватног и породичног живота. ЗоР поред тога што предвиђа забрану непосредне и посредне дискриминације до које може доћи на основу информација које радник изложи послодавцу, у члану 26. став 2. овог закона прописано је да „послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос“.

Однос права према статистичкој дискриминацији и склоности ка дискриминацији није једнообразан. С једне стране, из правног угла, дискриминација према Бекеровом моделу је забрањена, јер се према међународним и домаћим правним прописима предвиђа забрана дискриминације на основу различитих личних својстава. Стога, пренето на терен тржишта рада, склоност ка дискриминисању коју имају послодавац или запослени према другим радницима неприхватљива је. С друге стране, статистичка дискриминација није аутоматски правно забрањена.[243] Она је прихваћена у

је међу свршеним студентима у областима науке, технологије, инжењерства и математике. *Support girls and women to pursue STEM subjects and careers* – Advocacy brief, UNESCO, November 2024.

[242] D. Neumark, Experimental Research on Labor Market Discrimination, *Journal of Economic Literature*, Vol. 56, No. 3, 2018, стр. 807.

[243] У циљу бољег разумевања дозвољености или забрањености примене статистичке дискриминације, потребно је направити разлику између статистичке дискриминације *против*, *у корист* и *између*. У том смислу у литератури је наведен пример како одређена агенција која пружа развојну помоћ може да донира гардеробу женама и мушкарцима. Величина одеће која се донира мушкарцима је већа од бројева који се донирају женама, јер мушкарци по правилу носе веће бројеве због телесне конституције (то је и статистички потврђено), и у таквим околностима дискриминација је учињена између жена и мушкараца,

области осигурања[244] када се обрачунава премија осигурања, па ће на пример, код животног осигурања већи износ премије плаћати старије особе у односу на млађе особе јер је претпоставка, утврђена на основу статистичких података, да ће млађи живети дуже од старијих. У литератури се наводи пример како, глобално посматрано, законодавства држава различито третирају млађе особе до осамнаесте године (или мало старије, зависно од тога када се стиче пунолетство) и старије особе у погледу остваривања права на куповину и конзумирање алкохола, цигарета, самостално доношење одлука које се тичу одређених медицинских захвата, или на терену грађанскоправне и кривичноправне одговорности.[245] Овај последњи пример је илустрација одређеног општег схватања, научно и емпиријски утемељеног, да ће особе

а не против или у корист једне или друге групе. Вид. K. Lippert-Rasmussen, Nothing Personal: On Statistical Discrimination, *The Journal of Political Philosophy*, Vol. 15, No. 4, 2007, стр. 387.

Као пример статистичке дискриминације можемо навести и питање права на донирање крви од стране припадника ЛГБТИК+ популације, а пре свега од стране МСМ (мушкарци који имају сексуалне односе са другим мушкарцима, енгл. *MSM – Men who Have Sex with Men*) мушкараца. С обзиром на то да је током осамдесетих година прошлог века дошло до експлозије пандемије вируса ХИВ (вирус људске имунодефицијенције, енгл. *HIV – Human Immunodeficiency Virus*) и АИДС инфекције (сида или синдром стечене имунодефицијенције, енгл. *AIDS – Acquired Immune Deficiency Syndrome*), према припадницима наведене популације биле су увођене трајне забране донирања крви од стране ових лица. Такве одлуке су власти држава широм света заснивале на епидемиолошкој ситуацији и статистичким подацима који су указивали на велики број заражених ХИВ вирусом и оболелих од АИДС-а међу припадницима ове друштвене групе. Примена таквих здравствених политика и правила била је с једне стране дискриминаторна, јер је подразумевала да сви припадници ЛГБТИК+ популације упражњавају мање сигурне сексуалне односе, и видела их је као примарне векторе преношења конкретног вируса, иако та претпоставка не важи за сваку особу индивидуално која припада овој друштвеној групи. С друге стране, како су напредовали лекови у лечењу особа које имају вирус ХИВ, превентивна средства, попут доступности лекова ПрЕП (ПреЕкспозициона Профилакса) и ПЕП (ПостЕкспозициона Профилакса), развијање прецизности тестова за детектовање вируса у крви у што краћем временском периоду тзв. „период прозора“ (енгл. *window period*), и уопштено на основу нових научних открића у овој области, мењале су се и праксе о уведеној забрани. Иако и данас постоје чак и трајне забране донирања крви од стране ових особа, приметан је заокрет у политикама јавног здравља, тако да се одлуке о могућности донирања крви доносе на основу индивидуалних прегледа и попуњавања упитника од стране потенцијалних донора, на основу чега лекар доноси одлуку да ли одређена особа може да донира крв или не, без обзира на њену сексуалну оријентацију или родни идентитет. Пример упитника за даваоце који се примењује од стране Института за трансфузију крви Србије може се наћи на следећем линку: Упитник за даваоце https://itks.rs/upitnik-za-davaoce.html приступ: 23. 5. 2025.

Интересантно је споменути поводом ове теме пресуду Суда правде ЕУ у предмету *ECJ* 2015/05, *Geoffrey Léger* v. *Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Établissement français du sang*, 29 April 2015 (c-528/13), у коме је Суд утврдио да је одбијање потенцијалног донора крви по основу сексуалне оријентације облик дискриминације по наведеном основу и да је трајна забрана донирања крви од стране МСМ мушкараца непропорционална уколико се не узму обзир и актуелна епидемиолошка ситуација за ХИВ/АИДС, број заражених и оболелих, доступност лекова и други параметри. Суд даље наводи да се државама чланицама ЕУ оставља могућност да се хомосексуални или бисексуални мушкарац одбије као донор крви, чак и уз доживотну забрану уколико би могао да пренесе неку инфекцију. Оно што треба нагласити јесте да је у наведеном предмету Суд искорачио из строгог правила примене статистичке дискриминације, и указао на потребу *индивидуалног приступа* сваком потенцијалном донору крви, уз задржавање могућности забране донирања крви због јавноздравственог ризика.

[244] A. S. Chakraborty, Economics of Discrimination: A Brief Review of Literature, *Social Science Spectrum*, Vol. 2, No. 3, 2016, стр. 203.

[245] F. Schauer, Statistical (and Nonstatistical) Discrimination, In: K. Lippert-Rasmussen, (Ed.), *The Routledge Handbook of the Ethics of Discrimination*, Routledge, London, 2017, стр. 42.

након што наврше одређене године живота бити зрелије да самостално доносе конкретне одлуке и преузимају одговорност за њих.

2.3.3. Остали економски облици дискриминације у области рада и запошљавања

У економској теорији постоји још неколико облика дискриминације на тржишту рада који имају одређене сличности али и разлике у поређењу са Бекеровим моделом и моделом статистичке дискриминације, због чега се они и посебно издвајају. У том смислу треба разликовати: дискриминацију услед начињене грешке (енгл. *Error Discrimination*), монополски модел дискриминације (енгл. *Monopoly Model of Discrimination*), модел сортирања (енгл. *Sorting Model*) и статусно-производни модел дискриминације (енгл. *Status-Production Model of Discrimination*).

Дискриминација услед начињене грешке подразумева да послодавац потцењује просечну продуктивност припадника одређене друштвене групе, и због погрешног уверења одбија да запосли одређену групу радника, или, то ће учинити под условом да их плаћа мање.[246] У литератури се наводи пример да када између потенцијалних радника који се могу разврстати по полу на мушкарце и на жене, не постоји разлика у продуктивности за обављање одређеног посла, послодавац верујући у боље радне капацитете мушкараца одлучује да запосли њих, а не особе женског пола.[247] Сличност између овог облика дискриминације и статистичке дискриминације је у томе што послодавци немају склоност да дискриминишу због тога што из субјективних разлога мање или више фаворизују одређена лична својства радника (што јесте случај код Бекеровог модела), већ разликовање чине у циљу запошљавања радника који су продуктивнији.[248] Теоријски гледано, главна разлика између ова два модела јесте у томе што се код дискриминације услед начињене грешке, како и сам назив указује, чини грешка у оцени продуктивности радника, а код статистичке дискриминације се разликовање продуктивности заснива на емпиријским подацима.[249] Сматрамо да иако ова дистинкција у теоријским оквирима и економским моделима може имати логично утемељење, у пракси свакако да и статистичка дискриминација доводи до погрешних одлука јер се увек може поставити питање ваљаности података на основу којих се одлука доноси.

[246] P. England, P. Lewin, Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise?, *Sociological Spectrum*, Vol. 9, No. 3, 1989, стр. 242.
[247] *Ibid*.
[248] *Ibid*.
[249] *Ibid*.

Монополски модел дискриминације може се објаснити путем формалних или неформалних договора које остварују припадници одређене друштвене групе, тако да делују неконкурентно.[250] Као примери наводе се договори између послодаваца и радника беле расе да дискриминишу раднике црне расе у Јужној Африци, или, постизање договора услед патријархалних образаца понашања између мушкараца, као мужева, послодаваца и радника, за добијање боље плаћених послова у односу на жене, као супруге, пословоткиње и раднице.[251]

Модел сортирања везује се за америчког правника Ричарда А. Епштајна (енгл. *Richard Allen Epstein*) који је указао на важност децентрализованих тржишта и њихове улоге у сузбијању дискриминације на раду.[252] Његово схватање може се илустровати примером да ће у случају ако 90% послодаваца одбије да запосли једну групу лица због њихове расне припадности, остаће 10% послодаваца са којима ће они моћи да раде, јер ће њихови узајамни интереси у пословању бити јачи од тржишних актера склоних дискриминацији према тој друштвеној групи.[253] У том смислу Епштајн истиче значај „сортирања" тржишта јер оно омогућава одговарајућу регулацију дискриминације без потребне интервенције путем закона.[254] Такође, Епштајн наводи да ни конкурентски притисак није савршени механизам тржишта који ће елиминисати послодавца дискриминатора, и дискриминацију види као ефикасан одговор фирми на појаве различитих врста „сортирања", тј. груписања.[255] Код овог модела можемо приметити критику и Бекеровог модела и статистичке дискриминације, и преузимање појединих сегмената са обе стране, јер Епштајн ставља под знак питања моћ тржишне конкуренције као средства за елиминисање дискриминације, а на одређени начин оправдава дискриминацију као ефикасан начин у доношењу одлука послодавца.

Статусно-производни модел настао је као критика Бекеровог модела по коме послодавци имају склоност да дискриминишу одређене категорије радника и спремни су да за свој избор плате одређену цену.[256] Пример у прилог овом становишту јесте

[250] *Ibid*.
[251] *Ibid*.
[252] S. J. Schwab, Employment discrimination, In: K. G. Dau-Schmidt, S. D. Harris, O. Lobel, (Eds.), *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2009, стр. 305.
[253] *Ibid*.
[254] Ричард Епштајн је познат као заговорник минималне правне регулације и једно од његових познатијих дела јесте и књига „*Forbidden Grounds: the Case Against Employment Discrimination Laws*", Cambridge, Massachusetts Harvard University Press, 1992, у којој се залаже против антидискриминационог законодавства у области рада.
[255] S. J. Schwab, *op. cit.*, 2009, стр. 305-306.
[256] *Ibid*., стр. 306.

однос припадника беле расе према припадницима црне расе, где послодавци беле расе нису избегавали да пословно сарађују са радницима црне расе све дотле док би их запошљавали ниско на хијерархијској лествици занимања, рецимо као кућну послугу.[257] Амерички професор права Ричард Мек Адамс (енгл. *Richard H. McAdams*) развио је статусно-производни модел дискриминације према коме бела раса настоји да одржи свој друштвени статус, и формира мрежу у којој се очекује „солидарност" у одржавању и поштовању друштвене норме по којој се црна раса потчињава.[258] Из тог разлога, иако би се послодавцу беле расе више исплатило да запосли радника црне расе, јер ће трошкови његове плате бити нижи услед мање тражње за њима, „друштвена цена" такве одлуке коју би сносио због кршења правила понашања унутар групе беле расе која настоји да сачува привилеговани статус, јесте одвраћајућа у односу на поступање које би било својствено Бекеровом моделу.[259]

2.4. Дискриминација у области рада и запошљавања – социолошко одређење

Иако данас често говоримо о различитостима између појединаца, друштвених група, држава, региона или континената, можемо констатовати „једну заједничку и трајну карактеристику за сва људска друштва, а то је више или мање неједнака и системска расподела – дистрибуција друштвене моћи, друштвеног угледа и материјалног богатства".[260] Та заједничка карактеристика доводи до бројних неједнакости почевши од појединаца до ширег друштвеног контекста. Ако то пренесемо на терен дискриминације на тржишту рада, можемо констатовати да ће одређени облици друштвене неједнакости утицати на нижи степен образовања, потребу да се што пре крене са обављањем мање плаћених послова, што ће у спирали сиромаштва утицати на немогућност даљег школовања и стварање услова за обављање боље плаћених послова који ће обезбедити и виши животни стандард. Наравно, антидискриминационо законодавство имаће за циљ да свима обезбеди једнаке шансе, тј. почетне позиције, али је упитно да ли ће све то и фактички бити остварено. С друге стране, одређене технолошке промене такође утичу на измењену структуру тржишта рада, која се првобитно може разумети искључиво као последица успешне примене

[257] *Ibid*.
[258] *Ibid*.
[259] R. H. McAdams, Cooperation and Conflict: The Economics of Group Status Production and Race Discrimination, *Harvard Law Review*, Vol. 108, No. 5, 1995, стр. 1049-1053.
[260] D. Marinković, *Uvod u sociologiju: osnovni pristupi i teme*, Mediterran Publishing, Novi Sad, 2017, стр. 159.

антидискриминационих правних норми. Флексибилизација облика рада, нове технологије и децентрализација производње довели су до промене тзв. „старог уговора о раду“ који је подразумевао пре свега мушкарца као хранитеља породице са сталним запослењем и зарадом довољном за издржавање целе породице, где су обавезе око домаћинства и одгајања деце биле примарно у делокругу (неплаћеног) рада жена.[261] Успостављање тзв. „новог уговора о раду“ које је праћено уским специјализацијама у процесу рада, несигурним правним формама о радном ангажовању и честим променама запослења, утицале су на повећање броја жена које активно учествују на тржишту рада, јер више није могуће одржати потребан стандард живота породице само уз запослење мушкарца.[262] Из овог угла посматрано можемо закључити да право не делује изоловано од друштвено-економских токова на тржишту рада, као и да споменуте промене треба посматрати увек из ширег угла као садејство различитих социјалних фактора.

У савременој социолошкој теорији разликују се два основна схватања појма рада: прво, *антрополошко схватање* које рад објашњава као „свесну, сврсисходну праксу, којом човек производи себе као културно и историјско биће“.[263] Ово схватање везује се за социолошки појам „друштвеног деловања“, из кога произилази *право на рад* као „природно право и једно од основних људских права“;[264] друго, *економско схватање* које је уже, и по коме рад јесте производња добара и пружање услуга како би се задовољиле различите потребе друштва, као и оних који обављају процес производње.[265] На основу овог другог схватања изводи се читав сет *права по основу рада* која имају за циљ да се спрече потенцијалне злоупотребе у њиховом остварењу.[266]

Разматрање питања дискриминације на тржишту рада неодвојиво је од *поделе рада*[267] која представља један од основних социолошких закона. Без обзира на степен економске развијености, не постоје друштва у којима нема поделе рада, при чему код

[261] L. Beneria, Globalization, Labor, and Women's Work: Critical Challenges for a Post-Neoliberal World, In: D. Jain, D. Elson, (Eds.), *Harvesting Feminist Knowledge for Public Policy: Rebuilding Progress*, SAGE Publications, India, California, United Kingdom, Singapore and International Development Research Centre, Canada, 2011, стр. 76.
[262] *Ibid*.
[263] М. М. Митровић, *Социологија: основни појмови и проблеми*, Свен, Ниш, 2007, стр. 70.
[264] *Ibid*.
[265] *Ibid*.
[266] *Ibid*.
[267] У социолошкој литератури среће се више типова поделе рада: прво, природна подела рада; друго, историјска подела рада; треће, општа, посебна и појединачна подела рада; четврто, техничка подела рада (специјализација); пето, умни и физички рад, тј. управљачки и извршилачки послови. Више о наведеним поделама видети: М. М. Митровић, *op. cit.*, стр. 75-76.

развијених капиталистичких индустријских друштава долази у већем степену до изражаја друштвена и техничка подела рада.[268] Подела рада узрокује *економску међузависност*, што практично значи да сви ми зависимо од великог броја других радника у различитим деловима света који учествују у ланцу производње.[269] Као главни недостатак поделе рада Карл Маркс (нем. *Karl Heinrich Marx*) наводи отуђење међу радницима јер њихов рад губи креативну вредност коју он сам по себи треба да има, и своди се на инструмент којим се омогућава обезбеђивање средстава за живот кроз зараду.[270] Право својине над средствима за рад непосредно условљава бољи или гори положај у систему поделе рада.[271]

Историјски посматрано увек су постојали послови којима су се бавили привилеговани друштвени слојеви, који су били доносиоци кључних економских одлука, и остали послови који су били резервисани за одређене маргинализоване друштвене групе чији припадници нису имали другог избора него да их обављају како би себи обезбедили егзистенцију.[272] Економска моћ која произилази из права власништва над средствима за производњу, поред формалноправног и институционализованог упоришта, показује могућност и фактичког утицаја послодавца над радницима који је заснован на односу надређености и подређености.[273] Управо такав (економски) неједнак положај ствара „клизав“ терен да радници врло лако могу доћи у ситуацију да њихова радна права буду повређена, као и да се уздрже (због страха од одмазде) од остваривања права која су им законом призната.[274]

Уколико се вратимо на економске моделе дискриминације, заједничка карактеристика Бекеровог модела дискриминације и статистичке дискриминације јесте да одлуку о вршењу акта дискриминације, без обзира на то да ли је реч о свесној или несвесној пристрасности према одређеној друштвеној групи, доноси увек појединац, било да се ради о послодавцу, запосленом или потрошачу, и у том погледу њима недостаје елемент о *структуралној или институционалној* дискриминацији, која је основна карактеристика социолошког разумевања дискриминације (у области рада).[275]

---

[268] D. Marinković, *op. cit.*, 2017, стр. 232.
[269] E. Gidens, [prevodioci: N. Silaški, T. Đurović], *Sociologija*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2007, стр. 384.
[270] *Ibid*.
[271] М. М. Митровић, *op. cit.*, стр. 70.
[272] *Ibid*.
[273] С. Б. Бован, *Основи социологије права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018, стр. 120.
[274] *Ibid*.
[275] M. L. Small, D. Pager, *op. cit.*, стр. 52.

За разлику од неокласичне економске теорије која у тржишту савршене конкуренције види механизам за сузбијање дискриминације на тржишту рада, социолошка визура не доводи у питање значај постојања антидискриминационог законодавства. Оно што је дискутабилно јесте да ли ће такве норме заиста подједнако бити примењиване према свим лицима у ситуацијама друштвене неједнакости. На пример, дефицит различитих врста ресурса, као што су новац за плаћање адвоката, недовољно знања да се препозна могућа дискриминација, постојање одређеног културног капитала, тј. образаца понашања који могу креирати уверење да је дискриминација због одређеног личног својства прихватљива итд, могу довести до тога да формалноправна гаранција заштите од дискриминације неће унапредити стварни положај одређених маргинализованих друштвених група.[276]

У литератури се наводи неколико разлога због чега је плаћени рад битан за појединца, а сматрамо да треба додати и да остваривању права на једнаку зараду за рад једнаке вредности доприноси антидискриминационо законодавство: прво, обављањем рада обезбеђује се егзистенција, а то је услов за остваривање читавог сета људских права; друго, рад захтева неопходно стицање знања и вештина због чега је потребно креирати одговарајући образовни систем, што данас постаје велики изазов у ери развоја нових технологија; треће, рад омогућава да појединци испоље своја знања и вештине, што ће допринети њиховом бољем позиционирању на тржишту рада и стварању друштвених контаката који доприносе развоју нашег личног социјалног капитала; четврто, рад је део нашег идентитета, и са њим се често поистовећујемо, а позитивно утиче и на наше самопоуздање.[277]

2.5. Дискриминација у области рада и запошљавања – бихевиористичко одређење

Иако је једна од основних економских претпоставки да су појединци рационални у доношењу одлука са циљем максимизације користи, она не одражава увек обрасце формирања индивидуалних одлука. Према неокласичној економској

[276] D. Vuković, *Društvo i pravo: uvod u sociologiju prava*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo, Beograd, 2021, стр. 183-184.
Како би се омогућило несметано остваривање права на делотворан и једнак приступ правди и за лица која су у неповољнијем економском положају, донет је Закон о бесплатној правној помоћи („Службени гласник РС”, број 87/2018), којим је ова материја детаљно регулисана.
[277] М. М. Митровић, Д. С. Вуковић, *Основи социологије права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018, стр. 45.

теорији, принцип рационалности има нормативно и аналитичко значење. *Нормативна* страна рационалности узима се у обзир приликом анализе одређених појава, а *аналитички* приступ се примењује и за оцену алтернативних опција као више или мање пожељних.[278] У складу са овим теоријским приступом, претпоставка је да поред тога што појединци знају шта је у њиховом најбољем интересу, не постоје друга лица која би то могла знати боље од њих.[279] Такође, теорија рационалног избора прихвата концепт тзв. „трошкова позитивних информација“, који су свакако неопходни у процесу прибављања, обраде и коришћења одређених информација, и не поистовећује их са недостатком рационалности.[280] Овај теоријски концепт прихвата становиште да рационалност није свезнање, јер је немогуће утрошити све време на прикупљање одређених информација.[281]

Ипак, на понашање и одлучивање појединаца утичу директне и индиректне интеракције између људи, због чега се говори о „лимитираној рационалности“[282]. Економисти су у највећој мери и даље без слуха за различите форме индиректног утицаја, па из тог разлога антрополози и социолози, као и психолози, подсећају да на понашање људи утичу и култура, друштвене норме и друштвени обрасци.[283] Разлог због чега нема довољног интересовања класичне економске мисли за бављење утицајем таквих фактора јесте што претходно споменуте научне дисциплине нису развиле одговарајуће технике, тј. моделе за анализу утицаја таквих фактора на

[278] D. Petrović, Z. Stefanović, I. Marković, Bihevioralni modeli u ekonomiji kao okvir individualnog prilagođavanja institucionalnoj sredini, *Ekonomski horizonti*, Vol. 19, Br. 1, 2017, стр. 20.
[279] *Ibid*.
Овде се може додати да у контексту индивидуалног рационалног одлучивања, било која врста законодавне интервенције може се посматрати као патерналистичко деловање државе, јер држава располаже већим ресурсима у циљу процене шта је за појединца ипак најбоље решење. D. M. Weisst, Paternalistic Pension Policy: Psychological Evidence and Economic Theory, *The University of Chicago Law Review*, Vol. 58, No. 4, 1991, стр. 1276-1277.
[280] R. A. Posner, Rational Choice, Behavioral Economics, and the Law, *Stanford Law Review*, Vol. 50, 1997, стр. 1553.
[281] *Ibid*.
[282] E. García-Tejeda, Behavioral Law and Economics: A Complementary Approach to the Standard Perspective, *Revista Derecho del Estado*, No. 57, 2023, стр. 111.
[283] G. S. Becker, K. M. Murphy, *Social Economics: Market Behavior in a Social Environment*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England, 2000, стр. 3.
У литератури се истиче како право и политичке науке остају у великој мери резистентни на утицај бихевиористичког концепта у анализи феномена у оквирима њихових предмета истраживања. Као један од разлога истиче се да је реч о научним дисциплинама са дугом традицијом које не прихватају лако новине у промени методолошког приступа у истраживањима. W. Berns, Law and Behavioral Science, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 28, No. 1, 1963, стр. 185. Овде можемо додати још једну претпоставку у контексту наведене тезе, а то је да, пре свега у области правних истраживања на нашим просторима, није честа примена емпиријског методолошког истраживачког оквира, који је често кључан у тестирању одређених бихевиористичких модела. Бихевиорална анализа права делује путем конкретних правних модела који су поткрепљени емпиријским резултатима, а не кроз интуицију или чисту теорију. A. Tor, The Methodology of the Behavioral Analysis of Law, *Haifa Law Review*, Vol. 4, 2008, стр. 241-242.

понашање људи.[284] Ради илустрације може се навести пример да су родитељи данас спремни да позајме новац (чак и да се кредитно задуже) како би купили деци скупе брендиране патике или други комад гардеробе. Одлука родитеља може се објаснити посредним утицајем већине друге деце у разреду или на друштвеним мрежама, као и тренутно доминантним културним обрасцима. Неношење таквих патика или одеће може узроковати социјално искључивање детета од стране осталих вршњака и довести до бројних других нежељених последица. Безброј је сличних примера данас, али желимо да истакнемо да у потрошачком друштву у коме се све мери новцем, такви посредни фактори у крајњем исходу су у интересу власника капитала који увећавају своје богатство продајом производа или услуга који се сматрају пожељним и који диктирају одређени друштвени статус. Такође, треба споменути и друге неекономске варијабле попут закона физике, хемије, биологије и математике који утичу на доношење одлука.[285] Процес старења, утицај генетике, стопа природног прираштаја, неравномерни распоред природних ресурса у различитим деловима света, физичко-хемијске законитости које се односе на кружење енергије и сл, сви заједно утичу на људске изборе, на производњу и еволуцију друштва уопштено.[286]

Циљ примене бихевиористичких налаза,[287] који се сматрају „есенцијалним“[288] за стварање и примену правних норми, јесте смањење слободе појединца у доношењу одлука, и то у оним ситуацијама када се постојање когнитивних пристрасности може негативно одразити на остваривање права другог појединца.[289] Овим налазима се утиче и на тзв. „гуркање људи ка правим изборима [тј.] да доносе боље одлуке“ (енгл. *nudge*), што се у области антидискриминационох мера своди на смањење предрасуда према

[284] G. S. Becker, K. M. Murphy, *op. cit.*, стр. 3.
[285] G. S. Becker, *The Economic Approach to Human Behavior*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 1976, стр. 13.
[286] *Ibid*.
[287] Иако је реч о коришћењу психолошких сазнања у контексту примене правних правила, већина аутора радије се опредељује за израз „бихевиорални“ (иако је тачан израз „бихевиористички“), уместо израза „психолошки“. Но, у погледу позиционирања научне дисциплине, говори се о једној од области економске анализе права (права и економије), а не о подобласти психологије. J. J. Rachlinski, The Psychological Foundations of Behavioral Law and Economics, *University of Illinois Law Review*, Vol. 2011, No. 5, 2011, стр. 1679.
Бихевиоризам (енгл. *behaviour*) – понашање; 1. „псих. учење засновано на претпоставци да се једино посматрањем људског понашања може доћи до ваљаних података о душевним стањима и процесима“; 2. „псих. врста психотерапије изведена из науке о понашању“; 3. „лингв. проучавање језика на основу понашања језичких заједница“. И. Клајн, М. Шипка, *op.cit.*, стр. 223.
[288] A. Kaplan, Behavioral Science and the Law, *Case Western Reserve Law Review*, Vol. 19, No. 1, 1967, стр. 57.
[289] C. Jolls, Bias and the law of the workplace, In: C. L. Estlund, M. L. Wachter, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 279-280.

припадницима одређених друштвених група.[290] Према бихевиористичкој економији, процес одлучивања обухвата две фазе: *интуицију* која се означава као *Систем 1*; и, *резоновање* које се означава као *Систем 2*.[291] Према *Систему 1* доношење одлука је брзо, без много напора, и често је праћено емоцијама, док се према *Систему 2* одлуке доносе спорије, уз одређени напор и свесно управљање.[292] Из овог угла посматрано, циљ антидискриминационог права, укључујући и његову примену у области рада, јесте да сузбије пристрасности на страни послодавца у процесу доношења одлука везаних за раднике, те да се тај процес одлучивања што више заснива на објективним критеријумима, а пре свега на продуктивности одређеног лица. Поред навођења забране дискриминације по основу различитих личних својстава, законским нормама могу бити предвиђене и различите форме афирмативних мера или квота у запошљавању припадника одређених друштвених група. Антидискриминационим правом практично се врши „каналисање [усмеравање] људског понашања", како би се спречило да људи „поступају супротно сопственим интересима",[293] а такође се могу предвидети различите врсте подстицајних мера у законским и подзаконским актима како би се одређене праксе понашања усталиле као потребне и пожељне.[294] Право такође треба да предвиди и одговарајућу санкцију за непоступање на одговарајући прописани начин.[295]

Когнитивне пристрасности у процесу одлучивања дефинишу се као „систематски обрасци одступања од норме рационалности у расуђивању", јер се „појединци ослањају на менталне пречице или правила процесирања информација приликом доношења одлука", а за такве врсте пречица користи се термин *хеуристике*.[296] Од бројних когнитивних пристрасности (више од 180),[297] наводимо прво

[290] A. S. Mojašević, *Primena bihevioristič kih nalaza u javnim politikama*, Dosije studio, Beograd, Univerzitet u Nišu, Niš, SeCons – grupa za razvojnu inicijativu, Beograd, 2021, стр. 77.
[291] D. Petrović, Z. Stefanović, I. Marković, *op. cit.*, стр. 21.
[292] *Ibid*.
[293] C. Camerer, S. Issacharoff, G. Loewenstein, T. O'Donoghue, M. Rabin, Regulation for Conservatives: Behavioral Economics and the Case for "Asymmetric Paternalism", *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 151, No. 3, 2003, стр. 1217.
[294] S. Issacharoff, Can There Be a Behavioral Law and Economics?, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 51, No. 6, 1998, стр. 1731. https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol51/iss6/7 приступ: 24. 1. 2026.
[295] G. Forji Amin, The Correlation between Law and Behaviour as Pillar of Human Society, *International Journal of Punishment and Sentencing*, Vol. 6, No. 3, 2010, стр. 84.
[296] А. С. Мојашевић, Љ. Николић, Когнитивне пристрасности у правној области: место сусрета правне и бихевиористичке науке, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 79, 2018, стр. 254.
[297] До данас је утврђено преко 180 когнитивних пристрасности које утичу на процес доношења одлука. J. Desjardins, *Here are 24 cognitive biases that are warping your perception of reality* (6. 12. 2018) https://www.weforum.org/stories/2018/12/24-cognitive-biases-that-are-warping-your-perception-of-reality/ приступ: 27. 1. 2026. На линку у наставку приказана је листа најучесталијих врста когнитивних

тзв. *ефекат усидравања*. Ова пристрасност подразумева да се појединац ослања на делић неке информације (тзв. „сидро“), чак и када је она потпуно безначајна за одлучивање у конкретном случају.[298] На пример, послодавац се приликом доношења одлуке кога од пријављених кандидата да запосли, везује за то да је одређено лице Ром. Иако такво лично својство не утиче на продуктивност и остале квалификације које кандидат треба да поседује за успешно обављање посла, послодавац га не запошљава јер сматра да је то одлучујућа чињеница да лице неће успешно обављати поверене послове. Даље, постоји и тзв. пристрасност ка постојећем стању (*status quo*) која значи да људи нису спремни да уложе напор или да преузму ризик да одређено стање промене, већ се опредељују за постојеће околности које су познате.[299] У одређеним околностима и послодавци нису спремни да искораче из „комфорне“ зоне и запосле раднике са личним својствима која се сматрају друштвено непожељним за обављање одређених послова. На пример, Ром као продавац у пекари, припадник ЛГБТИК+ популације као васпитач (уколико је лично својство познато или је претпостављено), жена старије животне доби за посао промотерки одређених производа или конобарица у ноћним клубовима, итд. Затим, поступање по *принципу крда* такође је облик пристрасности када појединац не доноси самостално одлуке на основу конкретних информација, већ се ослања на оно што већина ради јер је то устаљено као одређена пракса.[300] Ова врста пристрасности може се повезати са статистичком дискриминацијом која се врши на основу генералних карактеристика припадника одређене друштвене групе, а не на основу информација о конкретној ситуацији. То се може надовезати и на *хеуристику репрезентативности* која означава ситуацију да „закључујемо о вероватноћи неког догађаја на основу његове репрезентативности у општој популацији“.[301] Према овој пристрасности, послодавац може донети одлуку да не запошљава особе ромске националности, водећи се тиме да припадници ове друштвене групе, у односу на општу популацију, ређе имају факултетско образовање. Напослетку, наводимо и тзв. *ефекат контраста* када људи дају предност постојећој опцији у односу на неку другу сличну опцију.[302] Конкретно, овај ефекат подразумева

пристрасности: *Cognitive Biases – A list of the most relevant biases in behavioral economics*, The Decision Lab https://thedecisionlab.com/biases приступ: 27. 1. 2026.

[298] A. S. Mojašević, Behavioural Economics and Public Policies: Some Introductory Issues, *FACTA UNIVERSITATIS Series: Law and Politics*, Vol. 18, No. 3, 2020, стр. 133.

[299] *Ibid*.

[300] A. S. Mojašević, Behavioral Law and Economics: Multidisciplinarity in Action, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 58, Бр. 84, 2019b, стр. 201-202.

[301] A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2021, стр. 44.

[302] A. S. Mojašević, *op. cit.*, 2019b, стр. 202.

ситуацију када преговарач (то је и послодавац) разматра скуп одређених опција, коме се придода још једна опција, која би и да нема неку релевантну информативну вредност, могла да промени процену преговарача.[303] Рецимо, послодавац разматра анонимизоване биографије кандидата за запослење. Оба кандидата испуњавају тражене услове за рад у погледу степена стручне спреме, радног искуства и знања страних језика. Као додатну информацију о тим кандидатима, послодавац сазнаје и њихов пол. Иако је чињеница пола потпуно ирелевантна за успешно обављање посла за који се аплицира, послодавац ће одлучити да не запосли особу женског пола, иако и особе женског пола испуњавају све потребне услове за обављање одређеног посла као и мушкарци. Стога, предност за запослење се пружа кандидату мушког пола.

Навођење когнитивне пристрасности имало је за циљ да покаже одступање од претпоставке рационалног одлучивања појединаца. Сврха антидискриминационог права, с једне стране, јесте да изазове промену у смислу смањења неједнакости између одређених друштвених група, а с друге стране, у ужем смислу, оно има за циљ да се фокусира на конкретног појединца чија права су повређена актом дискриминације.[304] Речником бихевиористичког права и економије, антидискриминационо право ограничава да појединци доносе одлуке ослањајући се на *Систем 1* који подразумева брзо, интуитивно и стереотипно доношење одлука, и тај процес одлучивања пребацује у што је могуће већој мери на *Систем 2 нашег когнитивног апарата*.[305]

Као посебан вид државне интервенције ради сузбијања дискриминације предвиђа се примена афирмативних мера према одређеним друштвеним групама. На пример, обавеза запошљавања ОСИ или Рома. Афирмативне мере, виђене као једна врста „коректива историјске неправде према припадницима одређених друштвених група“, напуштају класичан модел деловања који се везује за троугао, који чине: акт дискриминације, лице које врши такав акт и дискриминисани, и делују на одређени начин превентивно *pro futuro*.[306] Иако овај приступ теоријски делује морално оправдан, он не даје увек жељене резултате у контексту „исправљања“ историјских неправди,

[303] *Ibid*.
[304] S. R. Bagenstos, The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law, California Law Review, Vol. 94, No. 1, 2006, стр. 40-41.
[305] C. Jolls, C. R. Sunstein, The Law of Implicit Bias, *California Law Review*, Vol. 94, No. 4, 2006, стр. 975.
[306] J. Kang, M. R. Banaji, Fair Measures: A Behavioral Realist Revision of Affirmative Action, *California Law Review*, Vol. 94, 2006, стр. 1067-1068.

због чега се истиче потреба за креирањем бихевиористички реалистичног антидискриминационог модела.[307]

У бихевиористичкој теорији се наводи да је код афирмативне мере битно како ће се поступати у контексту *аверзије према губитку*. Приликом утврђивања афирмативних мера полазна основа је да се оне односе на будуће погодности које одређене циљне групе још увек немају, а не на ускраћивање погодности осталим члановима друштва који у њима већ уживају.[308] Друга битна психолошка карактеристика ових мера јесте *ефекат препознатљивости*. Он подразумева да идентификовање оних лица на које би примена ових мера штетно утицала, на пример, јер су изгубили шансу да остваре неко право, доводи до великог отпора у примени, тј. прихватању ових мера.[309] Из тог разлога се на америчким универзитетима флексибилно креирају правила за примену афирмативних мера за упис студената који припадају одређеним друштвеним групама, на начин да практично није могуће утврдити кандидате који из већинске популације нису примљени због примене афирмативних мера уписа.[310] Другим речима, уколико одређени кандидати из већинске популације не буду примљени на одређени универзитет због примене афирмативних мера у корист припадника одређених мањинских заједница, неће бити могуће да се разлог њиховог неуписивања повеже са применом афирмативних мера.

[307] L. Hamilton Krieger, S. T. Fiske, Behavioral Realism in Employment Discrimination Law: Implicit Bias and Disparate Treatment, *California Law Review*, Vol. 94, No. 4, 2006, стр. 1001-1002.
[308] E. Zamir, D. Teichman, *Behavioral Law and Economics*, Oxford University Press, New York, 2018, стр. 419-420.
[309] *Ibid*., стр. 421-422.
[310] *Ibid*., стр. 422.

Глава II:
Упоредноправни преглед прописа о забрани дискриминације у области рада и запошљавања

Циљ овог дела рада јесте да се прикажу норме које забрањују дискриминацију на тржишту рада, и то како приликом запошљавања, тако и у процесу рада. Прописи су представљени полазећи од Уједињених нација и Међународне организације рада, Савета Европе и ЕУ, до појединих држава. Поред анализе правног поретка у предметној области у оквиру држава некадашњег јединственог југословенског правног простора, представљена су и законодавна решења у Савезној Републици Немачкој, Краљевини Шведској и у Сједињеним Америчким Државама.

Разлог опредељења за анализу некадашњих југословенских држава јесте заједничка правна традиција коју ове државе баштине. Усвајање антидискриминационих прописа у овим државама углавном прати исту или сличну временску линију која је повезана са испуњавањем захтева хармонизације националног права са правним тековинама ЕУ у току приступања у чланство овој организацији, које је код неких од посматраних држава окончано, а код неких још увек траје.

У фокусу ове упоредноправне анализе је и Савезна Република Немачка као највеће тржиште у оквиру ЕУ, на коме је у току 2023. године 44,4 милиона људи било активно на тржишту рада.[311] Процене истраживања указују на то да без доласка 288.000 страних радника у предстојећем периоду на годишњем нивоу, немачка привреда неће моћи да задовољи потребе за радном снагом.[312] Таква ситуација и предвиђања указују на неизбежну разноликост радне снаге на немачком тржишту по основу различитих личних својстава, као што су: расна, етничка, верска припадност, недовољно познавање немачког језика и сл. Све те околности ће бити неминован тест за постојећи антидискриминациони правни оквир у овој држави, а условиће и потребу за поједностављивањем административних процедура за регистрацију и добијање радних дозвола за странце, на чему немачке власти већ раде.[313]

---

[311] *Labour Market Information: Germany* (24. 2. 2025) https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-germany_en#paragraph_5915 приступ: 21. 3. 2025.
[312] T. Paternoster, *Germany's job market reliant on thousands of migrants per year, experts say* (26. 11. 2024) https://www.euronews.com/my-europe/2024/11/26/germanys-job-market-reliant-on-thousands-of-migrants-per-year-experts-say приступ: 21. 3. 2025.
[313] R. A. Hughes, *Germany is making it easier for foreign workers to move to the country this summer* (28. 5. 2024) https://www.euronews.com/travel/2024/05/28/germany-is-making-it-easier-for-foreign-workers-to-move-to-the-country-this-summer приступ: 21. 3. 2025.

Краљевина Шведска је пример државе која од друге половине прошлог века поклања пажњу балансирању између породичног и професионалног живота, и била је прва држава на свету која је 1974. године заменила родно специфично породиљско одсуство за мајке са могућношћу одсуства ради неге детета за оба родитеља.[314] Флексибилност и инклузивност политика родитељства се огледа и у томе да оба родитеља имају право на укупно 480 плаћених дана родитељског одсуства, који се деле на по пола за сваког родитеља, а у случају једнородитељске породице то је 480 дана у целости.[315] Такође, од 2016. године предвиђено је да сваки родитељ има ексклузивно право на 90 дана оваквог одсуства без могућности преноса тих дана на другог родитеља, чиме се посебно стимулише да очеви остварују што ближи контакт са својом децом, а женама се омогућава лакше враћање на тржиште рада.[316]

Правни оквир Сједињених Америчких Држава интересантно је сагледати из угла неолибералног тржишта где је регулација тржишних односа у већој мери препуштена тржишним механизмима. У овом случају тржиште рада такође одликује разноликост радне снаге по бројним личним својствима, и управо је амерички економиста и добитник Нобелове награде за економију Гери Бекер (енгл. *Gary S. Becker*), у свом делу „Економија дискриминације“ („*The Economics of Discrimination*“), изучавао ову појаву на тржишту рада поредећи радноправни положај људи беле и црне расе, као радника.

У свим анализираним државама представљене су најпре уставне одредбе о забрани дискриминације, затим одредбе кровних антидискриминационих закона и закона у области рада, при чему је у делу посвећеном РС урађена детаљна анализа и свих осталих законских текстова који садрже антидискриминационе одредбе везане за област рада и запошљавања.

1. Поглавље – Уједињене нације и Међународна организација рада

Један од основних циљева који је наведен у Повељи Уједињених нација, као оснивачком акту ове међународне организације, јесте да Уједињене нације између

[314] *Work–life balance – Imagine a fulfilling career while enjoying the life you love. In Sweden, it's possible.* https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance приступ: 29. 12. 2025.
На пример, интересантно је споменути да је у Краљевини Шведској регистрована највиша стопа учешћа у радној снази популације од 25 до 64 године на свету, која је 2022. године износила 89,2%. (*Labour force participation rate* https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-force-participation-rate.html приступ: 21. 3. 2025)
[315] *Ibid*.
[316] *Ibid*.

осталог треба да „остваре међународну сарадњу решавањем међународних проблема *привредне*, *социјалне*, културне и хуманитарне природе, и развијањем и подстицањем поштовања права човека и основних слобода за све без разлике расе, пола, језика или вере“.[317] Из наведене одредбе можемо закључити да Уједињене нације као један од циљева деловања имају и област дискриминације на тржишту рада јер се спомиње решавање *привредних*, тј. економских и *социјалних проблема* где спада и дискриминација. Универзална декларација о људским правима у члану 1. предвиђа да се „сва људска бића рађају слободна и једнака у достојанству и правима“.[318] Према овако формулисаној одредби констатује се да се људска бића као таква сматрају слободна и једнака, и да су то предуслови за уживање достојанства и права која им припадају, а да држава има обавезу да обезбеди неопходне једнаке услове за све људе како би на наведени начин могли да остварују људска права.[319] У члану 2. овог документа гарантује се несметано остваривање свих права из Декларације без обзира на било које лично својство, као што су: раса, боја (коже), пол, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или друштвено порекло, имовина, рођење или друге околности. Посматрано из угла тржишта рада, Универзална декларација о људским правима гарантује сваком право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада, и на заштиту од незапослености; право на једнаку плату за једнаки рад; право на праведну и задовољавајућу накнаду; као и синдикална права.[320]

Међународни пакт о грађанским и политичким правима[321] и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима[322] гарантују уживање права наведених у овим документима без дискриминације, наводећи одређена лична својства у формулацији отворене клаузуле, тако да, поред конкретно побројаних, у обзир долазе и друга лична својства која нису експлицитно споменута. Чланом 26. Међународног пакта о грађанским и политичким правима гарантује се да су „сва лица једнака пред

[317] Члан 1. став 1. тачка 3) Закона о Повељи уједињених нација, „Службени лист ДФЈ“, број 69/1945.
[318] Члан 1. Универзалне декларације о људским правима. https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/07/univerzalnadeklaracijalat.pdf приступ: 7. 3. 2025.
Универзална декларација о људским правима је усвојена и проглашена на основу резолуције Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948. године.
[319] Љ. Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021, стр. 990.
[320] Члан 23. Универзалне декларације о људским правима.
[321] Чл. 2-3. и члан 26. Закона о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.
[322] Чл. 2-3. Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.

законом и да имају право без икакве дискриминације на подједнаку заштиту закона“. Битно је напоменути да се наведена одредба односи на сва права, не само на она предвиђена овим Пактом, већ и на тзв. „права друге генерације“ где спадају и области рада и запошљавања. Овакво шире тумачење одредбе је у складу са мишљењем Комитета за људска права који врши надзор над применом овог документа од стране држава уговорница.[323] Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима посебно наглашава обавезу држава уговорница да морају да обезбеде једнака права за жене и мушкарце да уживају права која су побројана овим документом.[324] У оквиру права на рад које је гарантовано свакоме, овај Пакт обухвата право на зараду остварену путем слободно изабраног и прихваћеног рада, право на предузимање одговарајућих мера у циљу очувања гарантованих права, право на правичне и повољне услове рада, синдикална права.[325] С обзиром на то да ова друга генерација људских права захтева активно деловање државе, предвиђено је да држава уговорница предузима одређене мере које имају за циљ остварење „програма техничке и стручне оријентације и обуке, политика и метода за постизање сталног економског, социјалног и културног развоја и пуне производне запослености у условима који човеку гарантују уживање основних политичких и економских слобода“.[326] Септембра месеца 2023. године, РС је кроз доношење Закона о потврђивању Опционог протокола уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима[327] прихватила могућност подношења индивидуалних представки Комитету за економска, социјална и културна права у случајевима наводних кршења права гарантованих Међународним пактом, где спада и право на заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања.[328]

Поред претходно наведених докумената Уједињених нација, битно је споменути и остале међународне конвенције о заштити појединих категорија становништва чије

[323] В. Димитријевић, Одредбе о недискриминацији у Међународном пакту о грађанским и политичким правима, *Анали Правног факултета у Београду*, Вол. 39, Бр. 1-3, 1991, стр. 105-106.
[324] Члан 3. Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.
[325] Члан 6. став 1, чл. 7-8. Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.
[326] Члан 6. став 2. Закона о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.
[327] „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 5/2023.
[328] Више о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима видети: M. Reljanović, Lj. Kovačević, I. Krstić, A. K. Petrović, *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijanim i kulturnim pravima*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Beograd, 2023. https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/07/medjunarodni-pakt-o-ekonomskim-socijalnim-i-kulturnim-pravima.pdf приступ: 7. 3. 2025.

одредбе такође пружају и гаранције заштите од дискриминације у области рада и запошљавања, а то су: Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације,[329] Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена,[330] Конвенција о правима особа са инвалидитетом,[331] Конвенција о статусу избеглица,[332] Конвенција о правном положају лица без држављанства,[333] и Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица.[334] РС је ратификовала прве три наведене конвенције, док преостале три још увек није.

Међународна организација рада (у даљем тексту: МОР; енгл. *International Labor Organization*) је специјализована агенција Уједињених нација основана Версајским миром у Паризу 1919. године, са посебним мандатом за заштиту права радника, и уопштено са циљем унапређења економских и социјалних права било лица која траже запослење или оних која већ раде. Прва деловања МОР-а била су усмерена на борбу против принудног рада, те је Конвенција о ропству из 1926. године забранила да принудни рад доведе до положаја сличног ропству, и предвидела да се принудни рад може остварити једино под одређеним условима у јавне сврхе.[335] МОР функционише по трипартитном систему, тако да у његовом раду учествују представници влада држава чланица, представници радника и послодаваца. У оквиру МОР-а до данас је усвојена 191 конвенција[336] и више од 200 препорука,[337] те надаље, с обзиром на тему

[329] Закон о ратификацији Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, „Службени лист СФРЈ“, број 31/1967.
[330] Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 11/1981.
[331] Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/2009.
[332] Конвенција о статусу избеглица (The 1951 Refugee Convention and 1967 Protocol relating to the Status of Refugees) https://www.unhcr.org/media/1951-refugee-convention-and-1967-protocol-relating-status-refugees?_gl=1%2A1rga845%2A_up%2AMQ..%2A_gs%2AMQ..&gclid=EAIaIQobChMI6oawl4j4iwMVO4CDBx0OARzkEAAYASAAEgJ7M_D_BwE приступ: 7. 3. 2025.
[333] Конвенција о правном положају лица без држављанства (The 1954 Convention relating to the Status of Stateless Persons) https://www.unhcr.org/media/1954-convention-relating-status-stateless-persons приступ: 7. 3. 2025.
[334] Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers приступ: 7. 3. 2025.
РС је ставила потпис на ову конвенцију 11. новембра 2004. године, али поступак ратификације још увек није учињен.
[335] M. Paunović, B. Krivokapić, I. Krstić, *Međunarodna ljudska prava*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2013, стр. 90.
[336] ILO List of Instruments https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::: приступ: 7. 3. 2025.
РС је ратификовала 77 конвенција МОР, списак тих конвенција је доступан на следећем линку: ILO Ratifications for Serbia

дисертације, указујемо на најбитније конвенције које се односе на забрану дискриминације у области рада и запошљавања.

Конвенција МОР број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања дефинише дискриминацију као „свако прављење разлике, или давање првенства заснованог на раси, боји, полу, вери, политичком мишљењу, националном или социјалном пореклу, који иду за тим да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања“, као и „свако друго прављење разлике, искључење или давање првенства, које иде за тим да уништи или наруши једнакост могућности или поступања у погледу упошљавања или занимања, које ће моћи поименце назначити заинтересована држава чланица након консултовања представничких организација послодаваца и радника, ако оне постоје, и других одговарајућих органа“.[338] Ова конвенција, поред опште забране дискриминације, предвиђа да државе потписнице у складу са консултацијама са надлежним синдикатима могу и да прошире листу личних својстава у односу на она која су наведена у тексту. Битно је напоменути, што се може приметити и из њеног назива, да је она усмерена и на самозапослена лица („*занимања*“), упркос покушајима одређених држава да се сузи подручје њене примене.[339]

Битно је споменти и конвенције МОР које су усмерене на забрану дискриминације у погледу запошљавања и занимања по одређеним личним својствима: Конвенција МОР број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја,[340] Конвенција МОР број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права,[341] Конвенција МОР број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке

---

https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102839 приступ: 7. 3. 2025.

[337] ILO Recommendations https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12010:::::: приступ: 7. 3. 2025.

[338] Члан 1. Уредбе о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, „Службени лист ФНРЈ - додатак Међународни уговори“, број 3/1961.
Поред ове конвенције усвојена је и Препорука број 111 Међународне организације рада. Текст ове препоруке доступан је на следећем линку: R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111)
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO приступ: 7. 3. 2025.

[339] Љ. Ковачевић, *op. cit.*, 2021, стр. 1009.

[340] Конвенција Међународне организације рада број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја (C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3))
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100:::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148 приступ: 7. 3. 2025.

[341] Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Међународни уговори ФНРЈ“, број 8/1958.

вредности,[342] Конвенција МОР број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице (радници са породичним обавезама),[343] Конвенција МОР број 181 о приватним агенцијама за запошљавање,[344] Конвенција МОР број 183 о заштити материнства,[345] Конвенција МОР број 122 о политици запошљавања,[346] Конвенција МОР број 175 о раду с непуним радним временом,[347] Конвенција МОР број 177 о раду код куће[348] и Конвенција МОР број 189 о плаћеном раду у домаћинству послодавца.[349] Битно је споменути и да је на нивоу МОР-а усвојен посебан Кодекс о управљању инвалидитетом на радном месту (енгл. *Managing disability in the workplace – ILO Code of Practice*).[350]

Поред наведених међународних инструмената који имају правнообавезујући карактер за државе уговорнице које су прихватиле и обавезале се да исте примене, важан је и плански оквир деловања кроз конкретне стратегије глобалног карактера које доприносе, између осталог, и борби против дискриминације на тржишту рада. У том погледу треба споменути циљеве одрживог развоја (енгл. *Sustainable Development Goals – SDGs*) који су утврђени резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација од 25. септембра 2015. године[351] са постављеним роком за њихово остварење до 2030.

[342] „Међународни уговори ФНРЈ“, број 11/1952.
[343] Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике (и раднице са породичним обавезама), „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, број 7/1987.
[344] Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 2/2013.
[345] Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 1/2010.
[346] Уредба о ратификацији Конвенције о политици запошљавања Међународне организације рада број 122, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 34/1971.
[347] Конвенција Међународне организације рада број 175 о раду с непуним радним временом (C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175))
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO приступ: 7. 3. 2025.
[348] Конвенција Међународне организације рада број 177 о раду код куће (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177))
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO приступ: 7. 3. 2025.
[349] Конвенција Међународне организације рада број 189 о плаћеном раду у домаћинству послодавца (C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189))
https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO приступ: 7. 3. 2025.
[350] *Managing disability in the workplace – ILO Code of Practice*, International Labor Office, Geneva, 2002, стр. 20-25.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf приступ: 7. 3. 2025. Посебно погледати део текста 4.1-4.6. чије су одредбе између осталог посвећене и процедурама и стандардима за запошљавање особа са инвалидитетом.
[351] UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1, 21 October 2015 https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/2015/en/111816 приступ: 8. 3. 2025.

године. Циљеви одрживог развоја настали су као резултат „свеобухватног консултативног процеса“ реализованог у оквиру Уједињених нација, при чему треба нагласити да без заједничке сарадње владиних и невладиних актера постављени циљеви би се тешко могли остварити.[352] Укупно 17 циљева[353] одрживог развоја креирано је кроз „холистички приступ“,[354] и њихова примена укључује устаљен систем креирања и анализе јавних политика, при чему је битно знати како и шта мерити као показатеље њихове испуњености.[355] У смислу стварања фер услова на тржишту рада који ће омогућити једнак третман свих учесника у процесу рада, најважнији су следећи циљеви: Циљ 8 – Достојанствен рад и економски раст, Циљ 5 – Родна равноправност, Циљ 10 – Смањење неједнакости, и Циљ 16 – Мир, правда и снажне институције.[356]

2. Поглавље – Савет Европе и Европска унија

Савет Европе је међународна организација са мандатом да подржи остваривање људских права, демократије и владавине права у Европи, са 46 држава чланица, а седиште је у Стразбуру. РС се прикључила овој организацији 3. априла 2003. године. Све државе чланице приликом пријема у чланство морају да прихвате примену

[352] M. Stafford-Smith, D. Griggs, O. Gaffney, F. Ullah, *et. al.*, Integration: the key to implementing the Sustainable Development Goals, *Sustainability Science*, Vol. 12, 2017, стр. 912.

[353] Циљеви одрживог развоја јесу: *Циљ 1* – Свет без сиромаштва, *Циљ 2* – Свет без глади, *Циљ 3* – Добро здравље, *Циљ 4* – Квалитетно образовање, *Циљ 5* – Родна равноправност, *Циљ 6* – Чиста вода и санитарни услови, *Циљ 7* – Доступна и обновљива енергија, *Циљ 8* – Достојанствен рад и економски раст, *Циљ 9* – Индустрија, иновације и инфраструктура, *Циљ 10* – Смањење неједнакости, *Циљ 11* – Одрживи градови и заједнице, *Циљ 12* – Одговорна потрошња и производња, *Циљ 13* – Акција за климу, *Циљ 14* – Живот под водом, *Циљ 15* – Живот на земљи, *Циљ 16* – Мир, правда и снажне институције, *Циљ 17* – Партнерством до циљева.

[354] J. D. Sachs, Achieving the Sustainable Development Goals, *Journal of International Business Ethics*, Vol. 8, No. 2, 2015, стр. 56.

[355] T. Hák, S. Janousková, B. Moldan, Sustainable Development Goals: A need for relevant indicators, *Ecological Indicators*, Vol. 60, 2016, стр. 566.

[356] Републички секретаријат за јавне политике Владе РС (у даљем тексту: РСЈП) је извршио мапирање докумената јавних политика у РС у складу са циљевима одрживог развоја. Више детаља је доступно на сајтовима: https://rsjp.gov.rs/cir/sema-jp-mapa/ и https://rsjp.gov.rs/cir/sema-jp-mapa/, приступ: 8. 3. 2025. РСЈП је издао и публикацију под називом *Србија и Агенда 2030 – Мапирање националног планског оквира у односу на циљеве одрживог развоја*, у којој је приказан тренутни плански оквир у РС и његова повезаност са циљевима одрживог развоја. Тренутно стање у области *Циља 8* – Достојанствен рад и економски раст детаљно је приказано у наведеној публикацији, стр. 50-57. https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Srbija-i-Agenda-2030.-februar-2025.-cirilica-.pdf, приступ: 8. 3. 2025.
На пример, видети више и: *Извештај о ревизији сврсисходности пословања – Циљеви одрживог развоја: Спремност Републике Србије за имплементацију Агенде 2030*, Државна ревизорска институција, Број: 400-492/2023-04/106, 2023. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2023-2-Ciljevi%20odrzivog%20razvoja.pdf приступ: 8. 3. 2025.
Више детаља о циљевима одрживог развоја је доступно на следећем интерактивном сајту дизајнираном да прати њихово испуњење у РС: https://sdg.indikatori.rs/sr-latn/, приступ: 8. 3. 2025.

Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода[357] (у даљем тексту: ЕКЉП).

ЕКЉП гарантује уживање права и слобода који су њоме предвиђени без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност с неком националном мањином, имовина, рођење или други статус.[358] Оваква формулација је ексклузивно везана само за остваривање грађанских и политичких права која су гарантована овим међународним инструментом, тако да нема утицај на заштиту економских и социјалних права која се односе и на области рада и запошљавања. Међутим, Дванаести протокол уз ЕКЉП уводи заштиту од дискриминације приликом остваривања сваког права гарантованог националним законодавством држава чланица, при чему се то може односити и на права из домена рада и запошљавања. Ограничење у примени овог правила везано је само за случајеве дискриминације који су извршени од стране органа јавне власти (на пример у области рада и запошљавања послодавац мора да буде у државном власништву). У случајевима дискриминације учињене од стране послодавца у приватном власништву, лице које тврди да је било жртва дискриминације не би могло да поднесе притужбу Европском суду за људска права против привредног субјекта који је извршио акт дискриминације. Европски суд за људска права има улогу надзора над применом овог међународног инструмента, и кроз своје иновативно тумачење ЕКЉП, које одступа од стриктног језичког тумачења конкретних норми, као и кроз еволутивно тумачење, допринео је заштити људских права у различитим областима живота људи на тлу Европе.[359]

[357] Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у Конвенцију и први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима, „Службени лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 9/2003, 5/2005, 7/2005 - испр. и „Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 12/2010, 10/2015.

[358] Члан 14 ЕКЉП.

[359] Д. Поповић, *Европско право људских права*, Службени гласник, Београд, 2012, стр. 87-88.
Примери различитих области друштвеног живота у којима је ЕКЉП имала позитиван утицај доступни су на следећем линку: *Impact of the European Convention on Human Rights* https://www.coe.int/en/web/impact-convention-human-rights#/ приступ: 12. 7. 2025.

Ревидирана европска социјална повеља[360] гарантује остваривање широког корпуса економских и социјалних права, укључујући и право на рад, тако што предвиђа да су стране уговорнице у обавези да: 1. обезбеде и очувају што је могуће виши и стабилнији ниво запошљавања у циљу постизања пуне запослености; 2. омогуће ефективно остваривање заштите права радника да зарађује за живот обављајући посао који је слободно одабрао; 3. успоставе или очувају пружање бесплатне услуге запошљавања за све раднике; 4. обезбеде или унапређују услове за остваривање одговарајуће професионалне оријентације, обуке и рехабилитације.[361] Такође, битно је споменути и следећа гарантована права овим документом: право на правичне услове рада; право на правичну накнаду где је посебно наглашена једнакост у зарадама мушкараца и жена за рад једнаке вредности; право запослених жена на заштиту материнства; право ОСИ на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице; право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола; право на достојанство на раду; право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман; право радника на заштиту од сиромаштва или социјалне искључености. У члану Е (део V) предвиђено је да се права гарантована у овој повељи остварују без дискриминације на основу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог мишљења, националног или социјалног порекла, здравља, припадности националној мањини, рођења или другог статуса. Такође, дискриминацијом се неће сматрати посебно поступање или другачији третман уколико се тако поступа због објективног и разумног оправдања.[362]

ЕУ јесте политички и привредни савез 27 држава чланица. РС је потписала Споразум о стабилизацији и придруживању са ЕУ 29. априла 2008. године[363] који је ступио на снагу 1. септембра 2013. године. Овим документом потврђена је перспектива чланства РС у ЕУ, и регулисани су међусобни односи између две стране у процесу

[360] Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/2009.
[361] Члан 1. Ревидиране европске социјалне повеље.
[362] Члан Е Ревидиране европске социјалне повеље (Додатак измењеној Социјалној повељи (ревидирана), Обим измењене Европске социјалне повеље (ревидирана) у погледу заштићених лица).
[363] Закон о потврђивању Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 83/2008.
У циљу јачања институционалних капацитета за вођење преговора са ЕУ за пријем у чланство РС, од 2017. године формирано је Министарство за европске интеграције које је настало из некадашње Канцеларије за европске интеграције Владе РС.
Тренутни преговори између РС и ЕУ се одвијају кроз 35 тематских поглавља подељених у шест кластера. Више о њима видети: Преговарачки кластери https://www.mei.gov.rs/srp/dokumenta/eu-dokumenta/pristupni-pregovori-sa-eu/pregovaracki-klasteri/ приступ: 9. 3. 2025.

приступања. Хронолошки посматрано, РС је поднела званични захтев за пријем у чланство у ЕУ 22. децембра 2009. године, а статус кандидата за чланство је добила 1. марта 2012. године. Након што је Европски савет донео одлуку о отварању приступних преговора 28. јуна 2013. године, започели су преговори за пријем у чланство, који подразумевају усаглашавање РС са системом вредности и законодавством ЕУ.

Структура ЕУ је сложена и њен наддржавни карактер највише долази до изражаја у њеном првом стубу који подразумева формирање јединственог тржишта[364] и највећи степен сарадње између држава чланица, и због тога је област забране дискриминације на јединственом тржишту ЕУ од првобитног економског значаја прерасла у домен заштите основних људских права на територији ЕУ.[365] У наставку указујемо како се кретала „еволуција" антидискриминационе клаузуле на тржишту рада кроз оснивачке уговоре ЕУ.

Уговор о оснивању Европске економске заједнице (познат и као Римски уговор по месту где је потписан, енгл. *Treaty Establishing the European Economic Community/Treaty on European Union*) из 1957. године увео је принцип једнаке зараде за мушкарце и жене за посао једнаке вредности. Ова одредба је од пре свега економског значаја за функционисање јединственог тржишта, кроз праксу Суда правде ЕУ, најпре призната као темељна вредност Европске заједнице, и напослетку као људско право које се односи на забрану дискриминације по основу пола.[366] Даљу афирмацију овог концепта наставља Уговор о функционисању ЕУ (енгл. *Treaty on the Functioning of the European Union*) који предвиђа и могућност усвајања секундарног законодавства ЕУ којим ће се даље разрадити принцип једнаких могућности и једнаког поступања према женама и мушкарцима на тржишту рада, тако да такве одредбе с једне стране имају за

[364] Више о идеји јединственог тржишта видети: D. Dinan, [prevodioci: T. Miščević, D. Ignjatović], *Menjanje Evrope: istorija Evropske unije*, Službeni glasnik, Beograd, 2010, стр. 204-212.

[365] Б. Кошутић, Б. Ракић, Б. Милисављевић, *Увод у право европских интеграција*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021, стр. 146.
Први стуб – (Европске заједнице) чине: 1. економски развој; 2. висок ниво запошљавања; 3. социјална заштита; 4. једнакост мушкараца и жена; 5. конкурентност; 6. заштита животне средине; 7. подизање нивоа и квалитета живота; 8. економска и социјална сарадња. *Други стуб* – (Заједничка спољна и безбедносна политика) чине: 1. очување заједничких вредности, интереса и независност; 2. безбедност и солидарност; 3. очување мира; 4. међународна сарадња; 5. јачање демократије и квалитета живота; 6. поштовање људских права и основних слобода. *Трећи стуб* – (Полицијска и правосудна сарадња код кривичних предмета) чине: 1. безбедност; 2. борба против: расизма и нетрпељивости према странцима, тероризма, трговине људима, кривичних дела против деце, трговине дрогом и оружјем, корупције, преваре. Преузето из графичког приказа тзв. „конструкције храма" ЕУ: Б. Кошутић, Б. Ракић, Б. Милисављевић, *Увод у право европских интеграција*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021, стр. 150

[366] Љ. Ковачевић, *op. cit.*, 2021, стр. 1019.

циљ заштиту функционисања јединственог тржишта, а с друге стране и заштиту људских права као темељне вредности ЕУ.[367] Такође, овај приступ је потврђен и Лисабонским уговором.[368] Повеља о основним правима у ЕУ[369] (енгл. *Charter of Fundamental Rights of the European Union*) у III поглављу које носи назив „Једнакост" гарантује једнакост свих пред законом, као и забрану дискриминације по основу пола, расе, боје, етничког или социјалног порекла, генетских особина, језика, вере или уверења, политичког или било којег другог мишљења, припадности националној мањини, имовног стања, рођења, инвалидитета, старости или сексуалне оријентације и других личних својстава, у ситуацијама када институције ЕУ обављају своје надлежности предвиђене оснивачким уговорима, као и од стране држава чланица када примењују право ЕУ у складу с обавезама које су прихватиле пријемом у чланство. Ове одредбе се односе и на област рада и запошљавања у државама чланицама ЕУ.

Поред оснивачких уговора који представљају примарно законодавство ЕУ, треба споменути и секундарно законодавство ЕУ које гарантује забрану дискриминације и поштовање једнаког третмана на тржишту рада. Директиве, по својој правној природи, конципиране су тако да су државе чланице у обавези да их имплементирају на начин којим ће се обезбедити њихова најефективнија и најефикаснија примена. У питању су следеће директиве у овој области: Директива о примени принципа једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у питањима запошљавања и занимања,[370] Директива о успостављању општег оквира за једнак третман при запошљавању и занимању,[371] Директива о примени принципа

[367] *Ibid*., стр. 1020.
[368] *Ibid*.
[369] Процес доношења и усвајања Повеље о основним правима у ЕУ није првобитно наилазио на прихватање свих држава чланица јер је то подразумевало ширење надлежности ЕУ на државе чланице. Значај доношења Повеље о основним правима у ЕУ може се свести на три битне компоненте: 1. институције ЕУ су ограничене у свом деловању обавезом поштовања основних права садржаних у Повељи; 2. државе чланице ЕУ такође морају да поштују ограничења која су везана за поштовање права гарантованих Повељом у процесу спровођења права ЕУ, као и приликом вршења својих надлежности када су оне повезане са одредбама из Повеље; 3. долази до ограничења слобода на јединственом тржишту ЕУ, тако да тржишне слободе не могу да имају примат над правима из Повеље. Више о овоме видети: Lj. Mintas Hodak, Politika ljudskih prava u EU – Povelja o temeljnim pravima EU i Konvencija o ljudskim pravima Vijeća Europe, U: Lj. Mintas Hodak, (Ur.), *Europska unija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2010, стр. 568-571, 575-578.
[370] 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 (recast) *OJ L* 204, 26. 7. 2006
[371] Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation *OJ L* 303, 2. 12. 2000

једнаког третмана међу особама без обзира на расно или етничко порекло,[372] Директива о балансу између пословног и приватног живота за родитеље и старатеље[373] и Директива о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у приступу и снабдевању робама и услугама.[374] Битно је споменути и Директиву о дужној пажњи за одрживо пословање[375] која има за циљ да се у ланцима производње обезбеди поштовање људских права, укључујући и заштиту од дискриминације, као и еколошких стандарда.

3. Поглавље – Државе некадашњег јединственог југословенског правног простора

3.1. Црна Гора

Устав Црне Горе[376] предвиђа да Црна Гора (у даљем тексту: ЦГ) јемчи и штити права и слободе који су неповредиви, као и да је свако обавезан да поштује права и слободе других.[377] Према члану 8. Устава ЦГ забрањена је непосредна или посредна дискриминација по било ком основу. Такође, предвиђена је могућност доношења посебних прописа или мера, који се неће сматрати дискриминацијом, а чији је циљ да се успостави национална, родна и укупна равноправност и заштита лица која су у неједнаком положају по било ком основу.[378] Такве врсте афирмативних мера могу се примењивати само док жељени циљ достизања равноправности не буде постигнут.[379] Гарантовано је да свако има право на рад, на слободан избор занимања и запошљавања, на правичне и хумане услове рада и на заштиту за време незапослености.[380] Као посебно осетљиве друштвене групе које уживају посебну заштиту на раду, препознати су омладина, жене и ОСИ.[381]

---

[372] Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin *OJ L* 180, 19. 7. 2000.
[373] Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1 *OJ L* 188, 12. 7. 2019.
[374] Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services *OJ L* 373, 21. 12. 2004, *OJ L* 153M, 7. 6. 2006.
[375] Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859 (Text with EEA relevance) PE/9/2024/REV/1 *OJ L*, 2024/1760, 5. 7.2024.
[376] „Службени лист ЦГ“, бр. 1/2007, 38/2013 – АМАНДМАНИ I ДО XVI.
[377] Члан 6. Устава Црне Горе.
[378] Члан 8. став 2. Устава Црне Горе.
[379] Члан 8. став 3. Устава Црне Горе.
[380] Члан 62. Устава Црне Горе.
[381] Члан 64. став 4. Устава Црне Горе.

Закон о забрани дискриминације[382] као кровни антидискриминациони пропис у ЦГ донет је 2010. године. Њиме је забрањен сваки облик дискриминације по основу расе, боје коже, националне припадности, друштвеног или етничког порекла, везе са неким мањинским народом или мањинском националном заједницом, језика, вере или уверења, политичког или другог мишљења, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, здравственог стања, инвалидитета, старосне доби, имовног стања, брачног или породичног стања, припадности групи или претпоставци о припадности групи, политичкој партији или другој организацији, као и других личних својстава.[383] Поред забране непосредне и посредне дискриминације, и подстицања или давања инструкција да се одређено лице или група лица дискриминишу по неком основу, као посебни облици дискриминације препознати су: узнемиравање, мобинг, сегрегација, дискриминација у пружању јавних услуга, дискриминација по основу старосне доби, политичка дискриминација, дискриминација у области васпитања, образовања и стручног оспособљавања, дискриминација у области рада, дискриминација по основу вере и уверења, дискриминација лица са инвалидитетом, дискриминација по основу родног идентитета и родне дискриминације.[384] Као тежи облици дискриминације препознати су: вишеструка дискриминација, поновљена дискриминација, продужена дискриминација, дискриминација учињена пропагирањем путем јавних гласила, као и исписивањем и истицањем садржаја и симбола дискриминаторске садржине на јавним местима и дискриминација која има нарочито тешке последице по дискриминисано лице, групу лица или по њихову имовину.[385]

Као посебна област у којој се јавља дискриминација препозната је област рада. Поред дискриминације на раду коју забрањује и закон у области рада, препозната је овим законом и дискриминација која се манифестује као исплата неједнаке зараде, односно накнаде за рад једнаке вредности било лицу или групи лица, по основу неког личног својства.[386] Законом је гарантована заштита од дискриминације у области рада не само лицима која раде по основу уговора о раду, већ и свим оним лицима која обављају неки облик рада, као што су привремени и повремени послови, студентске и ученичке праксе и сл.[387] Могуће је предузимати одређене мере на тржишту рада које

[382] „Службени лист ЦГ“, бр. 46/2010, 18/2014, 42/2017.
[383] Члан 2. став 2. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).
[384] Члан 2. ст. 3-5. и чл. 7-19. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).
[385] Члан 20. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).
[386] Члан 16. став 1. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).
[387] Члан 16. став 2. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).

имају за циљ унапређење положаја оних друштвених група које се због свог личног својства налазе у неједнаком положају, а прављење разлике се неће сматрати дискриминацијом уколико је конкретно лично својство неопходно да га лице поседује због карактеристика тог посла.[388]

Закон о раду[389] у ЦГ садржи детаљне одредбе о забрани дискриминације лица која траже запослење као и запослених у односу на расу, боју коже, националну припадност, друштвено или етничко порекло, везу са неким мањинским народом или мањинском националном заједницом, језик, веру или уверење, политичко или друго мишљење, пол, промену пола, родни идентитет, сексуалну оријентацију, здравствено стање, инвалидитет, старосну доб, имовно стање, брачно или породично стање, трудноћу, припадност групи или претпоставци о припадности групи, политичкој партији, синдикалној или другој организацији, или неко друго лично својство.[390] Посредна и непосредна дискриминација су забрањене у односу на: услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла; услове рада и права из радног односа; образовање, оспособљавање и усавршавање; напредовање на послу; и, отказ уговора о раду.[391] Посебним члановима овог закона забрањени су и: узнемиравање и сексуално узнемиравање; дискриминација у односу на професионалне системе социјалног осигурања; дискриминација у односу на стручно оспособљавање и усавршавање; дискриминација у односу на чланство у организацијама запослених и послодаваца; злостављање на радном месту, тј. мобинг.[392]

3.2. Босна и Херцеговина

Специфичност уставног и политичког уређења Босне и Херцеговине (у даљем тексту: БиХ) оставило је трага и на област нормирања људских права у овој држави. Устав Босне и Херцеговине[393] (у даљем тексту: Устав БиХ) и Устав Федерације Босне и Херцеговине[394] (у даљем тексту: Устав Федерације БиХ) не садрже „аутономне

[388] Члан 16. став 3. Закона о забрани дискриминације (Црне Горе).
[389] „Службени лист ЦГ“, бр. 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024, 86/2024.
[390] Члан 7. Закона о раду (Црне Горе).
[391] Члан 9. став 1. Закона о раду (Црне Горе).
[392] Чл. 10-14. Закона о раду (Црне Горе).
[393] Анекс IV Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини и „Службени гласник БиХ“, број 25/2009 – Амандман I.
[394] „Службене новине ФБиХ“, бр. 1/1994, 1/1994 – Амандман I, 13/1997 – Амандман II-XXIV, 13/1997 – Амандмани XXV и XXVI, 16/2002 – Амандмани XXVII-LIV, 22/2002 – Амандмани LVI-LXIII, 52/2002 – Амандмани LXIV-LXXXVII, 60/2002 – испр. Амандмана LXXXI, 18/2003 – Амандман LXXXVIII, 63/2003 – Амандмани LXXXIX-XCIV, 9/2004 – Амандмани XCV-CII, 32/2007 - испр., 20/2004 –

норме“[395] о људским правима, јер гарантују људска права и слободе кроз навођење листе међународних конвенција о људским правима које су саставни део устава кроз анексе. С друге стране, Устав Републике Српске,[396] следећи југословенску уставноправну традицију, прихвата метод непосредног навођења каталога људских права, њиховог дефинисања и предвиђања изузетака када и под којим условима могу бити ограничена.[397] Такође, приметно је да у уставима БиХ и Федерације БиХ није поклоњена велика пажња економским и социјалним правима.

Устав БиХ јесте Анкес IV који је саставни део Општег оквирног споразума за мир у БиХ,[398] познатог и под називом Дејтонски мировни споразум (енгл. *The General Framework Agreement for Peace in Bosnia and Herzegovina*, или *the Dayton Agreement*, или *the Dayton Accords*), према америчком граду Дејтону (енгл. *Dayton*) у коме је парафиран 21. новембра 1995. године, а потписан у Паризу 14. децембра 1995. године. У члану 2. се наводи да ће „Босна и Херцеговина и оба ентитета обезбедити највиши ниво међународно признатих људских права и основних слобода“, и уз то се наглашава непосредна примена ЕКЉП и њених протокола који имају супремацију над свим другим законима.[399] Уживање свих права која су побројана у члану 2. Устава БиХ,[400]

Амандмани CIII i CIV, 33/2004 – Амандман CV, 71/2005 – Амандмани CVI-CVIII, 72/2005 – Амандман CVI, 88/2008 – Амандман CIX, 79/2022 – Амандмани CX-CXXX, 80/2022 – испр., 31/2023 – Амандман CXXXI.

[395] S. Dedić, Ustavnopravni položaj pojedinih ekonomskih prava u Bosni i Hercegovini sa naglaskom na ostvarivanje prava na privatno poduzetništvo, U: M. Čokić, J. Alihodžić, (Ur.), *Zbornik radova –Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih reformi u BiH: koliko daleko možemo ići?*“, Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli i Centar za društvena istraživanja Internacionalnog Burč univerziteta, Tuzla, 2014, стр. 233.

[396] „Службени гласник Републике Српске“, бр. 21/1992 – пречишћени текст, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996, 16/1996, 21/1996, 21/2002, 26/2002, 30/2002, 31/2002, 69/2002, 31/2003, 98/2003, 115/2005, 117/2005, 48/2011 и „Службени гласник БиХ“, број 73/2019 – одлука УС БиХ.

[397] Г. Марковић, Уставноправни основ остваривања економских права у Босни и Херцеговини, У: М. Томић, П. Димитријевић, С. Стјепановић, Д. Марковић-Бајаловић, *et. al.*, (уређивачки одбор), *Зборник радова са Научног скупа са међународним учешћем*, одржаног 29. и 30. октобра 2010. године, на Палама, у организацији Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву, на тему: „*Актуелност и значај људских права и слобода*“, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2011, стр. 342-343.

[398] Закон о потврђивању Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 12/2002.

[399] Члан 2. ст. 1-2. Устава БиХ.

[400] Наводе се следећа права: право на живот; право да се не буде подвргнут мучењу или нехуманом и понижавајућем поступању или казни; право да се не буде држан у ропству или потчињености или на принудном или обавезном раду; право на личну слободу и безбедност; право на правичан поступак у грађанским и кривичним стварима и друга права у вези с кривичним поступком; право на приватни и породични живот, дом и преписку; слобода мисли, савести и вероисповести; слобода изражавања; слобода мирног окупљања и слобода удруживања; право на брак и заснивање породице; право на имовину; право на образовање; право на слободу кретања и пребивалишта.

као и у међународним споразумима садржаних у Анкесу I Устава БиХ,[401] „обезбеђено је свим лицима у Босни и Херцеговини без дискриминације по било којој основи као што су пол, раса, боја, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално и социјално порекло или повезаност са националном мањином, имовина, рођење или други статус“.[402] С обзиром на то да се у Анкесу I Устава БиХ наводи и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, као и други међународни инструменти, забрана дискриминације се односи и на област рада и запошљавања.

Устав Федерације БиХ у свом другом делу који носи назив „Људска права и основне слободе“ понавља одредбу о примени начела, права и слобода из члана 2. Устава БиХ који се примењују на целој територији БиХ.[403] Такође, овим уставом се гарантује да ће се Федерација БиХ старати о примени највишег нивоа међународно признатих права и слобода утврђених у документима који су наведени у Анексу Устава Федерације БиХ[404].[405] Ту се, између осталог, посебно набрајају и забрана сваког облика

[401] У питању су следећи споразуми о људским правима: 1. Конвенција о спречавању и кажњавању злочина геноцида (1948); 2. Женевске конвенције I-IV о заштити жртава рата (1949) и њихови допунски протоколи I-II (1977); 3. Конвенција о статусу избеглица (1951) и Протокол (1966); 4. Конвенција о држављанству удатих жена (1957); 5. Конвенција о смањењу броја лица без држављанства (1961); 6. Међународна конвенција о елиминацији свих облика расне дискриминације (1965); 7. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966) и опциони протоколи (1966. и 1989); 8. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966); 9. Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена (1979); 10. Конвенција против мучења и других сурових, нехуманих и понижавајућих поступака или кажњавања (1984); 11. Европска конвенција о спречавању мучења и нехуманих или понижавајућих поступака или кажњавања (1987); 12. Конвенција о правима детета (1989); 13. Међународна конвенција о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (1990); 14. Европска повеља за регионалне и мањинске језике (1992); 15. Оквирна конвенција за заштиту националних мањина (1994).

[402] Члан 2. став 4. Устава БиХ.

[403] Члан 1. Устава Федерације БиХ (II део – Људска права и основне слободе).

[404] У питању су следећи инструменти за заштиту људских права који имају правну снагу уставних одредби: 1. Конвенција о спречавању и кажњавању злочина геноцида (1948); 2. Универзална декларација о људским правима (1948); 3. Женевске конвенције I-IV о заштити жртава рата (1949) и Женевски допунски протоколи I-II (1977); 4. Европска конвенција о заштити људских права и основних слобода, и допунски протоколи (1950); 5. Конвенција о правном статусу избеглица (1951) и допунски протокол (1966); 6. Конвенција о националности удатих жена (1957); 7. Конвенција о смањењу броја апатрида (1961); 8. Европска социјална повеља (1961) и допунски протокол 1; 9. Међународна конвенција о елиминацији свих врста расне дискриминације (1965); 10. Међународни уговор о грађанским и политичким правима (1966) и припадајући му допунски Опционални протоколи (1989); 11. Међународни уговор о економским, социјалним и културним правима (1966); 12. Међународна конвенција о елиминацији свих врста дискриминације жена (1979); 13. Декларација Уједињених нација о елиминисању свих врста нетолеранције и дискриминације на основу вере или вероисповести (1981); 14. Конвенција против мучења и других врста окрутног, нехуманог или понижавајућег поступања или кажњавања (1984); 15. Европска конвенција о спречавању мучења, нехуманог или понижавајућег поступања или кажњавања (1987); 16. Конвенција о правима детета (1989); 17. Конвенција о правима радника на привременом раду у иностранству и чланова њихових породица (1990); 18. Документ састанка у Копенхагену Конференције о људској димензији КЕСС-а, Поглавље IV (1990); 19. Препоруке парламентарне скупштине Савета Европе о правима мањина, параграфи 10-13 (1990); 20. Декларација

дискриминације засноване на раси, боји коже, полу, језику, религији или веровању, политичким или другим уверењима, националном и социјалном пореклу,[406] као и слобода рада[407].

Устав Републике Српске садржи антидискриминациону одредбу већ у почетном делу текста где је предвиђено: „Грађани Републике Српске равноправни су у слободама, правима и дужностима, једнаки пред законом и уживају исту правну заштиту без обзира на расу, пол, језик, националну припадност, вероисповест, социјално порекло, рођење, образовање, имовно стање, политичко и друго уверење, друштвени положај или друго лично својство“.[408] Право на рад и слобода рада гарантовани су као једно од основних људских права и слобода, укључујући и слободу у избору занимања и запослења и доступност радних места и функција под једнаким условима.[409] Омладина, жене и ОСИ препознати су као друштвене групе које уживају посебну заштиту на тржишту рада.[410]

Закон о забрани дискриминације[411] у БиХ усвојен је 2009. године и примењује се *на целој територији државе*, у смислу да не постоје посебни ентитетски закони у овој области. Дискриминација је забрањена на основу: расе, боје коже, језика, вере, етничке припадности, инвалидитета, животне доби, националног или социјалног порекла, везе с националном мањином, политичког или другог уверења, имовног стања, чланства у синдикату или другом удружењу, образовања, друштвеног положаја и пола, сексуалне оријентације, родног идентитета, полних карактеристика, као и сваке друге околности која има за сврху или последицу да било којем лицу онемогући или угрожава признавање, уживање или остваривање на равноправној основи права и слобода у свим областима живота.[412] Забрана спровођења дискриминаторског третмана је обавеза која се односи на све јавне органе, физичка и правна лица без обзира на то да ли делују у јавном или приватном сектору, у свим областима друштвеног живота, при

Уједињених нација о правима особа које припадају националним или етничким, верским или језичким мањинама (1990); 21. Европска повеља о регионалним језицима и језицима мањина (1992); 22. Оквирна конвенција за заштиту националних мањина из 1994.

[405] Члан 2. став 1. Устава Федерације БиХ (II део – Људска права и основне слободе).

[406] Члан 2. став 1. тачка 1) подтачка д) Устава Федерације БиХ (II део – Људска права и основне слободе).

[407] Члан 2. став 1. тачка 1) подтачка л) Устава Федерације БиХ (II део – Људска права и основне слободе).

[408] Члан 10. Устава Републике Српске.

[409] Члан 39. став 1. и став 3. Устава Републике Српске.

[410] Члан 40. став 3. Устава Републике Српске.

[411] „Службени гласник Босне и Херцеговине“, бр. 59/2009, 66/2016.

[412] Члан 2. став 1. Закона о забрани дискриминације (БиХ).

чему законодавац посебно истиче област запошљавања.[413] Поред непосредне и посредне дискриминације, овај закон забрањује и остале облике дискриминације где спадају: узнемиравање, сексуално узнемиравање, мобинг, сегрегација, издавање налога другима за вршење дискриминације и помагање другима приликом дискриминације, као и подстицање на дискриминацију.[414] Као тежи облици дискриминације предвиђени су: вишеструка, поновљена и продужена дискриминација.[415] У члану 5. Закона о забрани дискриминације у БиХ побројани су случајеви када се неједнак третман неће сматрати дискриминацијом, када за то постоје објективни, оправдани разлози, где су наведене и ситуације у домену рада и запошљавања.

Закон о раду[416] у Федерацији БиХ забрањује непосредну (директну) и посредну (индиректну) дискриминацију, како радника, тј. запослених, тако и лица која траже запослење по основу пола, полног опредељења, брачног стања, породичних обавеза, старости, инвалидности, трудноће, језика, вере, политичког и другог мишљења, националне припадности, социјалног порекла, имовног стања, рођења, расе, боје коже, чланства или нечланства у политичким странкама и синдикатима, здравственог статуса, или неког другог личног својства.[417] Забрана дискриминације се односи на следеће ситуације: 1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2. услове рада и сва права из радног односа; 3. образовање; 4. оспособљавање и усавршавање; 5. напредовање у послу; и, 6. отказивање уговора о раду.[418] Овај закон садржи и посебну одредбу о забрани узнемиравања, сексуалног узнемиравања, насиља на основу пола и мобинга.[419] Предвиђени су изузеци од дискриминације када је због одређене природе посла оправдано правити разлику, вршити искључење или давати првенство оним кандидатима који поседују конкретно лично својство, као и приликом примене одредби овог закона, колективног уговора и уговора о раду које су усмерене на заштиту одређених радника.[420]

[413] Члан 2. став 2. Закона о забрани дискриминације (БиХ).
[414] Члан 4. ст. 1-5. Закона о забрани дискриминације (БиХ).
[415] Члан 4. став 6. Закона о забрани дискриминације (БиХ).
[416] „Службене новине ФБиХ“, бр. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - одлука УС, 49/2021 - др. закон, 103/2021 - др. закон, 44/2022, 39/2024.
[417] Члан 8. Закона о раду (Фдерације БиХ).
[418] Члан 10. став 1. Закона о раду (Федерације БиХ).
[419] Члан 9. Закона о раду (Федерације БиХ).
[420] Члан 11. Закона о раду (Федерације БиХ).

Закон о раду[421] у Републици Српској садржи практично идентичне одредбе о забрани дискриминације као и Закон о раду у Федерацији БиХ. Предвиђено је да радник, односно лице које тражи запослење не може бити доведено у неравноправан положај приликом остваривања права по основу рада или приликом запослења по основу расе, етничке или националне припадности, боје коже, пола, језика, религије, политичког или другог мишљења и убеђења, социјалног порекла, имовног стања, чланства или нечланства у синдикату или политичкој организацији, физичког и душевног здравља и других обележја која нису у непосредној вези са природом радног односа.[422] У члану 20. овог закона дефинисани су посредна и непосредна дискриминација. Такође, предвиђени су изузеци када се прављење разлике неће сматрати дискриминацијом уколико то захтева сама природа посла, или уколико се ради о примени одређених афирмативних мера у циљу пружања посебне заштите одређеним категоријама радника.[423] Забрана дискриминације се односи на следеће случајеве: 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 у послу; и, 5. отказ уговора о раду.[424] Посебно је истактнута забрана дискриминације по основу пола приликом запошљавања, трајања радног односа и отказа уговора о раду.[425] Такође, забрањено је узнемиравање, сексуално узнемиравање, насиље на основу пола и систематско злостављање радника од стране послодавца и других запослених, тј. мобинг.[426]

Закон о раду Брчко дистрикта БиХ[427] прописује забрану непосредне (директне) и посредне (индиректне) дискриминације у области остваривања права по основу рада или приликом запослења по основу пола, полног опредељења, брачног стања, породичних обавеза, старости, инвалидности, трудноће, језика, вере, политичког и другог мишљења, националне припадности, социјалног порекла, имовног стања, рођења, расе, боје коже, чланства или нечланства у политичким странкама и синдикатима, здравственог статуса или неког другог личног својства.[428] Забрана дискриминације се односи на: 1. услове за запошљавање и избор кандидата за

[421] „Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023, 39/2024.
[422] Члан 19. Закона о раду (Републике Српске).
[423] Члан 21. Закона о раду (Републике Српске).
[424] Члан 22. став 1. Закона о раду (Републике Српске).
[425] Члан 23. Закона о раду (Републике Српске).
[426] Члан 24. Закона о раду (Републике Српске).
[427] „Службени гласник Брчко дистрикта БиХ“, број 34/2019, 2/2021, 6/2021, 15/2022.
[428] Члан 7. став 1. Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.

обављање одређеног посла; 2. услове рада и сва права из радног односа; 3. оспособљавање и стручно усавршавање; 4. напредовање у послу; и, 5. отказ уговора о раду.[429] Предвиђени су изузеци када се прављење разлике неће сматрати дискриминацијом уколико то захтева сама природа посла, или уколико се ради о примени одређених афирмативних мера у циљу пружања посебне заштите одређеним категоријама радника.[430] Као остале облике дискриминације овај закон предвиђа и забрањује узнемиравање, сексуално узнемиравање и мобинг.[431]

3.3. Република Северна Македонија

Устав Републике Северне Македоније (мкд. *Устав на Република Северна Македонија*)[432] гарантује грађанима Северне Македоније једнакост у слободама и правима без обзира на њихов пол, расу, боју коже, национално и социјално порекло, политичко и верско уверење, богатство и друштвени статус, као и њихову једнакост пред Уставом и законом.[433] Поред ове опште одредбе о једнакости грађана без обзира на њихово лично својство, при чему је листа личних својстава формулисана у форми затворене листе, у члану 32. Устава је гарантовано да су свима под једнаким условима доступни сви послови. Такође, истим чланом је прописано да свако има право на рад, слободан избор запослења, заштиту на раду, право на материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на адекватну зараду, право на плаћени дневни, недељни и годишњи одмор, као и да се запослени не могу одрећи ових права.

Закон о спречавању и заштити од дискриминације (мкд. *Закон за спречување и заштита од дискриминација*)[434] у набрајању области на које се примењују његове одредбе прво наводи област рада и радних односа.[435] Предвиђена је отворена листа личних својстава по којима је забрањено вршити дискриминацију, као што су: раса, боја коже, порекло, национално или етничко порекло, пол, сексуална оријентација, родни идентитет, припадност маргинализованој групи, језик, држављанство, друштвено порекло, образовање, религија или уверење, политичко уверење, друга

[429] Члан 7. став 2. Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.
[430] Члан 7. став 3. Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.
[431] Члан 10. ст. 1-4. Закона о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине.
[432] „Службени весник на Република Северна Македонија“, бр. 52/1991, 1/1992, 31/1998, 91/2001, 84/2003, 107/2005, 3/2009, 13/2009-испр., 49/2011, 6/2019.
[433] Члан 9. Устава Републике Северне Македоније.
[434] „Службени весник на Република Северна Македонија“, број 258/2020.
[435] Члан 3. став 2. тачка 1) Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).

уверења, инвалидитет, године, породични или брачни статус, имовинско стање, здравствено стање, лични статус и друштвени статус или било које друго лично својство.[436] Поред опште дефиниције дискриминације,[437] предвиђен је детаљан преглед облика дискриминације, и то следећих: непосредна и посредна дискриминација;[438] позивање, подстицање и давање инструкција за вршење акта дискриминације;[439] узнемиравање и сексуално узнемиравање;[440] виктимизација;[441] сегрегација;[442] и, тежи облици дискриминације где спадају: вишеструка дискриминација, интерсекцијска дискриминација, поновљена дискриминација и продужена дискриминација.[443] Прописани су случајеви изузетака када се неједнак третман, искључење или давање првенства неће сматрати дискриминацијом, укључујући и оне ситуације када је поседовање одређеног личног својства одлучујући услов за обављање одређеног занимања или делатности, а циљ који се тиме постиже је лигитиман.[444]

Закон о раду (мкд. *Закон за работните односи*)[445] у Републици Северној Македонији забрањује да послодавац врши дискриминацију према лицу које тражи запослење или према запосленом због расног или етничког порекла, боје коже, пола, старости, здравственог стања, односно инвалидитета, верског, политичког или другог уверења, чланства у синдикату, националног или социјалног порекла, породичног статуса, материјалне ситуације, сексуалне оријентације или због других личних својстава.[446] Посебно је наглашена обавеза да се женама и мушкарцима обезбеде једнаке могућности и једнак третман у односу на: приступ запошљавању, укључујући напредовање и професионално и стручно оспособљавање на радном месту; услове рада; једнаке плате за једнак рад; шеме социјалног осигурања; одсуство са посла; радно време, и, отказ уговора о раду.[447] Закон детаљно регулише и забрањује непосредну и посредну дискриминацију, узнемиравање и полно узнемиравање, психичко

[436] Члан 5. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[437] Члан 6. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[438] Члан 8. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[439] Члан 9. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[440] Члан 10. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[441] Члан 11. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[442] Члан 12. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[443] Члан 13. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[444] Члан 7. Закона о спречавању и заштити од дискриминације (Републике Северне Македоније).
[445] „Службени весник на Република Македонија“, бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016, 120/2018, „Службени весник на Република Северна Македонија“, бр. 110/2019, 267/2020, 151/2021, 288/2021, 111/2023.
[446] Члан 6. став 1. Закона о раду (Републике Северне Македоније).
[447] Члан 6. став 2. Закона о раду (Републике Северне Македоније).

узнемиравање на радном месту, тј. мобинг.[448] Предвиђена је и детаљна листа изузетака када се прављење разлике, искључење или давање првенства неће сматрати актом дискриминације, између осталог, када је такво поступање потребно због природе посла или је одређено лично својство одлучујући услов за обављање тог посла, као и приликом примене посебних мера у циљу унапређења положаја друштвено осетљивих група на тржишту рада када је то предвиђено овим или другим законом, колективним уговором или уговором о раду.[449]

3.4. Република Хрватска

Према Уставу Републике Хрватске (хр. *Ustav Republike Hrvatske*)[450] свакоме се гарантују права и слободе без обзира на његову расу, боју коже, пол, језик, веру, политичка или друга уверења, национално или друштвено порекло, имовину, рођење, образовање, друштвени положај или друге карактеристике, као и једнакост пред законом.[451] Такође, свакоме се гарантује право на рад и слободу рада, слобода у избору професије и запослења, као и једнакост услова у погледу доступности сваког радног места и дужности.[452]

Закон о сузбијању дискриминације као кровни антидискриминациони пропис у Републици Хрватској (хр. *Zakon o suzbijanju diskriminacije*)[453] усвојен је 2008. године. Већ у 1. члану у коме је објашњена сврха овог закона, наведено је да је заштита од дискриминације гарантована на основу расе или етничког порекла или боје коже, пола, језика, вере, политичког или другог уверења, националног или социјалног порекла, имовине, чланства у синдикату, образовања, друштвеног положаја, брачног или породичног статуса, старости, здравља, инвалидитета, генетског наслеђа, родног идентитета, изражавања или сексуалне оријентације.[454] Интересантно је споменути да се у овом случају законодавац определио за тзв. „затворену“ листу личних својстава, што свакако не умањује гарантовани ниво заштите од дискриминације јер је у Уставу Републике Хрватске већ садржана тзв. „отворена“ листа личних својстава (члан 14. Устава Републике Хрватске). Такође, Република Хрватска је ратификовала и бројне

[448] Члан 7, чл. 9-9а Закона о раду (Републике Северне Македоније).
[449] Члан 8. Закона о раду (Републике Северне Македоније).
[450] „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014.
[451] Члан 14. Устава Републике Хрватске.
[452] Члан 55. Устава Републике Хрватске.
[453] „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 85/2008, 112/2012.
[454] Члан 1. став 1. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).

уговоре о заштити људских права као што су Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, ЕКЉП итд. који гарантују забрану од дискриминације по било ком личном својству, поред оних који су изричито побројани.[455] Предвиђени су и забрањени следећи облици дискриминације: посредна и непосредна дискриминација;[456] узнемиравање и полно узнемиравање;[457] подстицање на дискриминацију и пропуштање разумног прилагођавања потребама ОСИ;[458] сегрегација.[459] Као тежи облици дискриминације препознати су: вишеструка, поновљена и продужена дискриминација, као и дискриминација која посебно тешко погађа жртву таквог акта.[460]

Као посебне области у којима је нарочито важна примена овог закона наведене су области „рада и услова рада; могућности обављања самосталних или зависних активности, укључујући критеријуме за избор и услове за запошљавање и напредовање; приступа свим врстама стручног вођења, стручног усавршавања и усавршавања и преквалификације“.[461] Такође, поред опште забране дискриминације у свим областима друштвеног живота, прописани су и одређени изузеци када је дозвољеноављење разлике, пропуштање или давање првенства на основу одређеног личног својства које се сматра одлучујућим разлогом таквог поступања, где су издвојене и конкретне ситуације које се тичу тржишта рада.[462]

Закон о раду у Републици Хрватској (хр. *Zakon o radu*)[463] забрањује посредну и непосредну дискриминацију у области рада и услова рада, као и у односу на „избор и услове за запошљавање, напредовање, професионално усмеравање, стручно оспособљавање и даље образовање и преквалификацију, у складу са овим законом и посебним законима“.[464] Посебном одредбом предвиђено је да уколико колективним уговором није регулисано, а послодавац има најмање двадесет запослених, дужан је да

[455] T. Šimonović Einwalter, Uvodne napomene: 15 godina Zakona o suzbijanju diskriminacije – pogled unatrag, sadašnji trenutak i pogled unaprijed, U: *Diskriminacija i zaštita od diskriminacije u Hrvatskoj: Osvrt na 15 godina primjene Zakona o suzbijanju diskriminacije*, Pučka pravobraniteljica, Zagreb, 2025, стр. 10-11. https://www.ombudsman.hr/en/download/diskriminacija-i-za-tita-od-diskriminacije-u-hrvatskoj-osvrt-na-15-godina-primjene-zakona-o-suzbijanju-diskriminacije/?wpdmdl=20628&refresh=6911e0de6b2d01762779358 приступ: 10. 11. 2025.
[456] Члан 2. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[457] Члан 3. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[458] Члан 4. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[459] Члан 5. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[460] Члан 6. став 1. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[461] Члан 8. став 1. тачка 1) Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[462] Члан 9. Закона о сузбијању дискриминације (Републике Хрватске).
[463] „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.
[464] Члан 7. став 4. Закона о раду (Републике Хрватске).

донесе и објави правилник којим ће између осталог бити регулисане мере за заштиту од дискриминације.[465]

3.5. Република Словенија

Устав Републике Словеније (сл. *Ustavo Republike Slovenije*)[466] гарантује свима једнака људска права и основне слободе без обзира на лична својства као што су националност, раса, пол, језик, вера, политичка или друга уверења, материјални статус, рођење, образовање, друштвени статус, инвалидитет или било које друго лично својство, као и једнакост свих пред законом.[467] Такође, гарантовани су слобода рада, слободан избор запослења, као и доступност сваког посла свима под једнаким условима.[468]

Закон о заштити од дискриминације (сл. *Zakon o varstvu pred diskriminacijo*)[469] у Републици Словенији већ у првом члану гарантује заштиту од дискриминације сваком појединцу без обзира на пол, националност, расу или етничко порекло, језик, веру или уверење, инвалидитет, године старости, сексуалну оријентацију, родни идентитет и родно изражавање, друштвени статус, материјално стање, образовање или било које друго лично својство у различитим областима друштвеног живота.[470] Овај закон се примењује и у областима: запошљавања, самозапошљавања и занимања, укључујући критеријуме за избор и услове запошљавања и напредовања, приступ свим облицима и нивоима каријерног вођења и саветовања, и стручног образовања и оспособљавања, даљег стручног оспособљавања и преквалификације, укључујући радно искуство, отказ уговора о раду и зарада, стручног и синдикалног организовања.[471] Поред дефинисања појмова дискриминације, једнаког третмана и непосредне и посредне дискриминације, препознати су и остали облици дискриминације где спадају: узнемиравање и сексуално узнемиравање, навођење на дискриминацију, подстицање на дискриминацију и виктимизација.[472] Законом су дефинисани и тешки облици дискриминације, као што су: вишеструка дискриминација, масовна дискриминација, дуготрајна или поновљена

[465] Члан 26. став 1. Закона о раду (Републике Хрватске).
[466] „Uradni list RS“, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a.
[467] Члан 14. Устава Републике Словеније.
[468] Члан 49. ст. 1-3. Устава Републике Словеније.
[469] „Uradni list RS“, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg.
[470] Члан 1. став 1. Закона о заштити од дискриминације (Републике Словеније).
[471] Члан 2. став 1. тач. 1-4) Закона о заштити од дискриминације (Републике Словеније).
[472] Чл. 4-11. Закона о заштити од дискриминације (Републике Словеније).

дискриминација, и дискриминација која садржи или би могла да садржи тешко отклоњиве последице по лице које је жртва таквог акта (чињења, нечињења или пропуштања).[473] У одређеним случајевима, који су таксативно побројани, истиче се да сваки неједнак третман неће представљати дискриминацију, уколико је циљ који се тиме постиже легитиман, што се односи и на област рада и запошљавања.[474]

Закон о запошљавању (сл. *Zakon o delovnih razmerjih*)[475] у Републици Словенији предвиђа обавезу за послодавца да обезбеди једнак третман према лицу које тражи запослење или запосленом у току трајања радног односа или приликом престанка уговора о раду, без обзира на националност, расу или етничко порекло, национално и социјално порекло, пол, боју коже, здравствено стање, породично стање, лични статус, вероисповест или друго лично својство.[476] Дефинисане су непосредна и посредна дискриминација, и посебно је наглашено да ће се дискриминацијом сматрати неједнак третман у случајевима породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета.[477] У одређеним околностима, када због природе посла или услова у којима се посао обавља, одређено лично својство представља битан и одлучујући услов за рад, који је сразмеран и оправдан легитимним циљем који се жели постићи, давање предности оним кандидатима који та лична својства поседују, неће се сматрати актом дискриминације, иако је фактички дошло до неједнаког поступања.[478] Прописана је и забрана сексуалног узнемиравања и сваког другог узнемиравања, као и забрана мобинга.[479]

3.6. Република Србија

Устав Републике Србије (у даљем тексту: Устав РС) гарантује право на рад, предвиђа да свако има право на слободан избор рада, као и да су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места.[480] Посебно су побројана права која су гарантована, уз напомену да се њих нико не може одрећи, а у питању су следећа права: право на поштовање достојанства личности на раду, безбедни и здрави услови рада,

[473] Члан 12. Закона о заштити од дискриминације (Републике Словеније).
[474] Члан 13. Закона о заштити од дискриминације (Републике Словеније).
[475] „Uradni list RS“, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.
[476] Члан 6. став 1. Закона о запошљавању (Републике Словеније).
[477] Члан 6. ст. 3-4. Закона о запошљавању (Републике Словеније).
[478] Члан 6. став 5. Закона о запошљавању (Републике Словеније).
[479] Члан 7. Закона о запошљавању (Републике Словеније).
[480] Члан 60 ст. 1-3. Устава РС.

потребна заштита на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правична накнада за рад и правна заштита за случај престанка радног односа.[481] Као посебно осетљиве категорије лица којима се омогућава посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом, предвиђени су: жене, омладина и ОСИ.[482]

Прописано је да су пред Уставом РС и законом сви једнаки, као и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације.[483] Забрањен је сваки облик дискриминације, укључујући и непосредну или посредну дискриминацију, и то по било ком основу, при чему су посебно препозната лична својства као што су: раса, пол, национална припадност, друштвено порекло, рођење, вероисповест, политичко или друго уверење, имовно стање, култура, језик, старост и психички или физички инвалидитет.[484] Устав РС предвиђа изузетак да се неће сматрати дискриминацијом посебне мере које РС може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.[485] Гарантована је равноправност жена и мушкараца и развијање политике једнаких могућности.[486] Чланом 76. Устава РС посебно је прописана забрана дискриминације припадника националних мањина. У том смислу, наглашено је да се неће сматрати дискриминацијом посебни прописи и привремене мере које РС може увести у економском, социјалном, културном и политичком животу, ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини, ако су усмерене на уклањање изразито неповољних услова живота који их посебно погађају.[487] Фокус је и на подстицању уважавања разлика које постоје због посебности етничког, културног, језичког или верског идентитета њених грађана, кроз различите мере у области образовања, културе и јавног обавештавања.[488] Истакнут је и значај развијања духа толеранције у области образовања, културе и информисања, како би се уважавали различити етнички, културни, језички или верски идентитет свих људи који живе на територији РС.[489]

[481] Члан 60. став 4. Устава РС.
[482] Члан 60. став 5. Устава РС.
[483] Члан 21. ст. 1-2. Устава РС.
[484] Члан 21. став 3. Устава РС.
[485] Члан 21. став 4. Устава РС.
[486] Члан 15. Устава РС.
[487] Члан 76. став 3. Устава РС.
[488] Члан 48. Устава РС.
[489] Члан 81. Устава РС.

Устав РС прописује непосредну примену зајемчених људских и мањинских права, и непосредну примену људских и мањинских права зајемчених општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима.[490] Законом се не може утицати на суштину зајемчених људских и мањинских права, и законом се може прописати њихово остваривање само у случају да је то предвиђено Уставом РС или да то захтева природа конкретних права[491], што посебно долази до изражаја када се ради о социјално-економским правима, укључујући и право на рад. Приликом тумачења одредби о људским и мањинским правима, то се чини у корист унапређења вредности демократског друштва, узимајући у обзир важеће међународне стандарде људских и мањинских права, као и праксу међународних институција које надзиру њихово спровођење.[492] Забрањено је и кажњиво свако изазивање и подстицање расне, националне, верске или друге неравноправности, мржње и нетрпељивости.[493]

У погледу ограничења људских и мањинских права, предвиђено је да је то могуће учинити ако ограничење допушта Устав РС, у сврхе ради којих их Устав РС допушта, у обиму неопходном да се уставна сврха ограничења задовољи у демократском друштву и без задирања у суштину зајемченог права.[494] У случајевима ограничења људских и мањинских права, сви државни органи, а нарочито судови, дужни су да воде рачуна о суштини права које се ограничава, важности сврхе ограничења, природи и обиму ограничења, односу ограничења са сврхом ограничења и о томе да ли постоји начин да се сврха ограничења постигне мањим ограничењем права.[495] Такође, достигнути ниво људских и мањинских права не може се смањивати, путем одређених аката чињења или нечињења државних органа,[496] или кроз доношење закона или подзаконских аката.

Устав РС гарантује свакоме право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско или мањинско право, као и право на уклањање последица које су повредом настале.[497] Такође, грађани имају и право да се обрате међународним

[490] Члан 18. ст. 1-2. Устава РС.
[491] Члан 18. став 2. Устава РС.
[492] Члан 18. став 3. Устава РС.
[493] Члан 49. Устава РС.
[494] Члан 20. став 1. Устава РС.
[495] Члан 20. став 3. Устава РС.
[496] Члан 20. став 2. Устава РС.
[497] Члан 22. став 1. Устава РС.

институцијама за заштиту људских и мањинских права која су прописана Уставом РС.[498]

ЗЗД је кровни антидискриминациони пропис у РС којим је регулисана општа забрана дискриминације у различитим областима друштвеног живота, њиме се уређују облици и случајеви дискриминације, регулисани су поступци заштите од дискриминације и установљен је самосталан и независан државни орган – ПЗР.[499] У циљу заштите свих лица од дискриминације, одредбе овог закона примењују се према *сваком физичком лицу* које борави на територији РС или на територији под њеном јурисдикцијом, без обзира на то да ли је држављанин РС, неке друге државе или је лице без држављанства, као и *према правном лицу* које је регистровано, односно обавља делатност на територији РС.[500]

ЗЗД гарантује да су сви једнаки и да уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, а свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације.[501] Поред различитих облика дискриминације[502] који су побројани у овом закону, ЗЗД предвиђа и посебне случајеве дискриминације[503] где спада и *дискриминација у области рада*.

---

[498] Члан 22. став 2. Устава РС.
[499] Члан 1. ЗЗД.
[500] Члан 2. став. 1. тачка 2. ЗЗД.
[501] Члан 4. ЗЗД.
[502] ЗЗД је дефинисао следеће *облике дискриминације*: сегрегација (члан 5. став 2), навођење на дискриминацију (члан 5. став 3), непосредна дискриминација (члан 6), посредна дискриминација (члан 7), повреда начела једнаких права и обавеза (члан 8), забрана позивања на одговорност (члан 9), удруживање ради вршења дискриминације (члан 10), говор мржње (члан 11), узнемиравање, понижавајуће поступање, полно и родно узнемиравање (члан 12). У члану 13. ЗЗД побројани су и *тешки облици дискриминације*: 1. изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације и инвалидитета и старосног доба; 2. пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти; 3. пропагирање дискриминације путем јавних гласила; 4. ропство, трговина људима, сегрегација, апартхејд, геноцид, етничко чишћење и њихово пропагирање; 5. дискриминација лица по основу два или више личних својстава без обзира на то да ли се утицај појединих личних својстава може разграничити (вишеструка дискриминација) или се не може разграничити (интерсекцијска дискриминација); 6. дискриминација која је извршена више пута (поновљена дискриминација) или која се чини у дужем временском периоду (продужена дискриминација) према истом лицу или групи лица; и, 7. дискриминација која доводи до тешких последица по дискриминисаног, друга лица или имовину.
[503] Поред дискриминације у области рада (члан 16), ЗЗД предвиђа и остале *посебне случајеве дискриминације*, као што су: дискриминација у поступцима пред органима јавне власти (члан 15), дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објеката и површина (члан 17), забрана верске дискриминације (члан 18), дискриминација у области образовања и стручног оспособљавања (члан 19), дискриминација на основу пола, рода и родног идентитета (члан 20), дискриминација на основу сексуалне оријентације (члан 21), дискриминација деце (члан 22), дискриминација на основу старосног доба (члан 23), дискриминација националних мањина (члан 24), дискриминација због политичке или синдикалне припадности (члан 25), дискриминација особа са инвалидитетом (члан 26), дискриминација с обзиром на здравствено стање (члан 27), дискриминација у области становања (члан 27а).

Забрањена је дискриминација односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа, као и остваривање права на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.[504] Оваквом формулацијом законодавац забрањује дискриминацију приликом приступа тржишту рада, као и на тржишту рада, и гарантује да под једнаким условима запослени остварују сва права која им припадају по основу радног односа, тј. по основу процеса рада.

Појам *послодавца* у ЗЗД је прецизно регулисан у члану 2. став 1. тачка 5), те стога анализом конкретне одредбе можемо да закључимо следеће: 1. у питању је домаће или страно правно и физичко лице; 2. делује у јавном и приватном сектору; 3. запошљава или радно ангажује једно или више лица, односно лице које у државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе врши права и дужности послодавца у име РС, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе.

Намера законодавца да заштити од дискриминације различита лица која су део процеса рада, оличена је у формулацији члана 16. став 2. ЗЗД, тако да ово право уживају: лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду.

Предвиђени су изузеци када се прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла неће сматрати дискриминацијом, уколико је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица, као што су: жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, ОСИ и др.[505] На пример, код одређене позоришне улоге глумац мора да буде нижег раста, те се предност на кастингу даје глумцу који задовољава тај критеријум, или код одређених занимања постављена је горња старосна граница за

[504] Члан 16. став 1. ЗЗД.
[505] Члан 16. став. 3. ЗЗД.

њихово обављање[506] и одређено здравствено стање које кандидат мора да испуни. У супротном, неиспуњавање постављених услова доводи до искључења пријављених кандидата.

Прописана је могућност увођења посебних мера према оним лицима која се налазе у неједнаком положају и која су у посебном ризику од дискриминације, и такве мере се примењују све док се не постигне жељени циљ, изузев ако законом није другачије прописано.[507] Као пример можемо навести афирмативне мере за упис на основне академске студије Рома и ОСИ, или подстицајне мере за запошљавање припадника ових друштвених група, или организовање посебних стручних пракси у органима државне управе за младе из мањинских и мање развијених заједница.[508]

ЗоР забрањује дискриминацију, на исти начин као и ЗЗД, како према лицима која траже запослење, тако и према запосленима.[509] Као облике дискриминације, ЗоР је издвојио само непосредну и посредну дискриминацију,[510] док је та листа знатно шира у ЗЗД, што је и очекивано с обзиром на то да је реч о антидискриминационом пропису који детаљније регулише предметну област. Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање којима је посебно посвећен члан 21. И у овом законском тексту садржана је иста одредба као и у ЗЗД о изузецима када сеављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао неће сматрати дискриминацијом.[511] Такође, ЗоР је предвидео да је послодавац[512] дужан да запосленом који је ОСИ обезбеди обављање послова у складу са радном способношћу тог лица.[513]

---

[506] Као пример наводимо Уредбу о специјалној и посебним јединицама полиције („Службени гласник РС“, бр. 47/2018, 59/2018, 91/2018, 29/2019, 69/2019, 66/2020, 78/2020, 102/2020, 113/2020, 133/2020, 146/2020, 149/2020, 60/2021, 83/2021, 125/2021, 67/2022, 83/2022, 134/2022, 16/2023, 38/2023, 54/2023, 89/2023, 26/2024, 78/2024, 90/2024, 21/2025, 28/2025, 59/2025, 77/2025, 118/2025) којом је у члану 7. став 1. тачка 1) као један од критеријума по којима се врши избор полазника Селекционе обуке за Специјалну антитерористичку јединицу предвиђено да полазник није старији од 28 година.

[507] Члан 14. ст. 1-2. ЗЗД.

[508] На пример, у циљу укључивања младих из мањинских и мање развијених заједница из јужне и југозападне Србије у рад државне управе, Министарство за људска и мањинска права и друштвени дијалог уз подршку Мисије ОЕБС-а у РС организује *Програм стручне праксе за младе стручњаке из јужне и југозападне Србије*. Више о овом програму видети: *Отворена врата државних институција за младе стажисте* https://minljmpdd.gov.rs/otvorena-vrata-drzavnih-institucija-za-mlade-staziste/ *Министар Жигманов разговарао са стажистима који раде у државним институцијама* https://minljmpdd.gov.rs/ministar-zigmanov-razgovarao-sa-stazistima-koji-rade-u-drzavnim-institucijama/ приступ: 25. 2. 2025.

[509] Члан 18. ЗоР.

Према члану 20. ЗоР, забрана дискриминације односи се 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; и, 5. отказ уговора о раду.

[510] Члан 19. ЗоР.

[511] Члан 22. став 1. ЗоР.

Као посебан пропис којим су створени услови за остваривање и унапређење родне равноправности у циљу стварања једнаких могућности за учешће и равноправан третман жена и мушкараца, укључујући и области рада, запошљавања и самозапошљавања, донет је Закон о родној равноправности (у даљем тексту: ЗРР).[514] Овај закон предвиђа „систематске инструменте онемогућавања или умањивања деловања дискриминаторних механизама“,[515] као што су опште и посебне мере за остваривање и унапређење родне равноправности у различитим областима друштвеног живота. Као *опште мере* дефинисане су „мере којима се у одређеној области забрањује дискриминација на основу пола, односно рода, или налаже одговарајуће поступање ради остваривања родне равноправности“.[516] Битно је споменути да се под овим мерама подразумевају не само мере предвиђене законом, већ и оне које су утврђене декларацијама, резолуцијама, стратегијама и другим документима, а чији циљ јесте остваривање родне равноправности.[517] *Посебне мере* дефинисане су као „активности, мере, критеријуми и праксе у складу са начелом једнаких могућности којима се обезбеђује равноправно учешће и заступљеност жена и мушкараца, посебно

---

[512] Појам послодавца у ЗоР дефинисан је једном општијом одредбом у односу на ЗЗД, као „домаће, односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује, једно или више лица“ (члан 5. став 2. ЗоР). Сматрамо да оваква законска формулација и одредба ЗЗД (члан 2. став 11. тачка 5)) имају истоветно значење.

[513] Члан 101. ЗоР.

Ту је реч о томе да запослени који има одређене здравствене сметње које су утврђене од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, „не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину“. (члан 81. став 2. ЗоР)

[514] „Службени гласник РС“, број 52/2021.

Претеча ЗРР био је Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт)) који је донет 2009. године, а престао је са важењем доношењем ЗРР. Оно што се може приметити јесте терминолошко разликовање у називима ова два закона. ЗРР употребљава термин „род“ а не „пол“, и њиме се означава друштвени конструкт који је везан за друштвене улоге, могућности, понашања, активности и атрибуте који се очекују од једног лица и приписани су му у зависности од његовог пола, као биолошке категорије, као жене или мушкарца. Постоје и оспоравања оваквог назива закона јер се наводи да Устав РС не садржи термин род, већ у члану 15. који носи назив *Равноправност полова*, јемчи равноправност жена и мушкараца и гарантује развијање политике једнаких могућности од стране РС.

У образложењу нацрта ЗРР било је наведено да његов назив представља „искорак“ јер се на тај начин кроз наслов и предмет уређивања, синтагма „родна равноправност“ усклађује са општеприхваћеним правилима међународног права и потврђеним међународним уговорима. Образложење Нацрта Закона о родној равноправности, стр. 5. https://rsjp.gov.rs/upload/1624532979267_Obrazlo%C5%BEenje.pdf приступ: 25. 6. 2025.

Уставни суд РС привремено је обуставио примену ЗРР, јер је на 8. седници Уставног суда која је одржана 27. јуна 2024. године покренут поступак за утврђивање неуставности ЗРР (предмет ИУз-85/2021). *Саопштење са 8. седнице Уставног суда, одржане 27. јуна 2024. године, којом је председавала Снежана Марковић, председница Уставног суда* (27. 6. 2024) https://ustavni.sud.rs/sednice-suda/saopstenja-sa-sednice-suda/saopstenje-sa-8-sednice-ustavnog-suda-odrzane приступ: 9. 1. 2026.

[515] З. Мршевић, *Смернице за примену Закона о родној равноправности*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Београд, 2023, стр. 8. https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/04/Smernice-za-primenu-Zakona-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf приступ: 25. 6. 2025.

[516] Члан 9. став 1. ЗРР.

[517] Члан 9. став 2. ЗРР.

припадника осетљивих друштвених група, у свим сферама друштвеног живота и једнаке могућности за остваривање права и слобода“.[518] Предвиђене су следеће врсте посебних мера: 1. мере које се одређују и спроводе у случајевима осетно неуравнотежене заступљености полова; 2. подстицајне мере, којима се дају посебне погодности или уводе посебни подстицаји у циљу унапређења положаја и обезбеђивања једнаких могућности за жене и мушкарце у свим областима друштвеног живота; 3. програмске мере, којима се операционализују програми за остваривање и унапређење родне равноправности.[519]

Према ЗРР, Национална служба за запошљавање и агенције за запошљавање су у обавези да обезбеде једнаке услове за жене, мушкарце и припаднике осетљивих друштвених група у погледу приступа тржишту рада, тј. у поступку запошљавања и самозапошљавања.[520] Такође, могућности увођења подстицајних мера за запошљавање и самозапошљавање ових лица неће се сматрати дискриминацијом.[521] Овим прописом је поред једнаких могућности за жене, мушкарце и припаднике осетљивих друштвених група у области рада и запошљавања, уведена и новина кроз вредновање неплаћеног кућног рада, као и могућности остваривања здравственог осигурања по овом основу уколико није остварено на неки други начин.[522] Забрањена је дискриминација лица која траже запослење, запослених и других радно ангажованих лица на основу пола, односно рода и породичног статуса у односу на: 1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2. услове рада и сва права из радног односа; 3. стручно усавршавање и додатно образовање; 4. напредовање на послу; 5. отказ уговора о раду.[523]

---

[518] Члан 10. став 1. ЗРР.
ЗРР у члану 10. став 3. предвиђа да се посебним мерама мора обезбедити: 1. право жена, девојчица и мушкараца на информисаност и једнаку доступност политикама, програмима и услугама; 2. примена уродњавања и родно одговорног буџетирања у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика; 3. промовисање једнаких могућности у управљању људским ресурсима и на тржишту рада; 4. уравнотежена заступљеност полова у управним и надзорним телима и на положајима; 5. уравнотежена заступљеност полова у свакој фази формулисања и спровођења политика родне равноправности; 6. употреба родно сензитивног језика како би се утицало на уклањање родних стереотипа при остваривању права и обавеза жена и мушкараца; 7. прикупљање релевантних података разврстаних по полу и њихово достављање надлежним институцијама.
[519] Члан 11. ЗРР.
[520] Члан 27. став 1. ЗРР.
[521] Члан 27. ст. 3-4. ЗРР.
[522] Члан 28. ст. 2-4. ЗРР.
Више информација о начину обрачуна неплаћеног кућног рада садржано је у Правилнику о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада, „Службени гласник РС“, број 18/2024.
[523] Члан 29. ст. 1-4. ЗРР.

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом[524] (у даљем тексту: ЗСДОСИ) представља први антидискриминациони пропис у РС који је донет пре ЗЗД, и којим су уређени општи режим забране дискриминације по основу инвалидности, посебни случајеви дискриминације ОСИ, као и друга питања од значаја за унапређење положаја ових особа у друштву. Као основни принципи на којима се заснива овај закон побројани су: 1. принцип забране дискриминације ОСИ; 2. принцип поштовања људских права и достојанства ОСИ; 3. принцип укључености ОСИ у све сфере друштвеног живота на равноправној основи; 4. принцип укључености ОСИ у све процесе у којима се одлучује о њиховим правима и обавезама; 5. принцип једнаких права и обавеза.[525]

Као посебан случај наведена је дискриминација ОСИ у вези са запошљавањем и радним односом. Овим законом предвиђена је како забрана дискриминације ОСИ која тражи запослење или већ ради, тако и пратиоца ОСИ који тражи запослење или је већ запослен.[526] Битно је нагласити да је посебна заштита пружена *пратиоцу* ОСИ,[527] јер су заправо та лица некада кључни фактор у омогућавању несметаног функционисања, укључујући и право на рад ОСИ.

Таксативно су побројани случајеви дискриминације због инвалидности, и то: 1. непримање у радни однос ОСИ или пратиоца ОСИ због инвалидности, односно због својства пратиоца ОСИ; 2. постављање посебних здравствених услова за пријем у радни однос ОСИ, осим ако су посебни здравствени услови за обављање одређених послова утврђени у складу са законом; 3. претходна провера психофизичких способности које нису у непосредној вези са пословима за које се заснива радни однос; 4. одбијање да се изврши техничка адаптација радног места која омогућује ефикасан рад ОСИ, ако трошкови адаптације не падају на терет послодавца или нису несразмерни у односу на добит коју послодавац остварује запошљавањем ОСИ.[528] У

[524] „Службени гласник РС”, бр. 33/2006, 13/2016.
[525] Члан 2. ЗСДОСИ.
Према наведеном закону у складу са чланом 3. став 1. тачка 1. као *особа са инвалидитетом* „означава се особа са урођеном или стеченом физичком, сензорном, интелектуалном или емоционалном онеспособљеношћу која услед друштвених или других препрека нема могућности или има ограничене могућности да се укључи у активности друштва на истом нивоу са другима, без обзира на то да ли може да остварује поменуте активности уз употребу техничких помагала или служби подршке“.
[526] Члан 21. став 1. ЗСДОСИ.
[527] Под *пратиоцем особе са инвалидитетом*, у смислу члана 21. став 3. ЗСДОСИ подразумева се „свако лице, без обзира на сродство, које живи у заједничком домаћинству са особом са инвалидитетом и трајно јој помаже у задовољавању свакодневних животних потреба без новчане или друге материјалне накнаде“.
[528] Члан 22. ЗСДОСИ.

погледу остваривања права из радног односа, као случајеви дискриминације ОСИ сматрају се: 1. одређивање мање зараде због инвалидности запосленог, независно од радног учинка; 2. постављање посебних услова рада запосленом са инвалидитетом, ако ти услови непосредно не проистичу из захтева радног места; 3. постављање посебних услова запосленом са инвалидитетом за коришћење других права из радног односа која припадају сваком запосленом.[529] Дискриминацијом на основу инвалидности неће се сматрати: 1. избор кандидата без инвалидитета који је показао најбољи резултат на претходној провери психофизичких способности непосредно везаних за захтеве радног места; 2. предузимање подстицајних мера за брже запошљавање ОСИ у складу са законом којим се уређује запошљавање ОСИ; 3. награђивање запосленог према радном учинку, при чему се прва два случаја односе на процес запошљавања, а трећи је везан за остваривање права из радног односа.[530] Посебно тежак случај дискриминације ОСИ у процесу рада, наведени закон је предвидео узнемиравање, вређање и омаловажавање запосленог са инвалидитетом од стране послодавца, односно непосредно надређеног лица.[531]

ЗПРЗОСИ заснива се на следећим начелима: 1. поштовања људских права и достојанства ОСИ; 2. укључености ОСИ у све сфере друштвеног живота на равноправној основи – у складу са професионалним способностима; 3. подстицања запослености ОСИ на одговарајућим радним местима и у одговарајућим условима рада; 4. забране дискриминације ОСИ; 5. једнаких права и обавеза; и, 6. родне равноправности ОСИ.[532] Законом су дефинисани појмови ОСИ и незапослене ОСИ,[533] и предвиђено је да права гарантована овим законом остварује особа која има *утврђен статус* ОСИ.[534]

---

[529] Члан 24. ЗСДОСИ.
[530] Члан 23. и члан 25. ЗСДОСИ.
[531] Члан 26. ЗСДОСИ.
[532] Члан 2. ЗПРЗОСИ.
[533] У смислу члана 3. ст. 1-2. ЗПРЗОСИ, *особа са инвалидитетом* јесте „лице са трајним последицама телесног, сензорног, менталног или душевног оштећења или болести које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, које се суочава са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења и које нема могућности или има смањене могућности да се, под равноправним условима, укључи на тржиште рада и да конкурише за запошљавање са другим лицима“, а *незапослена особа са инвалидитетом* јесте „особа од 15 до 65 година живота, која није у радном односу нити је на други начин остварила право на рад, спремна да ради или прихвати професионалну рехабилитацију ради запошљавања и активно тражи запослење и води се на евиденцији незапослених лица код организације надлежне за послове запошљавања“.
[534] Према члану 4. став 2. ЗПРЗОСИ, *статус особе са инвалидитетом* имају: 1. ратни војни инвалид; 2. мирнодопски војни инвалид; 3. цивилни инвалид рата; 4. лице коме је извршена категоризација и друго лице коме је утврђена инвалидност; 5. лице коме је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђена категорија инвалидности, односно преостала радна способност; 6. лице коме се, у

Посебан део овог закона посвећен је области обављања послова *подстицања* запошљавања ОСИ[535] које реализује организација надлежна за послове запошљавања,[536] тј. Национална служба за запошљавање. Дефинисан је и процес *професионалне рехабилитације* као скуп мера и активности које имају за циљ да допринесу да се ОСИ оспособи за одговарајући посао, запошљавање, одржање запослења, напредовање или промене професионалне каријере.[537]

У области запошљавања ОСИ, Законом је предвиђено да се запошљавање ових лица реализује под *општим условима* уколико се код послодавца *не* врши прилагођавање послова,[538] радног места[539] или послова и радног места, или под *посебним условима* уколико се остварују конкретна прилагођавања.[540] Прописани су и

складу са овим законом, процени радна способност сагласно којој има могућност запослења или одржања запослења, односно радног ангажовања.

[535] У *послове подстицања запошљавања особа са инвалидитетом* према члану 11. ЗПРЗОСИ спадају: 1. афирмација једнаких могућности особа са инвалидитетом на тржишту рада; 2. организовање и спровођење мера и активности професионалне рехабилитације; 3. остваривање права на мере активне политике запошљавања, односно мере за подстицање самозапошљавања и запошљавања особа са инвалидитетом; 4. обезбеђивање техничке, стручне и финансијске подршке за прилагођавање послова, радног места или послова и радног места, укључујући и техничка и технолошка помагала у циљу повећања могућности запошљавања или одржања запослења особа са инвалидитетом; 5. праћење ефеката радне и социјалне укључености особа са инвалидитетом; 6. сарадња са организацијама и удружењима особа са инвалидитетом, послодавцима и другим органима и организацијама у циљу подстицања запошљавања и укључености особа са инвалидитетом; 7. други послови који се обављају с циљем повећања запослености и укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада.

[536] Члан 10. ЗПРЗОСИ.

[537] Члан 12. ЗПРЗОСИ.

Према члану 13. ЗПРЗОСИ, *професионална рехабилитација* обухвата мере и активности које се односе на: 1. каријерно вођење, професионално информисање, саветовање и индивидуални план запошљавања; 2. радно оспособљавање, доквалификацију, преквалификацију и програме за стицање, одржавање и унапређивање радних и радно-социјалних вештина и способности; 3. појединачне и групне, опште и прилагођене програме за унапређење радно-социјалне интеграције; 4. развој мотивације, техничку помоћ, стручну подршку, праћење и процену резултата професионалне рехабилитације; 5. индивидуални саветодавни рад, који укључује помоћ у прихватању сопствене инвалидности са становишта могућности укључивања у рад и поједине мере професионалне рехабилитације; 6. едукацију и тренинг семинаре за послодавце, стручна лица за радно оспособљавање и професионалну рехабилитацију особа са инвалидитетом и друга лица; 7. предлоге и обуку за примену адекватних техничких и технолошких решења у циљу подизања ефикасности особе са инвалидитетом у учењу и раду, као и службе подршке; 8. друге активности.

Детаљна правила о спровођењу професионалне рехабилитације регулисана су Правилником о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације, „Службени гласник РС“, број 112/2009.

[538] У смислу члана 23. став 3. ЗПРЗОСИ, под *прилагођавањем послова* подразумева се „прилагођавање радног процеса и радних задатака“.

[539] У смислу члана 23. став 4. ЗПРЗОСИ, под *прилагођавањем радног места* подразумева се „техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом“.

[540] Члан 22. и члан 23. ст. 1-2. ЗПРЗОСИ.

За више детаља о практичним смерницама за прилагођавање послова и радног места за особе са инвалидитетом видети: *Упутство за спровођење активности у вези са разумним прилагођавањем радних места/послова за особе са инвалидитетом*, Повереник за заштиту равноправности, Београд https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Uputstvo-brosura-PZR-e-publikacija.pdf приступ: 13. 7. 2025.

посебни облици запошљавања и радног ангажовања ОСИ, где спадају: 1. предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ;[541] 2. радни центри;[542] и, 3. социјално предузеће и организација. Одредбе овог закона које се односе на социјално предузеће и организацију престале су да важе даном ступања на снагу Закона о социјалном предузетништву, односно 15. фебруара 2022. године.[543]

Неки од основних принципа на којима се заснива примена Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености[544] јесу: забрана дискриминације, заштита родне равноправности, као и примена афирмативне акције усмерене према теже запошљивим незапосленим лицима.[545] Такође, послодавац је у обавези да обезбеди једнак третман лица која су му се јавила ради разговора о запослењу.[546] Послове запошљавања обавља Национална служба за запошљавање и агенција за запошљавање.[547] Донет је посебан Закон о агенцијском запошљавању[548] којим се између осталог уређују услови за рад агенција за привремено запошљавање са којима запослени закључују уговор о раду ради уступања на привремени рад послодавцу кориснику. Уступљеном запосленом се гарантују једнаки услови рада код послодавца корисника као и упоредном запосленом код њега, што укључује и забрану дискриминације по свим основима.[549]

Поред претходно наведених закона који за предмет регулисања имају уопштено забрану дискриминације или област рада и запошљавања, укључујући и антидискриминационе норме у тој области, постоји још велики број закона у правном поретку РС који регулишу различите сегменте друштвеног живота, али такође садрже и одредбе о забрани дискриминације које се односе на запошљавање и различите форме радног ангажовања. Такође, радно законодавство РС карактерише велика

[541] Ово предузеће оснива се у форми правног лица, а као оснивачи могу бити: РС, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе, привредно друштво, удружење особа са инвалидитетом или друго правно или физичко лице. ЗПРЗОСИ регулише овај облик предузећа у чл. 35-42.
[542] Према члану 43. став 1. ЗПРЗОСИ, *радни центар* дефинисан је као „посебан облик установе која обезбеђује радно ангажовање као радно терапијску активност особа са инвалидитетом које се не могу запослити или одржати запослење ни под општим ни под посебним условима, односно чији је радни учинак мањи од једне трећине радног учинка запосленог на уобичајеном радном месту“. За више детаља видети чл. 43-44. наведеног Закона.
[543] Више о социјалном предузетништву и конкретном закону видети у Глави IV.
[544] „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 30/2010 – др. закон, 88/2010, 38/2015, 113/2017 – др. закон, 113/2017, 49/2021.
[545] Члан 5. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[546] Члан 35. став 1. тачка 1) Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[547] Члан 7. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[548] „Службени гласник РС“, број 86/2019.
[549] Члан 18. став 2. тачка 10) Закона о агенцијском запошљавању.

фрагментираност, што значи да су бројне одредбе о запошљавању и правима запослених доста разуђене,[550] а то се односи и на антидискриминационе одредбе. У даљем излагању циљ је да се пружи детаљан преглед тих закона уз навођење конкретних чланова како би се олакшала идентификација тих норми. С једне стране, такав нормативни приступ може да делује збуњујуће јер се практично норме о забрани дискриминације мултипликују кроз различите законске текстове уместо да су садржане само у једном антидискриминационом пропису, али, с друге стране, њима се указује на темељно регулисање различитих области кроз поклањање посебне пажње заштити од дискриминације на тржишту рада.

Поред Уставом РС гарантованих индивидуалних и колективних права припадника националних мањина, Закон о заштити права и слобода националних мањина[551] (у даљем тексту: ЗЗПСНМ) садржи забрану сваког облика дискриминације, на националној, етничкој, расној, језичкој, верској и свакој другој основи, према националним мањинама и лицима која припадају националним мањинама.[552] У складу с одредбама посебних закона, могу се прописивати афирмативне мере за запошљавање или посебне погодности у случају престанка радног ангажовања припадника националних мањина у јавном сектору.[553] Посебно је наглашено да ће органи власти доносити правне акте и предузимати мере које имају за циљ унапређење положаја припадника ромске националне мањине.[554]

Према одредбама Закона о државним службеницима,[555] кандидатима су под једнаким условима доступна сва радна места приликом запошљавања у државним органима.[556] Посебна пажња усмерена је тако да национални састав, заступљеност полова и број ОСИ одсликава у највећој могућој мери структуру становништва при

[550] B. Urdarević, J. Misailović, *Glavni problemi radnog zakonodavstva u Srbiji*, Fondacija Centar za demokratiju, 2025, стр. 4.
[551] „Службени лист СРЈ“, број 11/2002, „Службени гласник РС“, бр. 72/2009 – др. закон, 97/2013 – одлука УС, 47/2018.
[552] Члан 3. став 1. ЗЗПСНМ.
[553] Члан 4. став 3. ЗЗПСНМ.
Влада РС донела је посебан Закључак о мерама за повећање учешћа припадника националних мањина у органима државне управе, „Службени гласник РС“, број 40/2006. У складу са тачком 1) овог закључка, циљ његовог доношења јесте „вођење политике у области стварања услова за унапређење активног укључивања припадника националних мањина у рад органа државне управе, ..., ради повећања учешћа припадника националних мањина као државних службеника и намештеника у органима државне управе“.
[554] Члан 4. став 2. ЗЗПСНМ.
[555] „Службени гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005 – исправка, 83/2005 – исправка, 64/2007, 67/2007 – исправка, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022, 13/2025 – УС, 19/2025, 109/2025, 9/2026.
[556] Члан 9. став 1. Закона о државним службеницима.

запошљавању у органе државне управе.[557] Приликом напредовања, награђивања и остваривања правне заштите сви државни службеници су једнаки, тј. поштује се принцип једнаких могућности.[558] Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе[559] гарантује једнакост доступности свих радних места свим кандидатима приликом запошљавања, и предвиђа да се води рачуна о томе да национални састав, заступљеност полова и број ОСИ, одражава међу запосленима, у највећој могућој мери, структуру становништва током процеса запошљавања.[560]

Закон о младима[561] предвиђа да су сви млади једнаки, те забрањује дискриминацију младих по било ком личном својству, и гарантује право на једнаке шансе и учешће у свим областима друштвеног живота у складу са сопственим избором и способностима.[562] Препознати су улога и значај младих да активно доприносе изградњи и неговању друштвених вредности и развоју своје заједнице, и да утичу на учешће у свим аспектима друштвеног живота младих ОСИ, припадника националних мањина и свих других лица и друштвених група које могу бити у ризику од дискриминације, односно дискриминаторног поступања.[563] Даље, Закон о волонтирању[564] забрањује дискриминацију волонтера од стране организатора волонтирања по било ком основу, као и дискриминацију волонтера и организатора волонтирања према физичким лицима као корисницима волонтирања.[565] Затим, Закон о спорту[566] забрањује сваки облик дискриминације по било ком основу према спортистима, спортским стручњацима, спортским организацијама и другим лицима која су учесници у систему спорта.[567] Забрана дискриминације се односи и на професионалне спортисте, као и спортисте који желе то да постану, у погледу запошљавања, зараде или услова рада, осим када се прављење разлике, односно стављање спортисте у неповољнији положај у односу на друге спортисте у истој или сличној ситуацији темељи на самој природи или стварним и одлучујућим условима

[557] Члан 9. став 3. Закона о државним службеницима.
[558] Члан 11. Закона о државним службеницима.
[559] „Службени гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 113/2017 – др. закон, 95/2018, 114/2021, 92/2023.
[560] Члан 19. став 1. и став 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.
[561] „Службени гласник РС“, бр. 50/2011, 116/2022 – др. закон.
[562] Чл. 5-6. Закона о младима.
[563] Члан 9. Закона о младима.
[564] „Службени гласник РС“, број 36/2010.
[565] Члан 6. Закона о волонтирању.
[566] „Службени гласник РС“, број 10/2016.
[567] Члан 4. ст. 2-3. Закона о спорту.

обављања одређене спортске активности, а циљеви који се тиме желе постићи јесу оправдани.[568]

Закон о заштити лица са менталним сметњама[569] предвиђа забрану дискриминације на основу менталних сметњи, као и да се заштита лица са менталним сметњама врши без дискриминације по било ком основу.[570] Лицима са менталним сметњама се гарантује остваривање грађанских, политичких, економских, социјалних и културних права, а ту свакако треба споменути и остваривање права на рад ових лица без дискриминације.[571]

Закон о запошљавању странаца[572] изједначава положај странца који се (привремено) запошљава са положајем држављанина РС у смислу једнаких права и обавеза у погледу рада, запошљавања и самозапошљавања, ако су испуњени услови у складу са законом, што се односи и на област заштите од дискриминације на тржишту рада.[573] Изједначавање положаја односи се и на остваривање права у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености.[574]

Закон о заштити узбуњивача[575] предвиђа забрану стављања узбуњивача у неповољнији положај од стране послодавца, чињењем или нечињењем, због акта узбуњивања.[576] Забрана довођења узбуњивача у неповољнији положај односи се на остваривање следећих права: 1. запошљавање; 2. стицање својства приправника или волонтера; 3. рад ван радног односа; 4. образовање, оспособљавање или стручно усавршавање; 5. напредовање на послу, оцењивање, стицање или губитак звања; 6. дисциплинске мере и казне; 7. услове рада; 8. престанак радног односа; 9. зараду и друге накнаде из радног односа; 10. учешће у добити послодавца; 11. исплату награде и отпремнине; 12. распоређивање или премештај на друго радно место; 13. непредузимање мера ради заштите због узнемиравања од стране других лица; 14. упућивање на обавезне здравствене прегледе или упућивање на прегледе ради оцене радне способности.

[568] Члан 4. став 4. Закона о спорту.
[569] „Службени гласник РС“, број 45/2013.
[570] Члан 4. Закона о заштити лица са менталним сметњама.
[571] Члан 10. став 1. Закона о заштити лица са менталним сметњама.
[572] „Службени гласник РС“, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019, 62/2023.
[573] Члан 4. став 1. Закона о запошљавању странаца.
[574] Члан 4. став 2. Закона о запошљавању странаца.
[575] „Службени гласник РС“, број 128/2014.
[576] Члан 21. Закона о заштити узбуњивача.

Закон о спречавању злостављања на раду (у даљем тексту: ЗСЗР)[577] прописује да уколико запослени покрене поступак за заштиту од злостављања на раду, као и уколико учествује у том поступку, такве ситуације не могу бити основ за стављање запосленог у неповољнији положај у погледу остваривања права и обавеза по основу рада, покретање поступка за утврђивање дисциплинске, материјалне и друге одговорности запосленог, отказ уговора о раду, односно престанак радног или другог уговорног односа по основу рада и проглашавање запосленог вишком запослених, у складу са прописима којима се уређује рад.[578]

Права по основу Закона о платама државних службеника и намештеника[579] и Закона о платама у државним органима и јавним службама[580] остварују се у складу са принципом једнаког третмана и забране дискриминације.

Закон о војсци Србије предвиђа да се његове одредбе о саставу Војске Србије једнако односе на жене и мушкарце.[581] Иако овај закон не садржи општу антидискриминациону клаузулу, претходно споменута одредба битна је јер подстиче једнакост жена и мушкараца у погледу састава Војске Србије, јер ангажовање у њеним одредима јесте облик рада. Одредбе Закона о војној, радној и материјалној обавези о извршењу војне, радне и материјалне обавезе једнако се односе на жене и мушкарце уз одређене предвиђене изузетке.[582] Уколико регрут из верских, моралних или других оправданих разлога савести жели да служење војног рока са оружјем замени цивилном службом, омогућиће се вршење цивилне службе, под условима и на начин који су прописани Законом о цивилној служби.[583] Одредбе Закона о одбрани које се односе на права, обавезе и одговорности запослених у Министарству одбране једнако се односе на жене и мушкарце.[584] Закон о полицији прописује да се приликом заснивања радног односа у Министарству унутрашњих послова „води рачуна о националном саставу

[577] „Службени гласник РС“, број 36/2010.
[578] Члан 27. став 1. ЗСЗР.
[579] „Службени гласник РС“, бр. 62/2006, 63/2006 – исправка, 115/2006 – исправка, 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018, 14/2022, 19/2025, 109/2025.
[580] „Службени гласник РС“, бр. 34/2001, 62/2006 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 92/2011, 99/2011 – др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 19/2025.
[581] Члан 11. Закона о војсци Србије, „Службени гласник РС“, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 (др. закон), 10/2015, 88/2015 (УС), 36/2018, 94/2019, 74/2021 (УС), 109/2025, 109/2025 (др. закон).
[582] Члан 125а Закона о војној, радној и материјалној обавези, „Службени гласник РС“, бр. 88/2009, 95/2010, 36/2018.
[583] Члан 3. став 1. Закона о цивилној служби, „Службени гласник РС“, број 88/2009.
[584] Члан 108а Закона о одбрани, „Службени гласник РС“, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 (др. закон), 104/2009 (др. закон), 10/2015, 36/2018.

становништва, одговарајућој заступљености припадника националних мањина и познавању језика и писма који је у службеној употреби на територији јединице локалне самоуправе за коју је образована организациона јединица у којој лице заснива радни однос, ради постизања пуне равноправности између припадника националне мањине и грађана који припадају већини".[585] Овим законом је прописано да се управљање људским ресурсима у Министарству унутрашњих послова спроводи уз поштовање начела једнаких могућности, уз стварање услова за напредовање, награђивање и правну заштиту свим запосленима без обзира на расну, полну или националну припадност, различитости које проистичу из друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења или опредељења, рода и родног идентитета, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.[586] Такође, функција управљања људским ресурсима једнако се примењује у свим организационим јединицама које постоје у оквиру Министарства унутрашњих послова.[587]

Посебан значај ка унапређењу капацитета привредних субјеката у сузбијању дискриминације на тржишту рада имају и интерни документи које компаније могу да усвајају и подстичу поштовање принципа инклузивног радног окружења.[588] ПЗР је припремио ажурирано издање *Кодекса равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији*,[589] који садржи упутства за

[585] Члан 137. став 3. Закона о полицији, „Службени гласник РС", бр. 6/2016, 24/2018, 87/2018.
[586] Члан 11. став 1. тачка 2) Закона о полицији.
[587] Члан 129. став 2. Закона о полицији.
[588] Као примере интерних политика које компаније могу да доносе навешћемо компанију VegaIT из Новог Сада у оквиру које је донета *Наша књига културе* (енгл. *Our Culture Book*, https://www.vegaitglobal.com/who-we-are/our-culture-book приступ: 21. 7. 2025), кроз коју се читаоци могу упознати са културом пословања ове компаније, затим, у оквиру америчке мултинационалне компаније NCR Voyix, која такође послује и у РС, усвојен је интерни документ под називом *Code of Conduct 2025* (https://cdn.prod.website-files.com/65b3ea55ed6b77d8d773168f/67f3d8881c810e68f08cc030_NCRVoyix_Code_of_Conduct_2025.pdf приступ: 21. 7. 2025), који садржи и одредбе о недискриминацији, узнемиравању и једнаким шансама у области рада. Додатни примери компанија и њихових интерних политика о инклузивном радном окружењу доступни су у публикацији: М. Антонијевић, А. Михајловић, *Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Чивнинг друштво Србије, Београд, 2023, стр. 73-80. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/04/vodic2023.pdf приступ: 21. 7. 2025.
[589] *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији*, Измењено и допуњено издање, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Kodeks-ravnopravnosti-A5-ONLINE.pdf приступ: 6. 3. 2025.
У току 2017. године Повереник за заштиту равноправности је припремио прво издање наведених Смерница са појмовником, упутством и методологијом за израду интерних антидискриминационих политика у компанијама. *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији*: Појмовник, Повереник за заштиту равноправности, Институт за људска права „Лудвиг Болцман", Београд, 2017. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/kodeks-ravnopravnosti-smernice-za-izradu-kodeksa-antidiskriminacione-politike-poslodavaca-u-srbiji-pojmovnik.pdf

успешно креирање и примену таквих интерних политика компанија. У току фебруара месеца 2025. године, ПЗР је, као корак даље у овој области, иницирао потписивање „Повеље за равноправност“ између Савета европских пословних удружења и привредних комора у Србији[590] и институције ПЗР.[591] С обзиром на то да компаније не послују изоловано у односу на различите друштвене актере, усвајањем интерних политика којима се подстиче заштита људских права запослених и остваривање позитивних ефеката на различите друге друштвене факторе, оне на овај начин шаљу својеврсне сигнале различитим заинтересованим странама (тзв. стејкхолдерима) са којима су непосредно или посредно повезане.[592] Тиме се остварује и концепт друштвено одговорног пословања,[593] и омогућава да у оквиру извештаја о резултатима

приступ: 20. 7. 2025. и *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији: Упутство и методологија*, Повереник за заштиту равноправности, Институт за људска права „Лудвиг Болцман“, Београд, 2017. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/kodeks-ravnopravnosti-smernice-za-izradu-kodeksa-antidiskriminacione-politike-poslodavaca-u-srbiji-uputstvo-i-metodologije-1.pdf приступ: 20. 7. 2025.

[590] Савет европских пословних удружења и привредних комора у Србији основан је 2024. године, а меморандум о његовом оснивању потписале су: Белгијско-српска пословна асоцијација, Конфиндустрија Србија, Хрватски пословни клуб, Француско-српска привредна комора, Британско-српска привредна комора, Хеленско привредно удружење Србије, Комора италијанско-српских привредника, Холандско-српско пословно удружење, Пољско-српска привредна комора, Немачко-српска привредна комора, Нордијска пословна алијанса, Словеначки пословни клуб и Швајцарско-српска трговинска комора. *Osnovan Savet evropskih poslovnih udruženja i komora u Srbiji*, Beta (14. 5. 2024) https://forbes.n1info.rs/vesti/osnovan-savet-evropskih-poslovnih-udruzenja-i-komora-u-srbiji/ приступ: 20. 7. 2025.

[591] *Zajedno protiv diskriminacije na poslu! Potpisana „Povelja za ravnopravnost“, evo šta će ona doneti zaposlenima*, EUpravo zato (28. 2. 2025) https://eupravozato.mondo.rs/ekonomija/poslovne-vesti/a6348/potpisana-povelja-za-ravnopravnost.html приступ: 20. 7. 2025.

[592] М. Павловић, Т. Ђукић, О. Ђурић, Извештавање о друштвено одговорном пословању – интегрисано извештавање и глобална иницијатива за извештавањем о одрживости, *Теме*, Вол. 40, Бр. 2, 2016, стр. 765-766.

[593] Друштвено одговорно пословање представља својеврсан модел пословања који има за циљ да бројне изазове у пословном окружењу деловања компанија претвори у факторе који ће се позитивно одразити на пословни успех. D. Miljenović, Društveno odgovorno poslovanje i stvaranje održive vrijednosti, U: B. Olgić Draženović, (Ur.), *ESG zahtjevi – izazovi i prilike za hrvatsko gospodarstvo*, Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet, Rijeka, 2023, стр. 101. https://repository.efri.uniri.hr/islandora/object/efri:4440 приступ: 21. 7. 2025. Оно се везује за остваривање тзв. ЕСГ (скраћеница од речи на енглеском језику ***E**nvironmental, **S**ocial, and **G**overnance*) стандарда у пословању који представљају скуп фактора који се односе на области животне средине, социјалних и управљачких питања. M. Mišković, S. Damnjanović, N. Marinović, *Kratak vodič kroz ESG*, Smart Kolektiv, Beograd, стр. 4. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-08/UNDP_ESG_kratki_vodic_final.pdf приступ: 21. 7. 2025. Друштвено одговорно пословање је први пут правно препознато 1937. године у Немачкој када је усвојен Закон о акционарским друштвима. Lj. Rajnović, Društveno odgovorno poslovanje u funkciji poboljšanja privrednog ambijenta u Republici Srbiji, *Ekonomski vidici*, Vol. 21, Br. 1, 2016, стр. 2-3. Битно је споменути да се успостављање конкурентске предности не заснива само на финансијским параметрима једног привредног субјекта, већ и на вредновању његових пословних ефеката на друштво, што чине потрошачи својом одлуком да ли ће конкретне производе или услуге куповати. Због тога извештавање о друштвено одговорном пословању добија још више на значају. М. Љ. Павловић, *Пословно извештавање у друштвено одговорном предузећу*, Универзитет у Нишу, Економски факултет, докторска дисертација, 2016, стр. 5-6. https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/8421/Disertacija.pdf?sequence=6&isAllowed=y приступ: 21. 7. 2025.

пословања, компаније приказују поред финансијских и нефинансијске ефекте.[594] Према Закону о рачуноводству, правно лице које је обвезник нефинансијског извештавања,[595] у оквиру годишњег извештаја о пословању, у обавези је да прикаже и резултате његових активности које су реализоване у области социјалних и кадровских питања, поштовања људских права, што укључује и кратак опис политика правног лица у вези са тим питањима.[596]

Поред доношења интерних политика код послодавца, према ЗоР предвиђено је да се колективним уговором и правилником о раду, односно уговором о раду уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, што се односи и на уношење одредби о забрани дискриминације на раду.[597] Правилник о раду доноси надлежни орган код послодавца, а код послодавца који нема својство правног лица доноси овлашћено лице.[598] Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач РС, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, као и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.[599] Даном ступања на снагу колективног уговора престаје да важи правилник о раду.[600] Послодавац нема законску обавезу да запосленог пре ступања на рад обавести писаним путем о томе шта је дискриминација, како се манифестује, да је забрањено њено

[594] D. Pavlović, M. Pavlović, V. Grdinić, Overview of individual models of companies performance reporting: Business performances reporting, *Ekonomski signali*, Vol. 16, No. 2, 2021, стр. 78.

[595] Према члану 37. став 1. Закона о рачуноводству („Службени гласник РС“, бр. 73/2019, 44/2021 - др. закон), као обвезници *нефинансијског извештавања* предвиђени су „велика правна лица која су друштва од јавног интереса и која на датум биланса прелазе критеријум просечног броја од 500 запослених током пословне године“. Према члану 38. став 1. Закона о рачуноводству („Службени гласник РС“, бр. 73/2019, 44/2021 - др. закон), обавеза *нефинансијског извештавања* односи се и на “обвезника консолидованог нефинансијског извештавања који је правно лице у групи која је класификована као велика и која на датум биланса на консолидованој основи прелази критеријум просечног броја од 500 запослених током пословне године“.

[596] Члан 37. став 3. и члан 38. став 4. Закона о рачуноводству, „Службени гласник РС“, бр. 73/2019, 44/2021 - др. закон.

Као детаљне смернице за припрему нефинасијских извештаја видети: S. Damnjanović, *Korak po korak do nefinansijskog izveštaja – Priručnik za kompanije*, Smart kolektiv, Beograd, 2021. https://api.pks.rs/storage/assets/Prirucnik_Korak-po-korak-do-nefinansijskog-izvestaja.pdf приступ: 21. 7. 2025.

[597] Члан 3. ст. 1-2. ЗоР.

На пример, видети: члан 3. Правилника о раду Института за крмно биље Крушевац. https://www.ikbks.com/wp-content/uploads/2022/01/IKBKS-Pravilnik-o-radu-2022-01-19.pdf приступ: 22. 7. 2025, члан 3. Правилника о раду Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања. https://ceo.edu.rs/wp-content/uploads/2025/01/20240829-PravilnikoraduZVKOV-Usvojen.pdf приступ: 22. 7. 2025. и члан 3. Правилника о раду Државног архива Србије. https://arhivsrbije.rs/public/source/Pravilnik%20o%20radu%202024.pdf приступ: 22. 7. 2025.

[598] Члан 3. став 6. ЗоР.

[599] Члан 3. став 7. ЗоР.

[600] Члан 3. став 8. ЗоР.

вршење и сл, као што то мора да учини достављањем писаног обавештења запосленом о забрани злостављања на раду.[601]

Кривично законодавство[602] најчешће није у тако блиској вези са радним правом јер се кривичним делима против права по основу рада[603] штите права која не креира кривично право, чиме до изражаја долази његова акцесорна природа у овој области, као и бланкетни карактер ових кривичних дела.[604] Кривична дела против права по основу рада имају за последицу немогућност коришћења или отежано коришћење права која су запосленом лицу гарантована у закону, неком другом пропису или у општем акту.[605] Извршилац ове групе кривичних дела може бити свако лице или службено, тј. одговорно лице или посебно лице код послодавца.[606] Ова кривична дела се врше са умишљајем који укључује и свест о противправности поступања учиниоца.[607] Поред наведене групе кривичних дела у области рада, Кривични законик[608] предвиђа и друга кривична дела којима се штити равноправност, забрањује дискриминација и штите људска права која се могу довести у везу и са кршењем загарантованих права и у домену рада. Кривично законодавство је виђено као

[601] Члан 7. ЗСЗР и члан 4. Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, „Службени гласник РС“, број 62/2010.

[602] Интересантно је споменути да је дискриминација у правни поредак РС најпре уведена као институт кривичног права, а тек касније је успостављен детаљно регулисан грађанскопроцесни и вансудски механизам заштите кроз институцију Повереника за заштиту равноправности. Као разлог због чега је најпре уведена кривичноправна одговорност за случајеве дискриминације наводи се ратификација различитих међународних уговора у области људских права од стране РС, чиме се настојало да наша држава испуни преузете међународне уговорне обавезе. N. Petrušić, G. Ilić, M. Reljanović, J. Ćirić, *et. al.*, *Primena antidiskriminacionog zakonodavstva i krivičnopravna zaštita – studija slučaja, praksa i preporuke*, Udruženje javnih tužilaca i zamenika javnih tužilaca Srbije, Beograd, 2012, стр. 27.

[603] У Кривичном законику у Глави XVI предвиђена су кривична дела против права по основу рада. Кривична дела из ове главе Кривичног законика која се непосредно могу довести у везу и са дискриминацијом у области рада и запошљавања јесу: кривично дело *Повреда права по основу рада и права из социјалног осигурања* из члана 163. и кривично дело *Повреда права при запошљавању и за време незапослености* из члана 164.

До 1951. године у домаћем кривичном законодавству за ову групу кривичних дела је коришћен назив „Кривична дела против радних односа“. Д. Симоновић, Кривична одговорност у области радних односа, *Право и привреда*, Вол. 48, Бр. 7-9, 2010, стр. 507.

[604] З. Стојановић, *Коментар Кривичног законика: према стању Кривичног законика од 1. децембра 2019. године и према стању законодавства од 24. децембра 2019. године*, Службени гласник, Београд, 2020, стр. 556.

[605] В. Ђурђић, Д. Јовашевић, *Кривично право: посебни део*, Номос, Београд, 2010, стр. 58.

[606] *Ibid*.

[607] *Ibid*.

[608] „Службени гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 – исправка, 107/2005 – исправка, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019, 94/2024.

На пример: кривично дело *Повреда равноправности* (члан 128. Кривичног законика), кривично дело *Повреда права употребе језика и писма* (члан 129. Кривичног законика), кривично дело *Повреда слободе изражавања националне или етничке припадности* (члан 130. Кривичног законика), кривично дело *Неовлашћено прикупљање личних података* (члан 146. Кривичног законика), кривично дело *Расна и друга дискриминација* (члан 387. Кривичног законика).

последњи механизам заштите[609] права радника који треба применити у ситуацијама када друга правна средства не доводе до престанка кршења права или отклањања нанете штете.[610] С обзиром на то да кривично право има за циљ да заштити и очува вредности и добра који су од значаја не само за конкретног појединца, већ и за ширу друштвену заједницу, у литератури се истиче да је потребно да је дошло до повреде таквих општезаштићених принципа како би се применио кривичноправни механизам заштите радника.[611] Треба нагласити да у оквиру кривичног поступка нису предвиђене никакве „погодности“ које би олакшале процесни положај лица које тврди да је дискриминисано услед извршења одређеног кривичног дела.[612] Уколико је поводом исте радње покренут и кривични и грађански судски поступак, суд ће застати са парницом до окончања кривичног поступка, при чему ће исход у кривичном поступку одредити и успех или неуспех у парничном поступку.[613]

Однос кривичног и радног законодавства повезан је у сегменту који се односи на покретање кривичног поступка који за последицу може имати удаљење са рада запосленог или отказ уговора о раду запосленог.[614] Према одредбама ЗоР, запослени може бити привремено удаљен са рада између осталог и уколико је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела које је учињено на раду или у вези са радом.[615] У наведеном случају, удаљење са рада може трајати до правноснажног окончања кривичног поступка.[616] Запосленом престаје радни однос независно од његове воље или воље послодавца уколико би даном ступања на издржавање казне затвора морао да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци.[617]

---

[609] Поред кривичноправне принуде („репресије“) која се може применити за заштиту права радника, постоји и административно-казнена принуда („репресија“) која се спроводи у току инспекцијског надзора од стране надлежне инспекције и у прекршајном поступку. D. R. Paravina, Odnos radnog prava prema drugim granama, nazivi za ovu disciplinu, metod izučavanja i sistem, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Br. 18, 1978, стр. 126.

[610] S. Jovanović, M. Reljanović, *Krivična dela u oblasti rada*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2023, стр. 10.

[611] *Ibid*.

[612] Љ. Ковачевић, Правна средства за заштиту од дискриминације на раду у Републици Србији – садржај, циљеви и узајамни однос, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 26, Бр. 1, 2022с, стр. 113.

[613] *Ibid.*, стр. 113-114.

[614] J. Rajić, Commencement of Criminal Procedure and its Influence on Employment Contract, *Foreign Legal Life* (*Strani pravni život*), Vol. 49, No. 4, 2015, стр. 250.
Битно је споменути и да осуђиваност лица може бити препрека за заснивање радног односа. О овој теми видети више: Љ. Ковачевић, Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа, *Радно и социјално право*, Бр. 1, 2023, стр. 87-114.

[615] Члан 165. став. 1. тачка 1) ЗоР.

[616] Члан 167. став 2. ЗоР.

[617] Члан 176. став 1. тачка 3) ЗоР.

4. Поглавље – Савезна Република Немачка

Устав Савезне Републике Немачке[618] (у даљем тексту: Основни закон, нем. *Grundgesetz*) гарантује једнакост свих пред законом, равноправност жена и мушкараца, и предвиђа да држава активно предузима све потребне мере у циљу отклањања неједнакости између жена и мушкараца.[619] Дискриминација је забрањена по основу пола, порекла, расе, језика, домовине и порекла, вере или верских или политичких уверења, и посебно је наглашено да ниједна особа не сме бити дефаворизована због инвалидитета.[620] Свим Немцима се гарантује право да слободно бирају занимање, место рада, као и образовне установе, а детаљно регулисање питања која се односе на обављање занимања врши се законом.[621] Забрањен је принудни рад, са изузетком обављања рада који представља јавну обавезу у уобичајеним, општим оквирима јавне обавезе, или у случајевима када је лице лишено слободе на основу одлуке суда.[622]

Општи закон о једнаком третману[623] (нем. *Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz – AGG*) забрањује дискриминацију по основу расе или етничког порекла, пола, религије или уверења, инвалидитета, старости или сексуалне оријентације.[624] Као једну од области на које се односи његова примена наведена је и област рада и запошљавања.[625] Овим законом дефинисани су непосредна и посредна дискриминација, затим узнемиравање и сексуално узнемиравање, као и давање инструкција ради вршења акта дискриминације.[626]

Интересантно је споменути да је постојала интенција да раднику престаје радни однос уколико на основу правноснажне пресуде буде осуђен на казну затвора у трајању дужем од годину дана за одређену врсту кривичних дела у области заштите друштвено-економског поретка. Ово становиште је заступано у доба самоуправљања и друштвене привреде. J. Bulatović, D. Kovačević, Kriminološki pristup radno pravnim odnosima, *Ekonomski signali: poslovni magazin*, Vol. 9, Br. 1, 2014, стр. 101.

[618] У тексту су коришћени преводи Основног закона на енглеском језику Basic Law for the Federal Republic of Germany. https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.pdf приступ: 21. 3. 2025. и на босанском језику, E. Šarčević, *Ustav Savezne Republike Njemačke*, Fondacija Centar za javno pravo, Sarajevo, 2019. https://www.kas.de/documents/280457/0/Bosnian+Translation+of+the+German+Grundgesetz.pdf/c654e797-fd60-9750-b12e-0351ff97b381?version=1.1&t=1573735109117 приступ: 21. 3. 2025.

[619] Члан 3. ст. 1-2. Основног закона.

[620] Члан 3. став 3. Основног закона.

[621] Члан 12. став 1. Основног закона.

[622] Члан 12. ст. 2-3. Основног закона.

[623] У тексту је коришћен енглески превод Општег закона о једнаком третману (General Act on Equal Treatment) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.pdf приступ: 21. 3. 2025.

[624] Члан 1. Општег закона о једнаком третману.

[625] Члан 2. став 1. тач. 1-3) Општег закона о једнаком третману.

[626] Члан 3. Општег закона о једнаком третману.

Друга глава Општег закона о једнаком третману посвећена је заштити запослених од дискриминације. Поред опште забране дискриминације према запосленима, забрањено је да послодавац дискриминише запослене који остварују своја права у складу са одредбама овог закона, као и у ситуацијама када одбију извршење одређеног налога који би представљао кршење овог прописа.[627] Дозвољено је да се у одређеним случајевима поступа неједнако уколико то захтева сама природа занимања, а циљ који се тиме постиже је легитиман и дозвољен.[628]

Карактеристика радног законодавства у Савезној Републици Немачкој јесте да не постоји један законски текст којим је кодификована материја радног права,[629] већ су различите области које се односе на минималне стандарде рада, као што су: заснивање радног односа, регулисање зараде, отказ, право на годишњи одмор, боловање и сл. регулисани посебним законима. Такви акти, зависно од предмета регулисања, могу да садрже и посебне антидискриминационе клаузуле, при чему, општа забрана од дискриминације, предвиђена како Основним законом, тако и Општим законом о једнаком третману, универзално се примењује на све области у сфери рада и запошљавања. На пример, Закон о непуном радном времену и запошљавању на одређено време садржи одредбу о забрани дискриминације; Закон о акционарском друштву садржи одредбе о квоти заступљености мушкараца и жена у надзорним одборима акционарских друштава; Закон о транспарентности накнада гарантује једнаку зараду за жене и мушкарце за рад једнаке вредности.[630] Битно је споменути да је немачки Бундестаг (нем. *der Deutsche Bundestag*)[631] усвојио Закон о дужној пажњи у ланцима снабдевања (нем. *Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten*) у јуну 2021. године, а ступио је на снагу 1. јануара 2023. године. Овим законом настоји се да се обезбеди поштовање људских права и еколошких стандарда у глобалним ланцима снабдевања, укључујући и забрану неједнаког поступања, тј. дискриминације.[632] Овај пропис је битан и за РС јер велики број немачких компанија

[627] Члан 16. став 1. Општег закона о једнаком третману.
[628] Чл. 8-10. Општег закона о једнаком третману.
[629] L. Jung, *National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany*, 2001, стр. 2. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/genericdocument/wcms_158899.pdf приступ: 21. 3. 2025.
[630] J. T. Lelley, *Employment Law in Germany*, BUSE, Frankfurt am Main, 2024, стр. 15-17. https://buse.de/wp-content/uploads/2024/01/Employment-Law-in-Germany-digital-Version-2024.pdf приступ: 21. 3. 2025.
[631] Доњи дом немачког Савезног парламента.
[632] S. Damnjanović, C. von Mitzlaff, M. Trost, *Analiza rizika za Srbiju*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (GmbH), Beograd, 2024, стр. 3. https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2024/08/Country-Risk-Analysis-Serbia-SRB.pdf приступ: 21. 3. 2025.

послује у нашој држави и има регистрован огранак, тј. филијалу у складу са домаћим прописима. То практично значи да и регистровани огранци немачких компанија на територији РС морају да примењују дужну пажњу поштовања људских права и еколошких стандарда, у оном делу производње који се одвија на нашој територији.[633] Одредбе овог закона обавезују све компаније регистроване у Савезној Републици Немачкој са најмање 3.000 запослених у овој држави, а од 2024. се односи на компаније са најмање 1.000 запослених.[634] Уколико је у питању само обичан процес дистрибуције производа и услуга на немачко тржиште, то не повлачи аутоматски примену одредби овог закона на дистрибутера, већ је потребно да се ради о огранку компаније регистрованом у другој држави, који је економски независтан од матичне компаније, и има намеру пословања у дужем временском периоду.[635]

5. Поглавље – Краљевина Шведска

Краљевина Шведска има писани устав који се састоји од четири инструмента (Основни закони Шведске, швед. *Sveriges grundlagar*) који имају уставни ранг, а то су: Инструмент Владе из 1974. године који по својој садржини највише одговара класичним текстовима писаних устава; Акт о сукцесији из 1810. године којим је регулисано наслеђивање престола у оквиру шведске краљевске породице; Закон о слободи штампе из 1949. године; и, Основни закон о слободи изражавања из 1991. године.[636] Инструмент Владе гарантује да ће све јавне установе предузимати потребне мере којима ће се промовисати једнаке шансе за све људе и једнакост у друштву, и

Видети више: *Vodič - Saradnja u lancu snabdevanja između obaveznih preduzeća i njihovih dobavljača*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (GmbH), Beograd, 2024. https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2024/03/BAFA-Vodic.pdf приступ: 21. 3. 2025; P. Shift, *German Act on Corporate due Diligence Obligations in Supply Chains: a Comprehensive Overview*, Friedrich-Ebert-Stiftung India Office, New Delhi, 2024. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/indien/21694.pdf приступ: 21. 3. 2025.

Преводи овог закона на енглеском и српском језику доступни су на следећим линковима: Act on Corprate Due Diligence Obligations in Supply Chains of July 16 2021 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3 и Zakon o dju dilidženu (due diligence) u lancu snabdevanja od 16. jula 2021. godine https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2023/04/Zakon-o-dju-dilidzensu-u-lancu-snabdevanja.pdf приступ: 21. 3. 2025.

[633] Ј. Чановић Спасојевић, Немачки закон о дужној пажњи у ланцима снабдевања и његов утицај на добављаче – привредне субјекте у Републици Србији, У: Д. Вујисић, (ур.), Међународна научна конференција *Изазови и отворена питања услужног права*, Вол. 2/International scientific conference *Challenges and open issues of service law*, Vol. 2, Крагујевац 2024, стр. 698.

[634] *Ibid*.

[635] *Ibid*., стр. 698-699.

[636] *The Constitution of Sweden*, Ministry of Justice, Stockholm, Sweden, 2013, стр. 3. https://www.government.se/contentassets/7b69df55e58147638f19bfdfb0984f97/the-constitution-of-sweden/ приступ: 22. 3. 2025.

посебно се истиче заштита права детета.[637] Такође, јавне институције ће радити на сузбијању дискриминације по основу пола, боје коже, националног или етничког порекла, језичке или верске припадности, инвалидитета, сексуалне оријентације, година старости или других околности.[638] Такође, ниједан закон или друга одредба не могу да доведу до неједнаког третмана према било коме због припадности мањинској групи по основу етничког порекла, боје коже или других сличних околности, или због сексуалне оријентације.[639] Овај документ уставног ранга је врло суздржан у односу на одредбе које се тичу економских права. Синдикатима, запосленима и удружењима запослених се гарантује право да предузимају индустријске акције и да кроз њих исказују своје незадовољство о условима рада, изузев уколико не постоје ограничења предвиђена законом или уговором.[640]

Шведски кровни Закон о дискриминацији (швед. *Diskrimineringslagen*) у првом поглављу посвећеном уводним одредбама предвиђа да је основни циљ овог закона сузбијање дискриминације по основу пола, трансродног идентитета или изражавања идентитета, етничке припадности, религије или других уверења, инвалидитета, сексуалне оријентације или година, и других личних својстава,[641] као и промовисање једнаких права и могућности за све људе.[642] Законом су посебно дефинисани непосредна и посредна дискриминација, узнемиравање и сексуално узнемиравање, давање инструкција за вршење дискриминације, као и следећи појмови у контексту примене овог прописа: пол, трансродни идентитет и изражавање овог идентитета, етницитет, инвалидитет, сексуална оријентација и године старости.[643]

---

[637] Члан 2. став 5. Инструмента Владе (Краљевине Шведске) *The Constitution of Sweden - The Fundamental Laws and the Riksdag Act*, The Department for Parliamentary Documents, Stockholm, 2023, стр. 67. https://www.riksdagen.se/globalassets/03.-dokument-och-lagar/bestall-och-ladda-ner/other-languages/grundlagar-2023-engelsk-web.pdf приступ: 22. 3. 2025.

[638] *Ibid*.

[639] *Ibid*. Члан 12. Инструмента Владе (Краљевине Шведске) стр. 70.

[640] *Ibid*. Члан 14. Инструмента Владе (Краљевине Шведске) стр. 70.

[641] Током 2016. године извршене су измене и допуне Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске) тако да је листа личних својстава формулисана у отвореној форми, и свака врста личног својства ужива заштиту од дискриминације. P. Lappalainen, *Country report – Non-discrimination (Sweden)*, *Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78*, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024, стр. 7. https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/07/country-report-non-discrimination-DSBB24025ENN.pdf приступ: 22. 3. 2025.

[642] У писању је коришћен превод на енглески језик Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске) који је доступан на следећем линку: Discrimination Act https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN_Swedish%20Discrimination%20Act.pdf приступ: 22. 3. 2025.
Поглавље 1. члан 1. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).

[643] Поглавље 1. чл. 4-5. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).

У другом поглављу Закона о дискриминацији који је посвећен забрани дискриминације и одмазде, најпре је предвиђена забрана дискриминације од стране послодавца према запосленом лицу, лицу које тражи или конкурише за посао, лицу које се пријављује или обавља приправнички стаж, као и лицу које је доступно или већ обавља привремене и повремене послове или које се уступа за обављање одређеног посла.[644] Такође, сагласно већ потврђеним стандардима заштите од дискриминације, прописано је да сеављење разлике приликом запошљавања по основу неког личног својства, у смислу давања предности, првенства или искључивања, а то лично својство је од пресудног значаја за обављање одређеног посла и представља легитимни циљ, неће сматрати актом дискриминације.[645] Забрањена је и дискриминација запослених или лица која траже запослење у оквиру јавних институција,[646] као и приликом започињања обављања одређене привредне делатности или по основу чланства у организацијама запослених.[647] У оквиру трећег поглавља које је посвећено активним мерама, предвиђене су детаљне одредбе које се тичу међусобног односа послодавца и запослених у креирању инклузивног тржишта рада и услова рада.[648]

Када је реч о радном законодавству, слично као и у ситуацији немачког права, оно није кодификовано једним актом, већ великим бројем посебних закона који регулишу различите области рада и запошљавања. Заштита од дискриминације на тржишту рада је детаљно регулисана Законом о дискриминацији, а поједини прописи из радног законодавства такође могу да садрже антидискриминационе одредбе, као што су на пример Закон о агенцијском запошљавању или Закон о забрани дискриминације запослених са непуним радним временом или на одређено време. Закон о запосленима у јавним службама (Парламенту Краљевине Шведске и Влади) не садржи антидискриминационе одредбе, али Закон о дискриминацији се позива на овај пропис и забрањује дискриминацију и у области његове примене.

[644] Поглавље 2. члан 1. став 1. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).
[645] Поглавље 2. члан 2. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).
[646] Поглавље 2. члан 9. став 1. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).
[647] Поглавље 2. чл. 10-11. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).
[648] Поглавље 3. чл. 1-13. Закона о дискриминацији (Краљевине Шведске).

6. Поглавље – Сједињене Америчке Државе

Устав Сједињених Америчких Држава[649] (у даљем тексту: Устав САД, енгл. *the United States Constitution*) усвојен је 1787. године, а првих 10 амандмана на текст овог устава представљају тзв. Повељу о правима (енгл. *Bill of Rights*). Овом Повељом су гарантована грађанска и политичка права, и нема одредби о заштити економско-социјалних права, имајући у виду чињеницу да је ропство укинуто тек доношењем XIII амандмана. Усвајањем федералних закона, као и кроз судску праксу, регулисана је и област забране дискриминације на тржишту рада.

Радно законодавство у САД није кодификовано једним актом, већ је усвојен велики број федералних закона који регулишући материју људских права, као и област рада и запошљавања, забрањују дискриминацију у овој области.[650] Наслов VII Закона о грађанским правима забрањује дискриминацију запослених или лица која траже запослење на основу расе, боје коже, вере, пола и националног порекла, при чему се ово односи и на одабир, престанак рада и друге одлуке које се тичу услова запошљавања.[651] Амандманима на овај закон побољшана је заштита кроз увођење права на повраћај компензационе штете у случајевима намерне дискриминације при запошљавању која је учињена у сектору на федералном нивоу.[652] Закон о једнаким платама гарантује једнаке зараде за мушкарце и жене за рад једнаке вредности.[653] Закон о старосној дискриминацији при запошљавању штити од дискриминације особе старије од 40 година по основу њихове старости.[654] Као посебан пропис који штити ОСИ од дискриминације на раду и приликом тражења запослења донет је Закон о рехабилитацији.[655] Поред наведених, као и бројних других федералних прописа[656] који

[649] The Constitution of the United States https://constitutioncenter.org/media/files/constitution.pdf приступ: 22. 3. 2025.
[650] Као детаљан приказ о законодавству и заштити од дискриминације на тржишту рада у Сједињеним Америчким Државама видети: M. Reljanović, Diskriminacija na radu – zakonodavstvo i iskustva SAD, *Strani pravni život*, Vol. 53, Br. 1, 2009, стр. 111-130.
[651] Title VII of the Civil Rights Act of 1964 https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964 пруступ: 22. 3. 2025.
[652] Civil Rights Act of 1991, Title I - Federal Civil Rights Remedies https://www.eeoc.gov/statutes/civil-rights-act-1991 приступ: 22. 3. 2025.
[653] Equal Pay Act of 1963 https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963 приступ: 22. 3. 2025.
[654] Age Discrimination in Employment Act of 1967 https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967 приступ: 22. 3. 2025.
[655] Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973 https://www.eeoc.gov/statutes/sections-501-and-505-rehabilitation-act-1973 приступ: 22. 3. 2025.
[656] За више детаља о другим законским текстовима којима се гарантује заштита од дискриминације по основу других личних својстава видети: Equal Employment Opportunity Laws https://www.eeoc.gov/equal-employment-opportunity-laws приступ: 22. 3. 2025.

укључују и забрану од дискриминације на тржишту рада, савезне државе такође могу да доносе сопствене законе којима се заштита од дискриминације у области рада и запошљавања проширује и по основу других личних својстава, као што су на пример брачни статус[657] или сексуална оријентација.[658]

[657] Скоро половина савезних држава у САД, укључујући и Вашингтон (енгл. *Washington, D.C.*), Округ Колумбија (енгл. *District of Columbia*), забрањују дискриминацију у области рада и запошљавања на основу брачног статуса. O. Hu, *Gender, Marital Status, and Hiring Practices in the United States*, Undergraduate College Leonard N. Stern School of Business, New York University, May 2015, стр. 1. https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/OliviaHu_Honors%20Thesis.pdf приступ: 22. 3. 2025.

[658] На пример, савезна држава Висконсин (енгл. *Wisconsin*) била је прва која је 25. фебруара 1982. године донела закон којим се забрањује дискриминација по основу сексуалне оријентације, укључујући и област рада и запошљавања. Деценију касније, исти закон је донела и држава Масачусетс (енгл. *Massachusetts*, званично Комонвелт Масачусетс, енгл. *Commonwealth of Massachusetts*). *LGBT History: The Country's First LGBT Anti-Discrimination Bill* (14. 10. 2017) https://nglcc.org/blog/lgbt-history-the-countrys-first-lgbt-anti-discrimination-bill/ приступ: 22. 3. 2025.

Глава III:

Правно-економска анализа судског и вансудских механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији

Уставом РС је гарантовано да „свако има право на судску заштиту ако му је повређено или ускраћено неко људско или мањинско право зајемчено Уставом, као и право на уклањање последица које су повредом настале“.[659] ЗЗД предвиђа да „свако ко је повређен дискриминаторским поступањем има право да поднесе тужбу суду, а у поступку се сходно примењују одредбе закона о парничном поступку“.[660] У складу са овом одредбом свако лице које сматра да је у области рада или запошљавања било дискриминисано има право да оствари судску заштиту. Такође, ЗоР гарантује запосленом право на мирно решавање индивидуалних и колективних радних спорова.[661] Тренутно важеће законодавство не уређује јасно однос између ЗЗД и осталих антидискриминационих прописа с једне стране, и ЗоР с друге стране, што може створити конфузију у одређивању шта је дискриминациони спор, а шта радни спор у случају дискриминације.[662] ЗМРРС донекле разрешава ово питање јер предвиђа да индивидуални радни спор настаје и у случају дискриминације, док пракса судова у РС потврђује претежно становиште да се случајеви дискриминације третирају као „нека врста техничке подгрупе за радне спорове“.[663]

У даљем излагању представљени су судски механизам заштите од дискриминације који се остварује путем *антидискриминационе парнице* у складу са одредбама ЗЗД, као и вансудски механизми заштите. Овде је опредељење за антидискриминациону парницу јер њоме заштиту од дискриминације могу остварити и лица у радном односу или која раде по неком другом правном основу, као и лица која су у процесу запошљавања, тј. на прагу ступања на тржиште рада. Као *вансудски методи* заштите од дискриминације анализирају се: поступак пред ПЗР, поступак пред РАМРРС, посредовање, тј. медијација, интерни механизам заштите од дискриминације на раду код послодавца и инспекција рада. За сваки од наведених механизама обухваћени су: основна обележја, трошкови примене тог механизма, временски оквир

[659] Члан 22. став 1. Устава РС.
[660] Члан 41. ст. 1-2. ЗЗД.
[661] Члан 13. став 1. ЗоР.
[662] Љ. Ковачевић, У. Новаковић, Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 445.
[663] M. Reljanović, *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Komitet pravnika za ljudska prava – YUCOM, Beograd, 2017, стр. 43.

трајања, као и статистички подаци о броју предмета у којима је сваки од механизама примењен, са изузетком интерног механизма заштите код послодавца јер те податке није било могуће прибавити. У Табели 1 приказане су основне карактеристике механизама заштите од дискриминације који ће бити анализирани у даљем излагању.

Табела 1: *Упоредни приказ механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања по одређеним критеријумима*

Механизам заштите	**Рок за покретање поступка**	**Механизам је доступан само запосленом/-радно ангажованом лицу**	**Механизам је доступан и лицу које тражи запослење**	**Трајање покренутог поступка**	**Могућност вођења другостепеног поступка**	**Извршност одлуке којом је окончан покренути поступак**	**Трошкови примене механизма заштите**
Антидискриминациона парница	није прописан	не	да	није законом стриктно одређено, у складу са утврђеним временским оквиром	да	да	има трошкова
Повереник за заштиту равноправности	није прописан	не	да	90 дана од дана подношења притужбе	не	не	без трошкова
Републичка агениција за мирно решавање радних спорова	није прописан	да	не	30 дана од дана отварања расправе	не	не (у споровима дискрими-нације и злостављања на раду)	без трошкова
Посредовање	није прописан	не	да	60 дана од дана закључења споразума о приступању посредовању	не	не	има трошкова

Интерни механизам код послодавца	није прописан	не	да	препорука је да се у првом степену одлучује 10 дана, а у другостепе-ном поступању не дуже од 15 дана	да	не	без трошкова
Инспекција рада	није прописан	да	не	30 дана од дана подношења захтева инспектор доноси решење	да	да	без трошкова

1. Поглавље – Антидискриминациона парница

Парница представља један од метода за решавање грађанскоправних спорова који претходно нису решени неким алтернативним, вансудским методом за решавање спорова, или нису могли бити решени на такав начин.[664] Имајући у виду да је у одређеним случајевима због специфичности спорне ситуације потребно да се одступи од класичне шеме парнице, предвиђено је постојање и посебних врста парнице.[665] У овом делу рада анализира се поступак у парницама за заштиту од дискриминације који има карактер посебног парничног поступка који је регулисан одредбама ЗЗД.[666] Нормама материјалног права у ЗЗД предвиђени су грађански правозаштитни захтеви које странка истиче у тужби, док се у процесном смислу регулисања поступка примењује Закон о парничном поступку.[667] Одредбама Закона о парничном поступку[668] (у даљем тексту: ЗПП) у III делу који се односи на посебне парничне поступке предвиђен је поступак у парницама из радних односа који између осталог може да обухвати и случајеве дискриминације, при чему се примењују материјалне норме из ЗоР.[669] С обзиром на то да су предметом истраживања обухваћене само

[664] Г. Станковић, *Грађанско процесно право*, ИП „Јустинијан“, Београд, 2004, стр. 51.
[665] *Ibid.*, стр. 52-56.
[666] Чл. 41-46. ЗЗД.
[667] Н. Петрушић, М. Грубач, Узајамни однос поступка пред Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 52, Бр. 66, 2014, стр. 70.
[668] „Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020, 10/2023 – др. закон.
[669] Поступак у парницама из радног односа регулисан је чл. 436-441. ЗПП.

антидискриминационе парнице регулисане у ЗЗД, у даљем излагању неће бити посебно анализиран поступак у парницама из радних односа. Једна од разлика између ове две врсте парничних поступака јесте и судска надлежност за поступање. У антидискриминационим парницама, према одредбама Закона о уређењу судова[670] стварно је надлежан виши суд,[671] те су подаци за емпиријски део истраживања прикупљени у вишим судовима, док је у парницама из радних односа стварно надлежан основни суд.[672]

1.1. Основна обележја антидискриминационе парнице

Свако физичко или правно лице које сматра да су му права повређена дискриминаторним поступањем има право да поднесе тужбу суду.[673] У поступку се примењују одредбе ЗПП.[674] Поред општег правила о месној надлежности суда која се одређује према месту пребивалишта/боравишта туженог, односно према месту на чијем подручју се налази седиште правног лица,[675] код ових парница надлежан је и суд на чијем подручју је седиште, односно пребивалиште тужиоца.[676] Ово додатно правило у ЗЗД о признавању изборне месне надлежности, иако се може тумачити да је признато у циљу олакшања процесног положаја жртве дискриминације, ипак представља *рестриктиван* облик изборне месне надлежности јер искључује боравиште тужиоца.[677] ЗЗД не предвиђа рок у коме може да се поднесе тужба због дискриминације.

Тужилац у тужби може да истакне следеће правозаштитне захтеве: 1. забрана извршења радње од које прети дискриминација, забрана даљег вршења радње дискриминације, односно забрана понављања радње дискриминације; 2. утврђење да је

---

[670] „Службени гласник РС“, број 10/2023.
[671] Члан 25. став 1. тачка 7) Закона о уређењу судова.
[672] Члан 24. став 3. Закона о уређењу судова.
[673] Члан 41. став 1. и члан 40. ЗЗД.
[674] Члан 41. став 2. ЗЗД.
[675] Члан 39. став 1. ЗПП.
[676] Члан 42. ЗЗД.
Скоро идентично правило о одређивању месне надлежности приликом остваривања права на судску заштиту од дискриминације ОСИ предвиђено је и чланом 41. ЗСДОСИ, при чему се ту због природе личног својства у обзир узима само пребивалиште, односно боравиште тужиоца (не и седиште правног лица). Овде можемо приметити да се у односу на ЗЗД, у ЗСДОСИ узима у обзир и *боравиште* ОСИ према којој је извршена дискриминација. Иста одредба била је садржана и у члану 46. став 2. некадашњег Закона о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт)), док нови ЗРР не садржи одредбе о судској заштити од дискриминације на основу пола, полних карактеристика, односно рода, већ чланом 4. став 9. прописује да се судска заштита остварује сагласно одредбама ЗЗД.
[677] А. Н. Тасић, *Поступак у парницама за заштиту од дискриминације*, Универзитет у Нишу, Правни факултет, докторска дисертација, 2016, стр. 203. https://www.prafak.ni.ac.rs/files/disertacije/dis-andjelija-tasic.pdf приступ: 22. 4. 2025.

тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу или другоме; 3. извршење радње ради уклањања последица дискриминаторског поступања; 4. накнада материјалне и нематеријалне штете; 5. објављивање пресуде донете поводом неке од претходно наведене четири тужбе.[678] ПЗР и организације за заштиту људских права имају овлашћење да поднесу све врсте претходно наведених тужби, изузев тужбе за накнаду материјалне или нематеријалне штете.[679] Уколико се дискриминација односи на одређено лице, ПЗР и организација за заштиту људских права могу поднети тужбу само уз писани пристанак тог лица.[680] На основу оваквих одредби ЗЗД-а створена је могућност за покретање *стратешких парница* које би због природе, комплексности и друштвеног значаја допринеле развоју судске праксе и смањењу дискриминације конкретних друштвених група кроз подизање социјалне свести о конкретној теми, и указивање на забрану дискриминаторног третмана.[681] Такође, ЗЗД је предвидео и могућност *ситуационог тестирања* дискриминације, тј. свесног излагања одређеног лица дискриминаторском поступању, као посебне врсте експерименталног метода за прибављање доказа и утврђивање постојања дискриминације.[682] У одређеним случајевима посредне дискриминације, ситуационо тестирање је једини начин да се овај облик дискриминације докаже.[683]

Тужилац има право да уз тужбу, у току поступка, као и по окончању поступка, све док извршење не буде спроведено, захтева да суд одреди *привремену меру* којом ће се спречити дискриминаторско поступање како би се отклонила опасност од насиља или веће ненакнадиве штете, и потребно је да учини вероватним да је мера потребна како би се спречило наступање неке од нежељених ситуација.[684] Суд је дужан да о

[678] Члан 43. ЗЗД.
[679] Члан 46. став 1. ЗЗД.
[680] Члан 46. став 2. ЗЗД.
[681] Б. Јанковић, (Ур.), *Смернице за стратешке парнице*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018, стр. 25. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/09/szsp.pdf приступ: 7. 8. 2025.
[682] Лице које се свесно изложило дискриминаторском поступању у обавези је да обавести ПЗР о намераваној радњи, изузев уколико конкретне околности то не дозвољавају, као и да о предузетој радњи у писаној форми обавести ПЗР. Лице које је вршило ситуационо тестирање дискриминације има право да поднесе тужбу суду уколико сматра да је претрпело дискриминацију. Уколико то не учини, а дође до покретања антидискриминационе парнице, то лице може бити саслушано као сведок. Према њему се не може истицати приговор подељене одговорности за штету која потиче од акта дискриминације. Члан 46. ст. 3-6. ЗЗД. Б. Јанковић, (Ур.), *Приручник за ситуационо тестирање дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018, стр. 18. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/11/prirsittest.pdf приступ: 7. 8. 2025.
[683] N. Petrušić, K. Beker, *Praktikum za zaštitu od diskriminacije*, Partneri za demokratske promene Srbija, Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012, стр. 53.
[684] Члан 44. ст. 1-2. ЗЗД.

предлогу за издавање привремене мере донесе одлуку без одлагања, а најкасније у року од три дана од дана пријема предлога.[685]

Код антидискриминационе парнице долази до *одступања* од основног правила о терету доказивања предвиђеног у ЗПП које гласи да је свака „странка дужна да изнесе чињенице и предложи доказе на којима заснива свој захтев или којим оспорава наводе и доказе противника“.[686] ЗЗД уводи два правила о терету доказивања[687] чиме се олакшава процесни положај тужиоца и подстичу жртве дискриминације да остваре правну заштиту услед кршења њихових права: 1. „ако је суд утврдио да је извршена радња *непосредне дискриминације* или је то међу странкама *неспорно*, тужени се не може ослободити од одговорности доказивањем да није крив“; 2. „уколико тужилац учини *вероватним* да је тужени извршио акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси тужени“.[688] Такође, странке у току парничног поступка могу да користе као доказна средства податке из матичних евиденција и административних регистара ради доказивања чињеница.[689]

[685] Члан 44. став 3. ЗЗД.
[686] Члан 228. ЗПП.
[687] Више о теми терета доказивања у антидискриминационим парницама у пракси Врховног суда у РС видети: А. Тасић, Терет доказивања у антидискриминационим парницама на примеру одлуке Врховног касационог суда, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 78, 2018, стр. 325-336.
[688] Члан 45. ст. 1-2. ЗЗД.
Код доказивања дискриминације (непосредне или посредне) тужилац треба да докаже да је због одређеног личног својства стављен у неповољнији положај, и да је, узимајући у обзир околности конкретног случаја и уобичајени след ствари и правила искуства, био дискриминисан. Код *непосредне дискриминације* тужилац доказује да је услед одређеног чињења или пропуштања од стране туженог, он доведен у неповољнији положај у односу на друго лице које се налази у упоредивој ситуацији, то је тзв. „компаратор“ или „упоредник“. Уколико то докаже, настаје оборива претпоставка да је тужени поступио дискриминаторно, и он може оборити ту претпоставку доказујући да је неједнако поступање према тужиоцу настало услед објективних околности које нису повезане са личним својством/има тужиоца. У случају *посредне дискриминације* тужилац доказује постојање одређеног неутралног правила или праксе који су га због његовог личног својства довели у несразмерно неповољан положај у односу на друга лица која су у упоредивој ситуацији. С друге стране, тужени обара претпоставку постојања дискриминације тиме што ће доказивати да конкретно правило или пракса има легитиман и законити циљ, да постоји сразмерност између циља који се желео постићи и средстава која су употребљена ради постизања конкретног циља, као и да није постојало мање рестриктивно средство којим би се тај циљ могао постићи. Ова правила се примењују и у поступку пред ПЗР на основу поднете притужбе због дискриминације. Н. Петрушић, Терет доказивања (пододељак 10.2.8), У: Н. Петрушић, (Ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности и Правосудна академија, Београд, 2012, стр. 267, 269-270.
[689] Члан 45. став 3. ЗЗД.

1.2. Трошкови вођења антидискриминационе парнице

ЗЗД не садржи одредбу о ослобађању од претходног плаћања трошкова поступка приликом покретања антидискриминационе парнице због дискриминације тужиоца по основу било ког личног својства.[690] У зависности од конкретног случаја, могу се применити општа правила ЗПП о тзв. „сиромашком праву“ на основу имовинског стања тужиоца, а не према врсти спора, у конкретном случају због дискриминације по основу неког личног својства.[691]

Странке су у обавези да плате износ судске таксе у складу са одредбама Закона о судским таксама.[692] Овим законом није предвиђено ослобађање од плаћања судске таксе због покретања антидискриминационе парнице. Ослобађање од плаћања таксе могуће је у случајевима због имовинског стања странке,[693] као и уколико се парнични поступак оконча до дана закључења првог рочишта за главну расправу посредовањем, судским поравнањем, признањем тужбеног захтева или одрицањем од тужбеног захтева.[694]

Опште је правило да уколико је странка предложила извођење доказа, дужна је да по налогу суда унапред положи износ потребан за подмирење трошкова који ће настати поводом извођења доказа.[695] У ситуацији ако извођење доказа предложе обе странке, тада ће суд одредити да износ потребан за подмирење трошкова положе обе странке на једнаке делове.[696] ЗПП предвиђа и случај да када је суд одредио извођење доказа по службеној дужности, одредиће да износ положи странка на коју пада терет доказивања чињенице о којој се изводи доказ.[697] Ако суд по службеној дужности одреди извођење доказа како би се утврдиле чињенице о располагању странака која су у супротности са принудним прописима, јавним поретком, правилима морала и добрим

---

[690] Такву одредбу о ослобођењу од претходног плаћања трошкова поступка приликом остваривања грађанскоправне заштите од дискриминације по основу пола, и који су се исплаћивали из средстава суда, предвиђао је некада важећи Закон о равноправности полова („Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт)) у члану 48. Овде је битно нагласити да се ово правило примењивало *само* за случајеве дискриминације *по основу пола*, али не и по основу других личних својстава.

[691] Правила о ослобођењу од плаћања трошкова поступка предвиђена су у чл. 168-173. ЗПП.

[692] „Службени гласник РС“, бр. 28/1994, 53/1995, 16/1997, 34/2001 (др. закон), 9/2002, 29/2004, 61/2005, 116/2008 (др. закон), 31/2009, 101/2011, 93/2012, 93/2014, 106/2015, 95/2018, 91/2025.

[693] Члан 10. став 1. Закона о судским таксама гласи: „Суд може ослободити таксеног обвезника од плаћања таксе ако би плаћањем таксе, имајући у виду висину средстава из којих се обвезник и чланови његовог домаћинства издржавају, та средства била у толикој мери умањена да би тиме била угрожена њихова социјална сигурност“.

[694] Члан 9. став 6. Закона о судским таксама.

[695] Члан 152. став 1. ЗПП.

[696] Члан 152. став 2. ЗПП.

[697] Члан 152. став 2. ЗПП.

обичајима, а странке не положе одређени износ, трошкови за извођење доказа исплатиће се из средстава суда.[698] Ако се у току поступка странке споразумеју да се покуша медијација, или суд упути странке на поступак медијације, суд ће одредити да износ потребан за подмирење трошкова овог поступка положе обе странке на једнаке делове.[699]

Два основна принципа на којима се заснива расподела трошкова у (антидискриминационој) парници јесу принцип ризика и принцип кривице.[700] Према *принципу ризика*, странка која у целини изгуби у парници дужна је да противној странци накнади настале трошкове.[701] Ако странка делимично успе у парници, суд може, ценећи на основу постигнутог успеха, да одреди да свака странка сноси своје трошкове или да једна странка накнади другој сразмеран део трошкова.[702] Суд може да одлучи да једна странка накнади све трошкове које је противна странка имала ако противна странка није успела само у сразмерно незнатном делу свог захтева, а због тог дела нису настали посебни трошкови.[703] Свака странка сноси своје трошкове ако је парница окончана судским поравнањем или поравнањем после успеле медијације, осим ако се странке другачије не споразумеју или ако је то посебним законом другачије прописано.[704] Према *принципу кривице*, независно од исхода парнице, странка је дужна да накнади противној странци трошкове које је проузроковала својом кривицом или случајем који се њој догодио.[705]

У теорији ЕАП разликују се две врсте трошкова који настају током вођења парничног поступка. Реч је о *административним трошковима* (у даљем тексту: АТ) и *трошковима грешака учињених од стране судија* приликом поступања у конкретном предмету.[706] АТ настају ангажовањем различитих елемената правосудног апарата, на пример, коришћењем зграде и опреме суда, ангажовањем судија и судског особља, извођењем доказа и сл. Значајан извор средстава за подмирење АТ представљају судске таксе. С друге стране, судије могу да начине грешке у току судског поступка, приликом утврђивања висине накнаде штете, утврђивања одговорности за накнаду

[698] Члан 152. став 5. ЗПП.
[699] Члан 152. став 3. ЗПП.
[700] А. Н. Тасић, *op. cit.*, 2016, стр. 340.
[701] Члан 153. став 1. ЗПП.
[702] Члан 153. став 2. ЗПП.
[703] Члан 153. став 3. ЗПП.
[704] Члан 158. став 1. ЗПП.
[705] Члан 155. став 1. ЗПП.
[706] О теми друштвених трошкова парничног поступка видети више: А. С. Мојашевић, *Економска анализа парничног поступка*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2019а, стр. 33-40.

штете, оцене доказа и сл. Ту врсту трошкова који настају услед судијских грешака врло је тешко утврдити или измерити у пракси. Уколико судија досуди нижи износ накнаде штете од потпуне накнаде (накнаде која је једнака стварном износу штете), то практично значи да потенцијални починиоци штете немају ефикасне подстицаје да се уздрже од штетних радњи, на пример, радњи којима се врши дискриминација.[707] Другим речима, таквим грешкама долази до екстернализације трошкова штете са починилаца штете на оштећене.[708] Уколико пак суд досуди виши износ накнаде штете од потпуног износа, у таквој ситуацији настају прекомерни подстицаји да се потенцијални починиоци штете уздржавају од предузимања аката којима могу проузроковати штету.[709] У том случају, дискриминације вероватно неће бити али је њена превенција остварена већим износом трошкова него што би био износ трошкова да није било судијских грешака. Према томе, и у једном и у другом случају, судијске грешке генеришу неефикасан ниво пажње, што значи да превенција штетних радњи и штете (у нашем случају дискриминације) неће бити оптимална.

1.3. Временски оквир трајања антидискриминационе парнице

ЗЗД не садржи временски рок у коме антидискриминациона парница треба да буде окончана, већ је једино споменуто да је ова врста поступка *хитна*.[710] С обзиром на то да се одредбе ЗПП сходно примењују и на поступак у антидискриминационим парницама,[711] прописано је да странка има право да се о њеним захтевима и предлозима одлучи у *разумном року*.[712] Такође, предвиђена је дужност суда да спроведе поступак *без одуговлачења*, према *временском оквиру* за предузимање парничних радњи који је претходно одређен, и уз што мање трошкове.[713]

У циљу ефикаснијег решавања конкретног спора вансудским путем, суд ће имати обавезу да упути странке на медијацију, или на информативно рочиште за медијацију, односно указаће странкама да постоји могућност за вансудско решавање

[707] А. С. Мојашевић, *Економска анализа алтернативног решавања грађанскоправних спорова*, Универзитет у Београду, Правни факултет, докторска дисертација, 2012, стр. 40. https://doiserbia.nb.rs/phd/fulltext/BG20121107MOJASEVIC.pdf приступ: 7. 2. 2026.
[708] *Ibid*.
[709] *Ibid*.
[710] Члан 41. став 3. ЗЗД.
[711] Члан 41. став 2. ЗЗД.
[712] Члан 10. став 1. ЗПП.
[713] Члан 10. став. 2. ЗПП.

спора медијацијом или на други споразуман начин.[714] Суд ће да закаже и одржи припремно рочиште у року од 30 дана од дана достављања тужиоцу одговора на тужбу,[715] и током припремног рочишта упознаће странке са њиховим правом да спор могу решити медијацијом.[716] Уколико се странке сагласе да спор реше медијацијом, суд ће застати са поступком и упутити странке на поступак медијације.[717] Суд ће да закаже рочиште за главну расправу уколико странке не реше спор путем медијације по протеку рока од 30 дана од дана када странка обавести суд да је одустала од медијације. Такође, странке могу да реше спор и судским поравнањем у погледу захтева којима могу слободно располагати,[718] све до правноснажног окончања судског поступка, и суд на ту могућност указује странкама.[719] Овим одредбама се наглашава да се странкама у поступку даје могућност да све до правноснажног окончања парничног поступка, настали спор могу решити вансудским методом који ће бити бржи, а остварiће се и уштеда трошкова поступка које доноси парница.

1.4. Емпиријска анализа (броја) антидискриминационих парница у области рада и запошљавања

1.4.1. Обухват истраживања, временски оквир и територијална покривеност

Статистички подаци о броју антидискриминационих парница које су вођене у области рада и запошљавања затражени су од четири виша суда у: Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду, као стварно надлежних за поступање у првом степену. Виши судови у Нишу, Крагујевцу и Новом Саду доставили су податке о броју предмета за временски период од 7. априла 2009. године до 7. априла 2024. године, а Виши суд у Београду за временски период од 1. јануара 2014. године до 1. новембра 2024. године.[720] Као почетни датум изабран је 7. април 2009. године јер је то дан ступања на

[714] Члан 11. ЗПП.
[715] Члан 301. став 1. ЗПП.
[716] Члан 305. став 3. ЗПП.
[717] Члан 340. ЗПП.
[718] Према члану 3. став 3. ЗПП, суд неће дозволити странкама располагања током парничног поступка „која су у супротности са принудним прописима, јавним поретком, правилима морала и добрим обичајима".
[719] Члан 336. ст. 1-2. ЗПП.
[720] Четири званична захтева су упућена од стране тадашњег продекана за наставу на Правном факултету Универзитета у Нишу, проф. др Дејана Вучетића, са образложењем да је реч о спровођењу истраживања докторанда за потребе израде докторске дисертације (дописи се налазе у делу са прилозима). Виши суд у Београду је захтевао да се додатно упути и лични захтев докторанда за приступ информацијама од јавног значаја како би се пружили тражени подаци. У телефонском разговору са овлашћеним лицем за поступање по захтевима за слободан приступ информацијама од јавног значаја наглашено је да Виши суд у Београду поседује тражене податке за период од 2014. године до данас. Из тог разлога је у захтеву

снагу ЗЗД (док је примена ЗЗД почела 1. јануара 2010. године). Обухваћен је период од 15 година што је довољна временска дистанца како би се извели одређени релевантни закључци. Разлог за овакву територијалну структуру овог дела истраживања јесте да се ради о четири највећа града у РС који представљају административне и економске центре у различитим деловима државе.

1.4.2. Нормативни оквир и надлежност виших судова

Стварну надлежност за поступање у првом степену у споровима за заштиту од дискриминације, укључујући и област рада и запошљавања, имају виши судови у РС. Некадашњи Закон о уређењу судова из 2008. године, који је престао да важи, није предвиђао грађанскоправни спор због дискриминације. Било је прописано само да ће у првом степену у споровима о правима, обавезама и одговорностима из радног односа судити основни судови.[721] Законом о изменама и допунама Закона о уређењу судова из 2009. године уведена је надлежност вишег суда да поступа у првостепеном поступку у споровима због повреде забране говора мржње.[722] Говор мржње, као разлог за вођење парничног поступка, уведен је неколико месеци након што је донет ЗЗД 2009. године, којим је то предвиђено као један од облика дискриминације. Тек је 2013. године Законом о изменама и допунама Закона о уређењу судова било прописано да виши суд у првом степену суди између осталог и у споровима за заштиту од дискриминације.[723] Треба нагласити да иако некадашњим Законом о уређењу судова није одмах био предвиђен спор због дискриминације као конкретна надлежност вишег суда за првостепено поступање, није било материјалноправних и процесноправних препрека за заснивање надлежности пред овом судском инстанцом. То је видљиво из одредбе члана 41. став 4. ЗЗД који прописује да је ревизија, као ванредни правни лек, увек допуштена у споровима због дискриминације независно од вредности предмета спора. С друге стране, пре измена и допуна Закона о надлежности судова из 2013. године постојала је одредба да виши суд суди у првом степену у грађанскоправним споровима када вредност предмета спора омогућује изјављивање ревизије. С обзиром на то да је ревизија увек дозвољена за поступање у споровима због дискриминације, виши суд је

за приступ информацијама од јавног значаја формулисан временски период од 1. јануара 2014. године до 1. новембра 2024. године.

[721] Члан 22. став 3. Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 116/2008 (неважећи акт).

[722] Члан 4. став. 2. Закона о изменама и допунама Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт).

[723] Члан 7. Закона о изменама и допунама Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 101/2013 (неважећи акт).

имао стварну надлежност да поступа. Тренутно важећи Закон о уређењу судова је задржао одредбу из 2013. године, и чланом 25. став 1. тачка 7) прописано је да виши суд у првом степену суди између осталог и у *грађанскоправним споровима за заштиту од дискриминације*.

1.4.3. Методологија прикупљања и обрада података

У наставку биће приказани најпре збирни подаци који су добијени од стране четири виша суда у Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду. Затим следи табеларни приказ основних карактеристика спорова поводом дискриминације у области рада и запошљавања који су окончани правноснажним пресудама. То значи да ће за сваки од предмета, у чије списе је био извршен увид, бити наведени следећи подаци: 1. датум подношења тужбе; 2. датум правноснажног окончања судског поступка; 3. лично својство као основ дискриминације; 4. да ли је утврђена дискриминација. У Нишу и Новом Саду у судским просторијама био је извршен увид у доступне списе предмета. У *Нишу* су предмети били доступни у електронској форми кроз скениране списе предмета и увид је извршен у све предмете, укупно **33** предмета. У *Новом Саду* су списи предмета били доступни у папирној форми и увид је извршен у **21** предмет од чега се један односио на спор поводом злостављања на раду. Од стране Вишег суда у *Београду* добијена је информација да није могуће извршити увид у све списе предмета јер највећим делом нису били у дигиталној форми, а судска архива са предметима у папирној форми је распоређена у различитим објектима. Овај суд је доставио укупно **10** случајно изабраних правноснажних пресуда, у периоду од 1. јануара 2014. године до 1. новембра 2024. године, при чему се једна пресуда односи на спор поводом злостављања на раду. Виши суд у *Крагујевцу* је доставио електронском поштом **девет** анонимизованих правноснажних пресуда за тражени временски период, док је у одговору о укупном броју предмета наведено 10 правноснажних пресуда. Једна од укупно девет достављених пресуда није била правноснажна, тако да из тог разлога није приказана у табели.

Табела 2: *Број правноснажно решених предмета у грађанскоправним споровима због дискриминације у области рада и запошљавања*

	Временски период тражених података	**Број правноснажно решених предмета**[724]
Виши суд у Нишу	7. 4. 2009 – 7. 4. 2024.	33 (12)
Виши суд у Крагујевцу	7. 4. 2009 – 7. 4. 2024.	10 (8)
Виши суд у Новом Саду	7. 4. 2009 – 7. 4. 2024.	46 (20)
Виши суд у Београду	1. 1. 2014 – 1. 11. 2024.	221 (9)

Табела 3: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Нишу*

Бр.	**Датум подношења тужбе**	**Датум правноснажног окончања поступка**	**Трајање поступка у месецима**	**Лично својство**	**Дискриминација утврђена – да/не**
1.	22. 7. 2013.	8. 5. 2018.	59	није наведено	не
2.	16. 9. 2013.	14. 2. 2017.	42	није наведено	не
3.	16. 9. 2013.	27. 8. 2015.	24	није наведено	не
4.	20. 9. 2013.	2. 4. 2015.	20	није наведено	не
5.	22. 11. 2013.	18. 11. 2015.	25	није наведено	не
6.	25. 8. 2016.	19. 9. 2018.	26	место пребивалишта ратних војних резервиста	да
7.	25. 8. 2016.	20. 4. 2018.	21	место пребивалишта ратних војних	да

[724] У овој колони представљен је укупан број предмета који је добијен кроз одговоре надлежних судова. У заградама је представљен укупан број предмета у које је извршен непосредан увид у правноснажне пресуде донете у споровима дискриминације на раду. Увидом у списе предмета у Вишем суду у Нишу утврђено је да је број правноснажно окончаних предмета у грађанскоправним споровима због дискриминације у области рада и запошљавања у посматраном временском периоду *12*, и да је то мањи број од податка који је у свом допису доставио Виши суд у Нишу. Наиме, у одговору овог Суда је назначено да се бројка односи на укупан *број резултата*, односно укупно *33 броја предмета* који је утврђен претрагом по основу кључне речи „дискриминација“ у оквиру програма за аутоматско вођење предмета. На тај начин су били обухваћени и предмети који у тренутку вршења увида у списе нису још увек били правноснажно окончани. Било је девет предмета у којима је тужба повучена, један случај злостављања на раду који је погрешно био евидентиран као случај дискриминације, једна пресуда по основу одрицања јер се тужилац одрекао тужбеног захтева до закључења јавне расправе. Такође, у одговору истог Суда је наведено да је претрагом по задатом критеријуму „мобинг“ утврђено да постоји 152 резултата.

				резервиста	
8.	1. 9. 2017.	27. 11. 2020.	39	није наведено	не
9.	14. 3. 2019.	20. 1. 2022.	35	стручност и научно звање	не
10.	2. 3. 2020.	27. 8. 2021.	18	мушки пол	не
11.	10. 7. 2020.	8. 4. 2021.	10	није наведено	не
12.	26. 7. 2021.	12. 7. 2023.	25	старосно доба и године радног стажа	да

Просечан број месеци трајања антидискриминационе парнице пред Вишим судом у Нишу у оквиру посматраних предмета је **28,67 месеци**.

Табела 4: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Крагујевцу*

Бр.	**Датум подношења тужбе**	**Датум правноснажног окончања поступка**	**Трајање поступка у месецима**	**Лично својство**	**Дискриминација утврђена – да/не**
1.	15. 12. 2015.	23. 8. 2022.	81	чланство у синдикалној организацији	да
2.	2. 9. 2020.	5. 4. 2023.	32	доктор медицине	не
3.	3. 9. 2020.	9. 2. 2023.	30	доктор медицине	не
4.	3. 9. 2020.	5. 4. 2023.	32	доктор медицине	не
5.	28. 12. 2021.	14. 3. 2023.	16	чланство у синдикалној организацији	не
6.	10. 2. 2022.	24. 5. 2023.	16	порекло	не
7.	13. 10. 2022.	12. 3. 2024.	18	чланство у синдикалној организацији и учешће у синдикалним активностима	не
8.	9. 3. 2023.	13. 7. 2023.	5	није наведено	не

Просечан број месеци трајања антидискриминационе парнице пред Вишим судом у Крагујевцу у оквиру посматраних предмета је **28,75 месеци**.

Табела 5: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Новом Саду*

Бр.	**Датум подношења тужбе**	**Датум правноснажног окончања поступка**	**Трајање поступка у месецима**	**Лично својство**	**Дискриминација утврђена – да/не**
1.	21. 8. 2012.	6. 2. 2017.	55	национална припадност, чланство у синдикалној организацији и сексуална оријентација	да
2.	26. 3. 2013.	17. 10. 2016.	44	није наведено	не
3.	16. 9. 2013.	5. 11. 2016.	39	није наведено	не
4.	24. 10. 2013.	6. 6. 2016.	33	није наведено	не
5.	15. 11. 2013.	19. 10. 2016.	36	није наведено	не
6.	27. 11. 2013.	5. 10. 2016.	36	није наведено	не
7.	27. 3. 2014.	14. 10. 2016.	32	није наведено	не
8.	6. 6. 2014.	19. 9. 2016.	28	етничка припадност и место рођења	не
9.	20. 4. 2015.	12. 10. 2017.	31	није наведено	не
10.	15. 9. 2015.	22. 2. 2017.	18	висина исплаћене отпремнине	не
11.	20. 10. 2015.	22. 1. 2020.	52	здравствено стање	да
12.	28. 10. 2015.	12. 1. 2018.	28	својство запосленог	не
13.	27. 5. 2016.	10. 8. 2017.	16	недостојност за упис у именик адвоката Адвокатске коморе Војводине	не
14.	14. 11. 2016.	4. 8. 2017.	10	породиљско одсуство, одсуство са рада ради неге детета	не
15.	5. 12. 2016.	20. 7. 2022.	68	старосно доба	да
16.	24. 7. 2018.	2. 6. 2022.	48	није наведено	не
17.	10. 4. 2019.	25. 6. 2020.	15	место пребивалишта	не

18.	19. 10. 2021.	24. 1. 2024.	28	здравствено стање и физички изглед	не
19.	22. 10. 2021.	27. 9. 2023.	24	чланство у струковном удружењу	да
20.	23. 5. 2022.	15. 12. 2022.	32	недостатак својства репрезентативности синдиката	не

Просечан број месеци трајања антидискриминационе парнице пред Вишим судом у Новом Саду у оквиру посматраних предмета је **33,65 месеци**.

Табела 6: *Структура правноснажно окончаних предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања пред Вишим судом у Београду*

Бр.	**Датум подношења тужбе**	**Датум правноснажног окончања поступка**	**Трајање поступка у месецима**	**Лично својство**	**Дискриминација утврђена – да/не**
1.	29. 6. 2015.	6. 2. 2016.	9	Лично својство није било могуће утврдити јер је достављена само прва страна пресуде	не
2.	16. 3. 2016.	15. 12. 2017.	22	статус приправника у суду	не
3.	25. 5. 2016.	5. 12. 2016.	8	политичка припадност	не
4.	23. 11. 2017.	27. 11. 2018.	13	није наведено	не
5.	25. 1. 2018.	4. 10. 2019.	22	није наведено	не
6.	3. 5. 2019.	18. 11. 2020.	19	породиља	не
7.	3. 5. 2019.	11. 3. 2022.	35	није наведено	не
8.	14. 5. 2019.	2. 9. 2021.	29	није наведено	не
9.	20. 2. 2020.	29. 6. 2022.	29	није наведено	не

Просечан број месеци трајања антидискриминационе парнице пред Вишим судом у Београду у оквиру посматраних предмета је **20,67 месеци**.

Од укупно 49 предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања у које је извршен увид (Табела 2), у **осам предмета** је правноснажном

пресудом утврђена дискриминација (16%). Другим речима, у огромној већини пресуда није утврђена дискриминација. Према подацима у Табели 3, у Нишу, од 12 пресуда, дискриминација је утврђена у три предмета (25%); Табела 4 показује да је у Крагујевцу од осам пресуда, дискриминација утврђена у једном предмету (12,5%); према Табели 5, у Новом Саду, од 20 пресуда, дискриминација је утврђена у четири предмета (20%); и, Табела 6 указује да у Београду, од девет пресуда, дискриминација није утврђена ни у једном предмету. Такође, оно што је заједничко пресудама у посматраном узорку јесте да се ниједан предмет не односи на случај дискриминације у процесу запошљавања, већ на ситуације у којима су тужиоци били запослени. Од 41 предмета у коме су тужбени захтеви одбијени, у 21 предмету тужилац није навео лично својство као основ дискриминације, због чега су и пресуде судова биле одбијајуће. С обзиром на то да су тужиоци имали пуномоћнике адвокате који су припремали тужбе, можемо констатовати да ситуација где се у више од 50% поднесака не наводи лично својство као конститутивни елемент дискриминације, указује на недовољно разумевање ове појаве и у стручним круговима. У одређеним случајевима су у оквиру истог тужбеног захтева навођени и дискриминација на раду и злостављање на раду, што може бити сигнал да адвокати као пуномоћници тужилаца нису били у потпуности сигурни у правну квалификацију чињеничног стања, већ су желели да за сваки случај обухвате обе појаве. С обзиром на то да подаци о свим пресудама нису били доступни, а и на основу извршеног увида у доступне пресуде, није могуће утврдити учесталост одређених личних својстава која су се у мањој или већој мери понављала као основи дискриминације. У погледу сумарних бројева о укупном броју предмета које су судови доставили, очекивана је била географска дистрибуција да ће највећи број судских поступака бити у Београду. Ради се о главном граду који је економски центар државе, који је уједно и најмногољуднији, тако да је било очекивано добити овакве резултате. Поред величине града, као једну од претпоставки за овакав број предмета можемо навести и више прилика за променом посла у Београду, па су се запослени можда услед мањег страха да неће пронаћи ново запослење, чешће опредељивали да то пријаве и траже судску заштиту. Будући да је увид извршен у свега девет пресуда од укупно 221 правноснажне пресуде донете пред Вишим судом у Београду, не могу се извести додатни закључци, јер се поставља питање у погледу преосталих случајева да ли је тужбени захтев усвојен и утврђен акт дискриминације или није.

Просечан временски период трајања судских поступака од подношења тужбе до правноснажног окончања поступка пред Вишим судом у Нишу износио је 28,67 месеци, у Крагујевцу 28,75 месеци, у Новом Саду 33,65 месеци, и у Београду 20,67 месеци (Табела 7). Према овим подацима може се закључити да је трајање поступка било најкраће у Београду, а најдуже у Новом Саду, док је у Нишу и Крагујевцу време трајања поступака скоро идентично. Треба напоменути да добијени податак за Београд треба узети са резервом јер је од 221 правноснажно окончаног предмета пред Вишим судом у Београду, како је наведено у одговору ове институције, увид извршен само у девет предмета, тј. 4,1% предмета.

Табела 7: *Просечан број месеци трајања антидискриминационих парница у области рада у анализираним правноснажно окончаним предметима пред вишим судовима у Републици Србији*

Бр.	**Виши суд**	**Број месеци трајања правноснажно окончане антидискриминационе парнице**
1.	Виши суд у Београду	20,67 месеци
2.	Виши суд у Нишу	28,67 месеци
3.	Виши суд у Крагујевцу	28,75 месеци
4.	Виши суд у Новом Саду	33,65 месеци

2. Поглавље – Повереник за заштиту равноправности

ПЗР је самосталан, независан и специјализован државни орган,[725] који представља централну националну институцију за сузбијање свих облика и врста дискриминације, успостављен 2009. године доношењем ЗЗД.[726] Посебан облик

[725] Имајући у виду посебност правне природе овог државног органа, у правној литератури се наводи да ПЗР спада у тзв. „четврту грану власти“, јер се не може сврстати ни у једну од грана власти у смислу законодавне, извршне или судске гране власти. У тзв. „четврту грану власти“ спадају независна регулаторна и контролна тела, као што је на пример и Заштитник грађана – Омбудсман. S. Andonović, Upravno-pravni aspekti Poverenika za zaštitu ravnopravnosti u Republici Srbiji, *Godišnjak Fakulteta pravnih nauka*, Vol. 8, Br. 8, 2018, стр. 246-247.

[726] N. Petrušić, Pravni status, uloga i nadležnost Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, *Temida*, Br. 2, 2014b, стр. 31.

У правној теорији се наводи да је ПЗР „орган парламента“ јер му помаже у вршењу парламентарног надзора над остваривањем равноправности кроз достављање редовних годишњих извештаја (члан 48. ЗЗД), а по потреби и посебних извештаја које припрема по сопственој иницијативи или на захтев Народне скупштине (члан 49. ЗЗД), а такође је и одређена врста „органа јавности“ јер делује у сарадњи са организацијама цивилног друштва као корективни механизам у остваривању равноправности. М. Пајванчић, Н. Петрушић, Значај институционалних механизама за остваривање родне равноправности, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 53, Бр. 67, 2014, стр. 38-39.

гаранције независности ПЗР у његовом раду јесте обезбеђивање неопходних финансијских средстава у буџету РС чиме се омогућава стварање услова за квалитетан и делотворан рад, што је у сагласности и са међународним стандардима заштите људских права.[727] Као једна од надлежности ПЗР[728] јесте и овлашћење да поступа по притужбама због извршеног акта дискриминације. С обзиром на то да је овај облик заштите од дискриминације предмет емпиријског дела истраживања, као и да су приказани статистички подаци о броју притужби поднетих у области рада и запошљавања, даља анализа се фокусира на ову надлежност ПЗР.

[727] Н. Петрушић, Повереник за заштиту равноправности - улога, надлежност и начин поступања у случајевима дискриминације, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Бр. 2, 2011, стр. 24-25.
У Париским принципима који се односе на функционисање националних институција за људска права које је усвојила Комисија за људска права Уједињених нација 1992. године, под тачком 2. у оквиру другог дела посвећеног композицији и гаранцијама независности и плурализму националних институција за људска права, наводи се као један од услова *неопходност адекватног финансирања* које ће омогућити потребне просторије за рад и професионални кадар који ће радити независно од утицаја владе и неће бити субјект финансијске контроле која би могла да угрози независност ових институција. *Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)*, General Assembly resolution 48/134, 20 December 1993. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris приступ: 10. 8. 2025.
Такође, у Препоруци бр. 2 Европске комисије против расизма и нетолеранције Савета Европе из 1997. године, у тачки 28. у осмом делу посвећеном независности и делотворности тела за равноправност, наводи се да је неопходно да ова тела имају *буџетске линије* одобрене на годишњем нивоу од стране парламента како би се обезбедили услови за њихово независно деловање. *ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level - adopted on 13 June 1997 and revised on 7 December 2017*. https://rm.coe.int/ecri-general-policy-/16808b5a23 приступ: 10. 8. 2025.

[728] Према члану 33. ЗЗД, поред поступања по притужбама због дискриминације, давања мишљења и препорука у конкретним случајевима и изрицања мера, ПЗР има и следеће надлежности: 1. пружа информације и саветује непристрасно и независно о остваривању права и заштити од дискриминације лице које сматра да је претрпело дискриминацију; 2. подноси тужбе из члана 43. ЗЗД, због повреде права из овог закона, у своје име, а за рачун дискриминисаног лица, уз сагласност тог лица, осим када је у питању група лица уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан; 3. подноси захтев за покретање прекршајног поступка због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација; 4. подноси годишњи и посебан извештај Народној скупштини о стању у области заштите равноправности; 5. упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације; 6. прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа и даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа у циљу унапређења равноправности и заштите од дискриминације; 7. успоставља и одржава сарадњу са органима јавне власти и организацијама на територији РС, регионалним, односно међународним и другим телима, органима и организацијама надлежним за остваривање равноправности и заштите од дискриминације; 8. упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације; 9. сарађује са удружењима, која имају интерес за учешће у борби против дискриминације; 10. организује, односно спроводи независна истраживања из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације и објављује стручне публикације, обавештења и информације из области унапређења равноправности и заштите од дискриминације; 11. обавља и друге послове у складу са одредбама ЗЗД.

2.1. Основна обележја механизма заштите од дискриминације подношењем притужбе

Поступак за заштиту од дискриминације пред ПЗР се покреће подношењем притужбе од стране физичког или правног лица, или групе лица (*actio popularis*) који сматрају да су одређеним чињењем, нечињењем или пропуштањем неке радње претрпели дискриминацију у одређеној области друштвеног живота.[729] Притужба се подноси у писаној форми, или, изузетно, и усмено у записник,[730] и мора да буде потписана јер ПЗР неће поступати по анонимним притужбама. У име и уз сагласност лица чије је право повређено услед дискриминације, притужбу може поднети организација која се бави заштитом људских права, као и друго лице.[731] Уколико је реч о повреди права припадника неке друштвене групе које повезује одређено заједничко лично својство, притужбу у име те групе лица може поднети удружење или организација која се бави заштитом људских права и ако нема сагласности појединаца који чине ту групу, а повреда права се односи на *неодређени* број лица која припадају тој друштвеној групи.[732] Такође, инспекција у складу са одредбама закона који уређује инспекцијски надзор може поднети притужбу због дискриминације у име и уз сагласност лица чије је право повређено.[733] ЗЗД не предвиђа рок у коме може да се поднесе притужба због дискриминације, при чему ПЗР неће поступати по притужби уколико утврди да услед протека времена није могуће постићи сврху поступања.[734]

Уколико не постоји неки од разлога за непоступање по притужби,[735] ПЗР ће примљену притужбу доставити лицу против кога је поднета, у року од 15 дана од дана

---

[729] М. Рапајић, Правни положај Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији, У: Б. Бојанић, (Ур.), Међународни научни скуп, *Савремени изазови у остваривању и заштити људских права*, Тематски зборник радова, Универзитет у Приштини, Правни факултет, Косовска Митровица, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Институт за упоредно право, Београд, 2025, стр. 98.

[730] Члан 35. став 1. ЗЗД.

На веб страници ПЗР доступни су обрасци за подношење притужбе на језицима припадника националних мањина, као и посебан образац који је прилагођен за децу. Обрасци су доступни на следећем линку: Притужба због дискриминације https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/ приступ: 13. 8. 2025.

[731] Члан 35. став 3. ЗЗД.

[732] Члан 35. став 3. ЗЗД.

[733] Члан 35. став 4. ЗЗД.

[734] Члан 36. став 1. тачка 7).

[735] Према члану 36. став 1. ЗЗД, Повереник за заштиту равноправности неће поступати по притужби у једном од следећих случајева: 1. ако утврди да није надлежан; 2. ако подносилац притужбе у остављеном року није отклонио недостатке у притужби; 3. ако је поступак пред судом по истој ствари покренут или правноснажно окончан; 4. у случају смрти подносиоца притужбе или брисања из регистра ако је у питању правно лице; 5. ако је очигледно да нема повреде права на коју подносилац указује; 6. ако је у истој ствари већ поступао у складу са чланом 33. ЗЗД, а нису поднети нови докази; 7. ако се утврди да је

пријема уредне притужбе.[736] Лице коме је притужба достављена има рок од 15 дана од дана пријема акта ПЗР да се о конкретним наводима изјасни.[737] Утврђивање чињеничног стања се одвија увидом у све расположиве доказе, укључујући и узимање изјава од лица које је поднело притужбу, лица против кога је притужба поднета, као и од других лица.[738] По поднетој притужби неће се поступати уколико је лице против кога је притужба поднета отклонило последице поступања које су биле разлог подношења притужбе, а подносилац се сагласио да су последице отклоњене.[739] Сагласност се даје најкасније 15 дана од дана када је подносилац примио допис од стране ПЗР, а уколико подносилац не дâ сагласност, или се не изјасни у наведеном року, тада ПЗР наставља поступак по поднетој притужби.[740]

У току вођења поступка, а све до доношења мишљења, ПЗР има овлашћење да предложи спровођење *поступка преговарања* ради постизања споразума, у складу са одредбама Закона о посредовању у решавању спорова (у даљем тексту: ЗПРС)[741].[742] Рок за изјашњење о предлогу за спровођење поступка преговарања ради постизања споразума не може бити краћи од 15 дана од дана достављања предлога.[743] Уколико поступак посредовања не успе, започето поступање по притужби се наставља.[744]

ЗЗД је предвидео посебна правила о терету доказивања која се примењују у антидискриминационим парницама и у поступку по притужби пред ПЗР.[745] Та правила имају за циљ да олакшају положај лица које је дискриминисано, и пруже подстицај и охрабрење жртвама дискриминације да такве случајеве пријављују надлежним органима. То је нарочито битно у случајевима дискриминације на тржишту рада, јер је

због протека времена немогуће постићи сврху поступања; 8. ако је поступак постизања споразума успешно окончан; 9. ако је подносилац притужбе одустао од притужбе; 10. у другим случајевима прописаним законом.

[736] Члан 37. став 1. ЗЗД.
Уколико притужба садржи одређене недостатке, оставиће се рок од 15 дана, или у хитним случајевима и краћи рок, како би подносилац притужбе отклонио недостатке. У циљу остваривања делотворности и економичности поступка, лице које је овлашћено да поступа у конкретном предмету може обавестити подносиоца притужбе о недостацима телефоном или електронским путем, о чему се сачињава забелешка на спису предмета (члан 22. ст. 3-4. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности, „Службени гласник РС“, број 78/2024).

[737] Члан 25. став 2. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности, „Службени гласник РС“, број 78/2024.

[738] Члан 37. став 2. ЗЗД.

[739] Члан 37. став 3. ЗЗД.

[740] Члан 37. ст. 4-5. ЗЗД.

[741] „Службени гласник РС“, број 55/2014.

[742] Члан 38. став 1. ЗЗД.

[743] Члан 30. став 3. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

[744] Члан 38. став 2. ЗЗД.

[745] Члан 45. став 4. ЗЗД.

послодавац увек виђен као јача страна у спорном односу. Ако је утврђено да је извршена радња *непосредне дискриминације* или је то међу странама у поступку *неспорно*, лице против кога је притужба поднета не може се ослободити од одговорности доказивањем да није крив.[746] Уколико лице које је поднело притужбу учини *вероватним* да је лице против кога је притужба поднета извршило акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза, сноси страна против које је притужба поднета.[747] Такође, предвиђено је да свака страна може да користи податке матичних евиденција и административних регистара ради доказивања потребних чињеница.[748]

На основу целокупног чињеничног стања и доказа које је прикупио у поступку, ПЗР доноси *мишљење*, у року од 90 дана од дана подношења притужбе, о томе да ли је дошло до повреде одредаба ЗЗД, и о томе обавештава подносиоца и лице против којег је притужба поднета.[749] Уколико је утврђена повреда одредби ЗЗД, ПЗР ће упутити *препоруку* лицу против којег је поднета притужба на који начин да отклони учињену повреду права.[750] Лице коме је препорука упућена дужно је да поступи по препоруци и отклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке, као и да о томе обавести ПЗР,[751] при чему је битно нагласити да ПЗР *не располаже* механизмима правне принуде којима може да обезбеди извршење упућене препоруке ако она не буде испуњена добровољно. Уместо средстава принуде, у случају неиспуњења препоруке, односно неотклањања проузроковане повреде права, ПЗР решењем против кога није допуштена жалба изриче *меру опомене*.[752] Уколико у року од 30 дана од дана изрицања опомене, повреда права не буде отклоњена, ПЗР може о томе *известити јавност*[753] преко званичне интернет странице ПЗР, средстава јавног информисања или на други погодан начин (на пример, званични налози ПЗР на друштвеним мрежама).[754]

Иако препоруке које ПЗР упућује нису правно обавезујуће, постоји висок проценат поступања по њима, што се може тумачити посебним ауторитетом који је

[746] Члан 45. став 1. ЗЗД.
[747] Члан 45. став 2. ЗЗД.
[748] Члан 45. став 3. ЗЗД.
[749] Члан 39. став 1. ЗЗД.
[750] Члан 39. став 2. ЗЗД.
[751] Члан 39. став 3. ЗЗД.
[752] Члан 40. став 1. и став 3. ЗЗД.
[753] Члан 40. став 2. ЗЗД.
[754] Члан 32. став 2. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

ПЗР изградио током више од петнаест година рада као независна институција за заштиту људских права. Посебну подршку томе пружају и медији и друштвене мреже који доприносе већој видљивости деловања и рада ПЗР. На пример, према *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину* по препорукама датим у мишљењима поступљено је у 71,4% случаја; поступање по препорукама мера за унапређење равноправности упућеним органима јавне власти и другим лицима поступљено је у 98,4% случаја, што у просеку са поступањем по препорукама датим уз мишљења износи **85,1%**. Према томе, изузетно је висок проценат поштовања препорука које ПЗР доноси.[755]

У циљу праћења стања у области заштите од дискриминације ПЗР води посебну евиденцију о заштити од дискриминације коју чине подаци о предметима у којима је поступао ПЗР, као и подаци о анонимизованим правноснажним пресудама и одлукама донетим у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости које су судови у обавези да достављају ПЗР.[756]

2.2. Трошкови вођења поступка пред Повереником за заштиту равноправности

Приликом подношења притужбе ПЗР, подносилац не плаћа таксу или другу врсту накнаде,[757] и целокупан поступак по основу поднете притужбе бесплатан је за обе стране, без обзира на то да ли је у конкретном случају ПЗР утврдио постојање дискриминације или не. Уколико ПЗР у току поступања по притужби предложи спровођење посредовања и стране у поступку то прихвате, поступак посредовања је такође бесплатан за подносиоца притужбе, а средства за подмирење насталих трошкова овом активношћу обезбеђују се у оквиру опредељених средстава у буџету ПЗР.[758] Према томе, нулти трошкови вођења поступка пред ПЗР јасно указују на намеру законодавца да је заштита људских права високо на лествици општих друштвених вредности.

[755] *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Београд, март 2025. године, стр. 9. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/03/PZR_RGI-2024_14.3.2025_FINAL.pdf приступ: 28. 6. 2025.
[756] Чл. 40а-40б ЗЗД.
[757] Члан 35. став 1. ЗЗД.
[758] Члан 38. став 1. ЗЗД и члан 30. став 9. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

2.3. Временски оквир трајања поступка пред Повереником за заштиту равноправности

ЗЗД детаљно предвиђа временске рокове за предузимање различитих радњи у поступку од тренутка пријема притужбе до тренутка окончања поступка. Треба нагласити да је прецизиран и рок од 90 дана од дана подношења притужбе у коме ПЗР треба да заврши поступак доношењем мишљења да ли је у конкретном случају дошло до дискриминације. У складу са природом предмета, ПЗР може одредити и *приоритете* у поступању по притужбама, а у циљу ефикасности поступка може и да *рангира* предмете по степену хитности.[759] С обзиром на то да се на поступак по поднетој притужби сходно примењују одредбе Закона о општем управном поступку,[760] ПЗР се придржава и начела делотворности и економичности, што значи да се поступак води без одуговлачења и уз што мање трошкове, уз нагласак да је покренути поступак бесплатан.[761] У циљу постизања ефикасности и целисходности поступка по поднетим притужбама, прописана је могућност спајања више поступака по притужбама које се односе на исти догађај, тј. заснивају се на истом чињеничном стању, а таква радња се констатује у донетом мишљењу или другом акту у току поступка.[762]

2.4. Емпиријска анализа (броја) притужби поднетих Поверенику за заштиту равноправности због дискриминације у области рада и запошљавања

2.4.1. Обухват истраживања и временски оквир

Статистички подаци о броју притужби које су поднете ПЗР у периоду од 2010. године до краја 2024. године преузети су из редовних годишњих извештаја које ПЗР подноси на разматрање и усвајање Народној скупштини РС. Сви извештаји су јавно доступни на интернет страници институције ПЗР.[763] Иако је временски оквир

[759] Члан 21. ст. 1-2. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.
[760] „Службени гласник РС“, бр. 18/2016, 95/2018 – аутентично тумачење, 2/2023 – УС.
[761] Члан 9. Закона о општем управном поступку и члан 13. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.
[762] Члан 19. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.
[763] *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину*, Београд, 10. март 2011. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%202010.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину*, Београд, март 2012. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poverenik%20redovan%20godisnji%20izvestaj%20za%202011.%20godinu.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину*, Београд, март 2013. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_godisnji%20izvestaj%202012.pdf; *Редован годишњи извештај*

истраживања био постављен од 07. априла 2009. године, ЗЗД је почео да се примењује од 01. јануара 2010. године, тако да су подаци доступни од те године.

2.4.2. Методологија прикупљања и обрада података

У посматраном временском периоду број притужби у свим областима је растао, од 124 притужби у 2010. години до 714 притужби током 2024. године (Табела 8). На основу наведених података уочава се да је број притужби због дискриминације у области рада и запошљавања показивао раст од 2010. до 2024. године. У структури притужби, по посматраним личним својствима, највише је било притужби по основу женског пола и инвалидитета (352, односно 237), потом по основу националне припадности и етничког порекла (170), затим по основу мушког пола (85), а најмање по основу сексуалне оријентације и родног идентитета (21).

Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, Београд, март 2014. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan_izvestaj_2013.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2014. годину*, Београд, март 2015. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%20Poverenika%20za%20zastitu%20ravnopravnosti%20za%202014.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину*, Београд, март 2016. године; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину*, Београд, март 2017. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину*, Београд, март 2018. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/03/RGI-2017_PZR_FINAL_14.3.2018-1.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину*, Београд, март 2019. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/RGI.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, Београд, март 2020. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину*, Београд, март 2021. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2020.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину*, Београд, март 2022. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2022/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину*, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину*, Београд, март 2024. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/RGI-2023.pdf; *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Београд, март 2025. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/03/PZR_RGI-2024_14.3.2025_FINAL.pdf приступ: 28. 6. 2025.

Табела 8: *Приказ броја притужби поднетих Повереник за заштиту равноправности у периоду од 2010. до 2024. године*

Година[764]	**Укупан број притужби у свим областима**[765]	**Укупан број притужби у поступку запошљавања или на послу**[766]	**Број притужби због дискриминације по основу мушког пола у поступку запошљавања или на послу**[767]	**Број притужби због дискриминације по основу женског пола у поступку запошљавања или на послу**	**Број притужби због дискриминације по основу инвалидитета у поступку запошљавања или на послу**	**Број притужби због дискриминације по основу националне припадности или етничког порекла у поступку запошљавања или на послу**[768]	**Број притужби због дискриминације по основу сексуалне оријентације и родног идентитета у поступку запошљавања или на послу**[769]
2010.[770]	124	44[771]	/	/	/	/	/
2011.	335	122	/[772]	/[773]	11	/	/

[764] У редовним годишњим извештајима ПЗР за 2010, 2011. и 2012. годину коришћена је другачија методологија приказивања података у поређењу са свим наредним извештајима, па из тог разлога није било могуће приказати неке од показатеља у ове три године.

[765] Укупан број притужби обухвата све притужбе које су поднете ПЗР у једној календарској години (1. јануар – 31. децембар) од стране физичких лица, правних лица, организација, група лица и државних органа у свим друштвеним областима и по различитим личним својствима, укључујући и притужбе у којима није наведено лично својство као основ дискриминације.

[766] „У поступку запошљавања или на послу“ је синтагма преузета из редовних годишњих извештаја ПЗР, јер је она најчешће коришћена. Формулација „у области рада и запошљавања“ је била такође заступљена, али са мањом учесталошћу.

[767] Код навођења броја притужби поднетих због дискриминације *по основу мушког пола* у поступку запошљавања или на послу навођени су само подаци који се односе на притужбе поднете од стране особа мушког пола као физичких лица, а не и подаци о броју поднетих притужби од стране правних лица и организација по основу пола. ЗЗД пружа могућност да организације које се баве заштитом људских права подносе притужбу ПЗР у име и уз сагласност лица која су претрпела дискриминацију. Будући да код навођења података о броју поднетих притужби од стране правних лица и организација, а по основу пола, није било могуће утврдити да ли је реч о мушком или женском полу, они су изузети од приказивања у дисертацији. Код навођења броја притужби због дискриминације у поступку запошљавања или на послу по основу инвалидитета, националне припадности или етничког порекла и сексуалне оријентације и родног идентитета, приказивани су сумарни бројеви притужби поднети од стране физичких лица, правних лица и организација. Исти принцип навођења података је примењен и код броја притужби поднетих због дискриминације по основу женског пола у поступку запошљавања или на послу.

[768] Код навођења броја притужби поднетих због дискриминације *по основу националне припадности или етничког порекла* у поступку запошљавања или на послу није могуће утврдити који број притужби је поднет од стране припадника ромске националне мањине.

[769] Подаци о дискриминацији *по основу сексуалне орјентације и родног идентитета* у поступку запошљавања или на послу навођени су као збир сваког од појединачно представљених података за свако лично својство у извештајима. То је учињено из разлога што се дискриминација по основу сексуалне оријентације и родног идентитета често преклапају.

[770] У току ове године приказано је стање за период од маја 2010. године када је први пут на функцију ПЗР изабрана проф. др Невена Петрушић, закључно са 31. децембром 2010. године.

[771] Овај број је добијен као 35,5% од укупног броја притужби који је износио 124. У *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину (стр. 40)*) наведено је да је највећи број притужби поднет у сфери радних односа и да је износио 35,5%. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%202010.pdf приступ: 28. 6. 2025.

[772] Због дискриминације *по основу пола* у поступку запошљавања или на послу у току 2011. године поднето је 18 притужби, при чему из података у *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту*

2012.	465	163	/[774]	/[775]	14	/	/
2013.	716	245	4	17	17	19	/
2014.	666	242	4	18	32	12	/[776]
2015.	797	289	14	97	23	19	/
2016.	626	212	5	29	14	22	4
2017.	532	166	10	23	19	14	4
2018.	947	197	8	24	18	11	2
2019.	711	229	5	32	14	12	3
2020.	674	184	6	38	18	13	1
2021.	686	169	8	27	18	8	2
2022.	681	144	15	21	9	12	3
2023.	600	161	3	15	15	11	1
2024.	714	145	5	11	15	17	1
Укупно:	**9.274**	**2.712**	**85**	**352**	**237**	**170**	**21**

Било је више притужби које су поднете због дискриминације по основу женског пола у односу на мушки пол, и тај број је константно био већи током свих наведених година у контексту пола као основа дискриминације. Број притужби одражава положај жена на тржишту рада, тако што постојање дискриминације према женама потврђује 92% послодаваца, 86% незапослених и 84% запослених.[777] У случајевима дискриминације због инвалидитета број притужби је такође сталан без превеликих осцилација по годинама. Када је реч о дискриминацији по основу националне припадности или етничког порекла није могуће утврдити колики број притужби је

равноправности за 2011. годину није могуће рашчланити податке по основу мушког пола и женског пола јер су представљени збирно.

[773] Због дискриминације *по основу пола* у поступку запошљавања или на послу у току 2011. године поднето је 18 притужби, при чему из података у *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину* није могуће рашчланити податке по основу мушког пола и женског пола јер су представљени збирно.

[774] Због дискриминације *по основу пола или родног идентитета* у поступку запошљавања или на послу у току 2012. године поднето је 20 притужби, при чему из података у *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину* није могуће рашчланити податке по основу мушког пола, женског пола и родног идентитета јер су представљени збирно.

[775] Због дискриминације *по основу пола или родног идентитета* у поступку запошљавања или на послу у току 2012. године поднето је 20 притужби, при чему из података у *Редовном годишњем извештају Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину* није могуће рашчланити податке по основу мушког пола, женског пола и родног идентитета јер су представљени збирно.

[776] Није наведено да је нека притужба поднета због дискриминације по основу сексуалне оријентације у области рада и запошљавања. Лично својство које је везано за родни идентитет је приказано збирно заједно са личним својством пола.

[777] *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025, стр. 8. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/12/WEB-Poseban-izvestaj-poverenice.pdf приступ: 13. 1. 2026.

конкретно поднет од стране Рома. Сексуална оријентација и родни идентитет јесу лична својства поводом којих је поднето најмање притужби ПЗР због дискриминације у области рада и запошљавања.[778] У поређењу са свим осталим механизмима заштите од дискриминације који су анализирани, поступак пред ПЗР највише је коришћен.

3. Поглавље – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова

РАМРРС основана је према одредбама ЗМРРС. Она представља прву специјализовану јавну институцију која се бави вансудским решавањем радних спорова, и у организационом смислу има статус посебне организације[779] у систему државне управе. Радом РАМРРС руководи директор кога поставља РС.[780] Оснивање РАМРРС представља одраз еволуције механизама за решавање радних спорова и чињенице да је повећани опсег заштите права запослених утицао на обавезу држава да раде на унапређењу институција за мирно решавање радних спорова изван класичног судског механизма.[781]

Као методе вансудског решавања радних спорова, ЗМРРС је предвидео *мирење* као поступак у коме миритељ пружа помоћ странама да закључе споразум о решењу *колективног радног спора* или у коме миритељ странама даје препоруку о начину решавања *колективног радног спора*, и *арбитражу* у којој арбитар решава о предмету индивидуалног радног спора.[782] У питању су „неконфронтирајући методи који имају за циљ да се постигне ефикасност и економска исплативост“.[783]

У теорији радног права истиче се разлика између термина *радни спор* и *спор из радног односа*, који се у пракси често користе као синоними иако то нису. Радни спор подразумева да у одређеној спорној ситуацији запослени подноси тужбу против послодавца због одређене повреде права из радног односа.[784] Спор из радног односа је

[778] Приметно је и да је у публикацији Б. Јанковић, (Ур.), *Зборник мишљења, иницијатива, упозорења, судских поступака због дискриминације по основу сексуалне оријентације и родног идентитета: 1. јануар 2018 – 31. децембар 2024. године*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025, стр. 46, представљено само једно мишљење о дискриминацији особе по основу сексуалне оријентације у процесу запошљавања по коме послодавац није поступио.
[779] Према члану 33. Закона о државној управи („Службени гласник РС“, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 30/2018 (др. закон), 47/2018), „посебна организација образује се за стручне и с њима повезане извршне послове чија природа захтева већу самосталност од оне коју има орган у саставу“.
[780] Члан 9. ЗМРРС.
[781] М. Драгићевић, Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредноправни приказ, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 536-537.
[782] Члан 4. ЗМРРС.
[783] M. Počuča, P. Mirković, Mirno rešavanje radnih sporova, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 26, Br. 7-8, 2009, стр. 110.
[784] M. Reljanović, J. Misailović, *Rešavanje radnih sporova*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2021, стр. 17.

шири термин јер обухвата спор по основу тужбе запосленог против послодавца, и обрнуто, по основу тужбе послодавца против запосленог.[785] Према терминологији ЗПП, радни спор је парница, с обзиром на то да је као посебан парнични поступак у Глави XXIX ЗПП предвиђен *поступак у парницама из радних односа*. Уколико се радни спор решава судским путем, то се чини у парничном поступку у коме се примењују посебна правила предвиђена у ЗоР, посебним законима и у ЗПП (посебна правила која важе за поступак у парницама из радних односа), док се приликом подношења тужбе од стране послодавца против запосленог примењују општа правила о парничном поступку из ЗПП.[786]

ЗМРРС прави разлику између индивидуалног и колективног радног спора. Како Рељановић и Мисаиловић наводе „*индивидуални радни спор* подразумева постојање опречних захтева радника и послодавца у вези са извршењем индивидуалног уговора о раду поводом остваривања или заштите индивидуалног права или личног интереса, произашлог из обављања подређеног рада или у вези са обављањем таквог рада“.[787] ЗоР не садржи дефиницију индивидуалног радног спора, док се у ЗМРРС наводи листа потенцијалних индивидуалних и колективних радних спорова у којима је надлежна да поступа РАМРРС. У индивидуалне радне спорове према ЗМРРС спадају спорови поводом: 1. отказа уговора о раду; 2. радног времена; 3. остваривања права на годишњи одмор; 4. исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; 5. исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом; 6. исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом; 7. *дискриминације и злостављања на раду*.[788] Странама у индивидуалном радном спору сматрају се запослени и послодавац, осим у случајевима дискриминације и злостављања на раду, где се стране у спору одређују у складу са ЗМРРС,[789] јер у улози дискриминатора или лица које врши злостављање на раду могу бити и запослени и послодавац.

Дискриминација као индивидуални радни спор није била предвиђена приликом доношења ЗМРРС 2004. године. Пет година касније Законом о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова увртени су дискриминација и

[785] *Ibid*.
[786] *Ibid*., стр. 18.
[787] M. Reljanović, J. Misailović, *op. cit.*, стр. 19.
[788] Члан 3. став 1. ЗМРРС.
[789] Члан 3. став 2. ЗМРРС.

злостављање на раду као индивидуални радни спорови. Првобитним језичким тумачењем постављено је питање да ли је неопходно да истовремено постоје и дискриминација и злостављање на раду како би се узели у обзир као индивидуални радни спор. Примена овог прописа је демантовала овакво језичко тумачење, тако да се ове две појаве третирају независно као два одвојена индивидуална радна спора.[790] Свакако да је из практичних разлога ово питање могло да се предупреди номотехничким решењем издвајања сваке од ових појава као појединачне тачке у оквиру конкретног става у члану овог закона. Такође, приликом обављања интервјуа са директором РАМРРС и увида у праксу ове институције, када је вођен разговор и са запосленима у стручној служби, указано је да су дискриминација и злостављање на раду уведени као додатне надлежности РАМРРС кроз амандман у Народној скупштини РС, без претходне консултације или иницијативе РАМРРС. Који је тачно био разлог за допуну овог закона није утврђено у овом истраживању, јер и запослени у РАМРРС нису знали одговор на ово питање. С обзиром на то да је ова допуна вршена амандманом, није била рађена претходна, *ex ante*, анализа ефеката прописа на основу које би се потенцијално могао утврдити конкретан разлог увидом у извештај о спроведеној анализи ефеката. Једно од могућих тумачења као потенцијални одговор на питање због чега је ова допуна учињена, јесте да су измене и допуне ЗМРРС усвојене исте године када је донет и ЗЗД, те је можда интенција законодавца била додатно унапређење постојећих вансудских механизама заштите од дискриминације у РС.[791]

Колективни радни спорови могу се дефинисати као „спорови који настају повредом колективних права радника или поводом повреде колективних радних интереса у вези са колективним радним односом“.[792] Поред групе радника која се појављује као страна у колективном радном спору, уз њих то могу бити и синдикати, група радника који нису синдикално организовани и савет запослених.[793] У колективне радне спорове према ЗМРРС спадају спорови поводом: 1. закључивања, измена и/или допуна колективног уговора; 2. примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба; 3. примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и

[790] У прилог томе иде и чињеница да два различита прописа регулишу области дискриминације и злостављања на раду, ЗЗД као кровни антидискриминациони пропис с једне стране, и ЗСЗР с друге стране.
[791] ЗЗД донела је Народна скупштина РС на Другој седници Првог редовног заседања у 2009. години, 26. марта 2009. године. Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова донела је Народна скупштина РС на Другој седници Другог редовног заседања у 2009. години, 11. децембра 2009. године.
[792] M. Reljanović, J. Misailović, *op. cit.*, стр. 21.
[793] *Ibid*.

одговорности запослених, послодавца и синдиката; 4. остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца; 5. штрајка; 6. остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању; 7. утврђивања минимума процеса рада.[794] Као страна у колективном радном спору предвиђени су: послодавац, синдикат, овлашћени представник запослених, запослени, штрајкачки одбор, оснивач за јавна предузећа, друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, друштва капитала и јавне службе чији је оснивач РС, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе.[795]

РАМРРС у оквиру свог делокруга рада обавља и стручне послове који се односе на евиденцију о индивидуалним и колективним радним споровима, што доприноси праћењу стања о броју предмета који могу бити индикатор у којој мери се конкретан механизам заштите од дискриминације прописан ЗМРРС у пракси користи за решавање индивидуалних радних спорова.[796]

У наставку биће детаљније описан арбитражни поступак заштите од дискриминације која представља врсту индивидуалног радног спора, који се може спровести пред РАМРРС. С обзиром на то да остале врсте индивидуалних, као и колективних радних спорова нису предмет истраживања у овој докторској дисертацији, фокус даљег излагања у овом делу рада биће на споровима поводом дискриминације и овлашћењима РАМРРС за посупање.

3.1. Основна обележја механизма заштите

Индивидуални радни спор у случају дискриминације у поступку пред РАМРРС решава арбитар.[797] Поступак се покреће подношењем предлога РАМРРС, појединачно

[794] Члан 2. став 1. ЗМРРС.
[795] Члан 2. став 3. ЗМРРС.
[796] Члан 8. став 1. тачка 6) ЗМРРС. У члану 54. став 2. ЗМРРС прописано је које податке садржи евиденција о поступцима мирног решавања радних спорова. Између осталих, предвиђени су и подаци о врсти и предмету спора.
[797] Члан 30. став 1. ЗМРРС.
У решавању колективног радног спора учествује *миритељ*, док индивидуални радни спор решава *арбитар*.
Детаљни услови за избор миритеља и арбитра, начин њиховог избора, услови за њихово изузеће из поступања у конкретним предметима, њихове дужности и права, као и друга релевантна питања за њихов рад, регулисани су у чл. 38-54. ЗМРРС. Такође, миритељи и арбитри су у обавези да се приликом поступања у сваком предмету придржавају Етичког кодекса миритеља и арбитара („Службени гласник РС“, број 1/2019).

или заједнички од обе стране.[798] Ако је предлог поднела једна од страна у спору, РАМРРС доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора.[799] Стране могу споразумно одредити арбитра из Именика миритеља и арбитара у заједничком предлогу, или у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога.[800] Ако стране у спору споразумно не одреде арбитра, одредиће га директор РАМРРС.[801] Након што арбитар буде одређен, РАМРРС ће му доставити предлог и приложену документацију.[802] Ако међу странама у спору поводом дискриминације већ тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа, суд ће застати са поступком, а стране у спору су дужне да суд обавесте о покретању поступка пред РАМРРС.[803]

Арбитар је дужан да закаже расправу у року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора, и о томе обавештава стране у спору.[804] Расправа се одржава у просторијама послодавца[805] у присуству страна у спору и арбитра, а уколико једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе, арбитар може да одржи расправу без њеног присуства, узимајући у обзир документацију коју је доставила.[806] Арбитар отвара расправу и утврђује да ли су сва позвана лица приступила расправи.[807] За време трајања поступка, арбитар указује странама да могу *споразумно решити спор*, а свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.[808] Уколико арбитар одлучи о одлагању расправе, по службеној дужности или на захтев стране у спору, дужан је да закаже расправу у року од пет дана од дана одлагања расправе.[809]

Спорови поводом дискриминације и злостављања на раду представљају изузетак од правила да је одржавање расправа јавно.[810] Арбитар има могућност да

[798] Члан 10. ст. 1-2. ЗМРРС.
У предлогу стране наводе име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору, предмет спора, и достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају (члан 10. ст. 3-4. ЗМРРС). Образац предлога за мирно решавање радног спора је садржан у Правилнику о поступку мирног решавања радног спора („Службени гласник РС“, бр. 12/2005, 84/2005, 1/2019).
[799] Члан 11. ЗМРРС.
[800] Члан 12. став 1. ЗМРРС.
[801] Члан 12. став 2. ЗМРРС.
[802] Члан 13. ЗМРРС.
[803] Члан 30. ст. 2-3. ЗМРРС.
[804] Члан 31. став 1. ЗМРРС.
[805] Члан 12. Правилника о поступку мирног решавања радног спора.
[806] Члан 31. ст. 2, 4. ЗМРРС.
[807] Члан 31. став 3. ЗМРРС.
[808] Члан 31. ст. 5-6. ЗМРРС.
[809] Члан 33. ст. 3-4. ЗМРРС.
[810] Члан 32. став 1. ЗМРРС.

искључи јавност из расправе уколико то захтева једна од страна, а арбитар утврди да за то постоје оправдани разлози.[811]

Арбитар окончава поступак решавања спора поводом дискриминације доношењем решења на основу споразума страна у спору у року од 30 дана од дана отварања расправе.[812] Уколико се не постигне споразум између страна о решењу спора, арбитар обуставља поступак, и о истој правној ствари може се водити судски поступак.[813] Спорови поводом дискриминације и злостављања на раду представљају изузетак од осталих врста индивидуалних радних спорова, јер је код њих неопходно да постоји *споразум* страна о решавању спора који арбитар уноси у решење. Ово правило о неопходности постизања споразума због природе самог спора уведено је Законом о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова из 2018. године.[814] У свим осталим случајевима индивидуалних радних спорова арбитар одлучује мериторно. Овај поступак у случајевима дискриминације и злостављања јесте модификација класичног арбитражног поступка, јер арбитар као трећа непристрасна страна не доноси самостално обавезујућу одлуку, већ је неопходно да се стране споразумеју о решењу спора између њих.[815]

Против донетог решења није дозвољена жалба.[816] У свим случајевима окончаног индивидуалног радног спора, изузев дискриминације и злостављања на раду, решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору.[817]

Уколико је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.[818]

---

[811] Члан 32. став 2. ЗМРРС.
[812] Члан 36. став 1. и члан 35б став 1. ЗМРРС.
[813] Члан 35б став 2. ЗМРРС.
[814] „Службени гласник РС“, број 50/2018.
[815] Н. Петрушић, Д. Ђук Миланков, В. Деспотовић Станаревић, Т. Џамоња Игњатовић, *et. al.*, *Приручник за примену медијације у оквиру службе Повереника за заштиту равноправности*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2014, стр. 24.
[816] Члан 36. став 3. ЗМРРС.
Једностепеност арбитражног поступка има за циљ да обезбеди ефикасност овог метода решавања (радних) спорова. Он се заснива на принципима добровољности, трипартитности и непристрасности арбитра. Дозвољавањем права на жалбу против арбитражне одлуке, пољуљало би се поверење страна у спору у избор арбитра и одвратило би стране у конфликту да користе овај механизам решавања спорног питања, јер тада не би било разлике да ли ће се определити за судски или арбитражни поступак. Ђ. Вићић, Арбитражно решавање индивидуалних радних спорова, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 525.
[817] Члан 36. став 4. ЗМРРС.
[818] Члан 36. став 4. ЗМРРС.

3.2. Трошкови вођења поступка пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова

Према одредбама ЗМРРС предвиђено је да свака страна у спору сноси своје трошкове који настају у току вођења поступка, док се трошкови за ангажовање миритеља, односно арбитара исплаћују из средстава која су обезбеђена у буџету РС.[819] Висину награде и накнаде трошкова миритеља и арбитара за мирно решавање спорова исплаћује РАМРРС на основу посебне уредбе којом су предвиђени начин обрачуна и износи за конкретне радње извршене од стране миритеља, односно арбитра.[820] Трошкови које стране у спору могу имати јесу они који се односе на процес обезбеђивања одређених доказа, стога, свака од страна може ангажовати судског вештака и сама ће сносити трошкове тог ангажовања.[821] У циљу подстицања примене овог механизма за решавање радних спорова у јавном сектору, Влада РС донела је два закључка у форми препоруке.[822]

3.3. Временски оквир трајања поступка пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова

У погледу временског оквира трајања поступка за решавање индивидуалног радног спора, ЗМРРС је предвидео да арбитар окончава поступак решењем које доноси у року од 30 дана од дана отварања расправе.[823]

---

[819] Члан 14. и члан 52. став 3. ЗМРРС.

[820] Обрачун и исплата награде и трошкова миритеља и арбитра врши се на основу Уредбе о висини награде и накнаде трошкова миритеља и арбитара за мирно решавање спорова („Службени гласник РС“, бр. 11/2005, 83/2005).

[821] Члан 33а ст. 1, 3. ЗМРРС.

[822] У циљу подстицања примене механизама за решавање радних спорова у јавном сектору мирним путем, на иницијативу РАМРРС, Влада РС донела је два закључка: Закључак Владе Републике Србије 05 број: 116-8060/2015-02 од 29. 7. 2015. године („Службени гласник РС“, број 67/2015), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине, органима јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама, јавним предузећима и другим облицима организовања чији је оснивач РС, привредним друштвима чији је оснивач РС или у којима РС има учешће у власништву, установама и другим јавним службама које се финансирају из буџета РС да колективне и индивидуалне спорове, у складу са законом, решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова; Закључак Владе Републике Србије, 05 број 11-10175/2017-1 од 26. 10. 2017. године („Службени гласник РС“, број 96/2017), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, другим органима и организацијама које је основала РС, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавним службама које се финансирају из буџета РС, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање, као и јавним предузећима и друштвима капитала чији је оснивач РС, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће да користе могућност учешћа миритеља у колективном преговарању у складу са законом.

[823] Члан 36. став 1. ЗМРРС.

У циљу економичности и ефикасности вођења поступка пред РАМРРС, прописано је да уколико РАМРРС утврди да се два или више поднетих предлога за покретање поступка мирног решавања индивидуалног радног спора односе на исти чињенични и правни основ и истог послодавца, може донети одлуку о здруживању поднетих предлога и вођењу јединственог поступка, уз услов да се не мења арбитар одређен споразумом страна у спору или да стране у спору нису споразумно одредиле арбитра.[824]

3.4. Емпиријска анализа (броја) предмета у области дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова

3.4.1. Обухват истраживања и временски оквир

У допису упућеном РАМРРС затражено је да се доставе подаци о броју предмета у области дискриминације на раду у периоду од 7. априла 2009. године до 7. априла 2024. године. У одговору добијеном од РАМРРС констатовано је да је од 2015. године почела са применом електронска евиденција предмета. Од те године, па закључно са 2024. годином, покренуто је укупно **60** поступака поводом дискриминације на раду. Од тог броја, у 13 поступака добијена је сагласност послодавца да се води поступак арбитраже, али у девет није постигнут споразум те је поступак обустављен, док је у четири поступка добијена сагласност и поступак је споразумом решен. У наставку приказујемо та четири поступка. У осталих 47 предмета није добијена сагласност послодавца да се спроведе поступак арбитраже.

3.4.2. Приказ и обрада података

У три предмета је наведено лично својство (Табела 9). Но, увидом у списе предмета, пажњу је посебно привукао спор из 2024. године у коме *није* било наведено лично својство. Наиме, особа женског пола је поднела предлог РАМРРС након пензионисања поводом неисплаћене јубиларне награде. Тврдила је да је према њој извршен акт дискриминације због неисплаћивања јубиларне награде, при чему није навела лично својство по основу кога је била дискриминисана, нити је навела компаратора према коме је поступано другачије у односу на њу у истој ситуацији. Интересантно је да арбитар овај случај није подвео под индивидуални радни спор поводом неисплаћене јубиларне награде сагласно члану 3. став 1. тачка 6) ЗМРРС.

[824] Члан 2. ст. 3-4. Правилника о поступку мирног решавања радног спора.

Током разговора са запосленима у стручној служби РАМРРС поводом конкретног предмета речено је да је арбитар циљано поступао у овом случају као да је реч о дискриминацији како би стране у спору могле да *постигну споразум* о износу јубиларне награде који би био исплаћен бившој запосленој. У ситуацији да је поступао у спору поводом јубиларне награде, који је врста индивидуалног радног спора према члану 3. став 1. тачка 6) ЗМРРС, не би био могућ споразум страна, већ би арбитар морао да одлучи мериторно. У таквој ситуацији остаје упитно да ли би онда послодавац уопште и дао сагласност да се води поступак без могућности преговарања које се може остварити у споровима дискриминације (и злостављања на раду). Другим речима, у овом случају је свесно извршена погрешна квалификација чињеничног стања, у циљу да се омогући преговарање и постизање споразума о решењу спорне ситуације.

Табела 9: *Приказ предмета у области дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова*

Година у којој је постигнут споразум	**Лично својство по основу кога је извршена дискриминација**
2021.	пол, одсуство мајке са посла ради неге детета
2022.	инвалидитет
2022.	чланство у синдикалној организацији
2024.	лично својство није наведено

На основу наведених података можемо закључити да је број спорова поводом дискриминације на раду који су решавани пред РАМРРС врло мали. Ситуација је нешто другачија када је реч о броју спорова поводом злостављања на раду, тј. мобинга. У периоду од 2009. до јуна 2022. године покренуто је 627 поступака због мобинга, при чему је у само 15% случајева постигнут споразум о решењу спора.[825] У циљу пружања правне помоћи жртвама мобинга, 2016. године основана је „СОС Мобинг“ бесплатна телефонска линија у оквиру РАМРРС. Од оснивања до фебруара 2023. године

[825] РТС, *Ко су чешћи злостављачи на раду – колеге или шефови* (22. 7. 2022) https://www.rts.rs/vesti/drustvo/4895897/mobing-sporovi-mirenje-zlostavljaci.html приступ: 6. 11. 2025.

остварено је 7.629 позива, од којих се највећи део завршио преслушавањем снимљених садржаја, док је у 916 случајева затражена конкретна помоћ.[826]

4. Поглавље – Посредовање у решавању спорова дискриминације у области рада и запошљавања

Посредовање је алтернативни метод за решавање сукоба[827] између две стране, тако што оне саме анализирају проблем, суочавају се са спорном ситуацијом, и уз помоћ треће непристрасне и неутралне стране,[828] без наметања решења, саме постижу споразум о решењу конкретног спора.[829] Овакво одређење указује на разлику између поступка посредовања и поступка арбитраже у коме трећа непристрасна страна решава спор. Претходно анализирани метод решавања спора дискриминације, као индивидуалног радног спора пред РАМРРС, обједињује елементе посредовања кроз постизање споразума између две стране, и арбитраже, јер арбитар постигнути споразум уноси у решење којим окончава поступак. Посредовање и арбитража у радним споровима представљају израз модерног и постмодерног разумевања права које се везује за слободу, аутономију, достојанство људске личности и једнакост, тако да омогућава сукобљеним странама да бирају метод за решавање спора за који сматрају да ће бити најделотворнији.[830] Такође, битно је напоменути да посредници у свом раду користе знања и вештине који превазилазе искључиво правничку професију, и ослањају се на области економије, психологије, социологије и других друштвено-хуманистичких наука.[831]

Ова врста метода за решавање спорова регулисана је ЗПРС. Посредовање је дефинисано као „поступак, без обзира на назив, у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који

[826] M. Antonijević, *EURACTIV ISTRAŽUJE: Koliko je mobing prisutan u Srbiji i da li ga je teško dokazati?*, EURACTIV (1. 5. 2023) https://euractiv.mondo.rs/drustvo/a1103/Koliko-je-mobing-prisutan-u-Srbiji-i-da-li-ga-je-tesko-dokazati.html приступ: 6. 11. 2025.
[827] На енглеском језику користи се скраћеница „*ADR*“ од синтагме *Alternative Dispute Resolution*.
[828] У литератури се наводи да трећа неутрална и непристрасна страна, тј. медијатор, „интервенише у сукоб“ како би утицао на „измену односа моћи и динамике социјалних односа у сукобу“ да би се пронашло решење за конкретан спор. Н. Петрушић, Д. Ћук Миланков, В. Деспотовић Станаревић, Т. Џамоња Игњатовић, *et. al.*, *op. cit.*, стр. 27.
[829] Н. Петрушић, Д. Ћук Миланков, В. Деспотовић Станаревић, Т. Џамоња Игњатовић, *et. al.*, *op. cit.*, стр. 24-25.
[830] С. Стојковић Златановић, Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 504.
[831] А. Мојашевић, *Економска анализа медијације: теоријско-емпиријска студија*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 2014, стр. 18.

странама помаже да постигну споразум".[832] На основу овакве формулације може се закључити да се посредовање појављује у пракси под различитим називима, као што су: медијација, мирење или преговарање. Примена посредовања односи се на спорне односе код којих стране могу слободно да располажу својим захтевима, осим уколико није предвиђена искључива надлежност суда или другог органа, без обзира на то да ли се спроводи пре или после покретања судског или неког другог поступка.[833] ЗПРС посебно наглашава да се његове одредбе примењују и на *област радних спорова* уколико посебним законом није другачије прописано.[834]

У деловима текста посвећеним овом механизму заштите биће описани основни принципи посредовања, ток поступка, временски период трајања и трошкови који настају његовим спровођењем.

4.1. Основна обележја механизма посредовања

Посредовање се спроводи у складу са следећим принципима: 1. *принцип добровољности* подразумева да су се стране у спору добровољно, на основу изричите сагласности определиле за овај начин решавања спора. У одређеним случајевима спровођење посредовања може бити постављено као услов за вођење судског или другог поступка. ЗЗД и ЗоР не садрже такве одредбе када је реч о спору дискриминације у области рада. Суд и други органи имају обавезу да упознају странке са могућношћу коришћења овог механизма, а та обавеза може бити испуњена и упућивањем странака код посредника. Такође, стране у спору имају право да се споразумеју о начину спровођења посредовања, а посредник ће спровести посредовање на начин који сматра прикладним, узимајући у обзир предлоге страна, околности случаја и потребу за брзим решавањем спорног односа; 2. *принцип равноправности* значи да су стране у спору равноправне, а посредник се стара да странама обезбеди равноправни положај. Ово је од изузетне важности јер у споровима дискриминације у области рада постоји однос подређености и надређености, где се послодавац увек посматра као јача страна у спору; 3. *принцип учествовања и присуства у поступку посредовања* подразумева да физичка лица у спору учествују лично, а уз њих може учествовати и пуномоћник. Правно лице као страну у спору заступа законски заступник уписан у регистар надлежног државног органа, односно овлашћени

[832] Члан 2. ЗПРС.
[833] Члан 3. став 1. ЗПРС.
[834] Члан 3. став 3. ЗПРС.

пуномоћник. Стране се могу споразумети да у поступку учествују и трећа лица; 4. *принцип искључења јавности* значи да у поступку посредовања неће бити присутна јавност. Овај принцип је изузетно битан јер спорови дискриминације могу подразумевати откривање одређених личних, интимних и породичних детаља који ће остати изван могућности да буду откривени јавности; 5. *принцип поверљивости* значи да сви подаци, предлози и изјаве из поступка посредовања или у вези са овим поступком јесу поверљиви, изузев уколико закон не предвиђа да се они морају саопштити одређеном надлежном органу. Сва трећа лица, укључујући и посредника, који присуствују поступку посредовања дужни су да све податке, предлоге и изјаве у вези са поступком посредовања чувају као тајну, и одговараће за штету која настане ако прекрше ову обавезу; 6. *принцип неутралности* значи да посредник поступа неутрално, тј. непристрасно; 7. *принцип хитности* значи да се поступак посредовања спроводи без одлагања, у најкраћем могућем времену.[835]

Уколико једна страна поднесе предлог за закључење споразума о приступању посредовању, друга страна је дужна да се о наведеном предлогу изјасни у року од 15 дана од дана достављања предлога, писаним путем.[836] У случају када је посредовање прописано као услов за вођење судског или другог поступка, или уколико су се стране у спору обавезале да ће покушати да спор реше посредовањем пре покретања судског или другог поступка, страна је дужна да писаним путем предложи другој страни закључење споразума о приступању посредовању.[837] Поступак посредовања се покреће закључењем споразума о приступању посредовању.[838] Ако се странке у току судског или другог поступка сагласе да приступе решавању спора посредовањем уз застој судског поступка, поступак посредовања се покреће достављањем споразума о приступању посредовању суду или другом органу пред којим се води поступак, и тада долази до застоја судског поступка, који може бити одређен само једном по овом основу и не може трајати дуже од 60 дана.[839]

Стране могу покренути поступак посредовања пре или након покренутог судског поступка, у току поступка по правним лековима или у току извршног поступка, а стране које су се уговором обавезале да у случају спора покушају да

[835] Чл. 9-15. ЗПРС.
[836] Члан 17. став 1. ЗПРС.
[837] Члан 17. став 2. ЗПРС.
[838] Члан 18. став 1. ЗПРС.
[839] Члан 18. ст. 2-3. ЗПРС.

спорни однос реше посредовањем пре покретања судског или другог поступка правне заштите, могу од поступка посредовања одустати у сваком тренутку.[840] ЗПП и ЗЗД не предвиђају обавезни покушај мирења пре покретања парничног поступка када је реч о антидискриминационим парницама, укључујући о област рада и запошљавања, већ се примењују општа правила ЗПП која се односе на могућност решавања спора мирним путем у току трајања парнице. ПЗР има овлашћење да, у поступку по притужби, све док не донесе мишљење, предложи странама у спору да се спроведе поступак преговарања ради постизања споразума, у складу са одредбама ЗПРС.[841] Уколико поступак преговарања не буде успешно окончан у прописаном року, ПЗР ће наставити поступање по притужби.[842]

Стране и посредник[843] закључују споразум о приступању посредовању у писаној форми којим потврђују избор посредника, уређују међусобна права и обавезе у складу са начелима посредовања, утврђују трошкове посредовања и друга питања од значаја за спровођење посредовања.[844] Поступак посредовања спроводи један или више посредника, које стране споразумно одреде, а уколико не одреде посредника, могу затражити да то учини суд или други орган пред којим се води поступак.[845]

Посредник на почетку поступка посредовања упознаје стране са циљем посредовања, улогом посредника, правилима и трошковима поступка, а стране се слободно споразумевају о начину спровођења посредовања.[846] Предвиђена је могућност да посредник може да води заједничке или одвојене разговоре са странама, као и да предлоге и ставове једне стране, уз њену сагласност, пренесе другој страни.[847] У било којој фази поступка свака страна може одустати од даљег учешћа у поступку посредовања, а посредник, ако процени да даље спровођење поступка није целисходно, може обуставити поступак посредовања.[848]

Поступак посредовања ће се окончати на један од следећих начина: 1. закључењем споразума о решавању спора посредовањем; 2. одлуком посредника да се

[840] Члан 30. ЗПРС.
[841] Члан 38. став 1. ЗЗД.
[842] Члан 38. став 2. ЗЗД.
[843] Разлози за искључење и изузеће посредника прописани су у чл. 21-22. ЗПРС. Услови за обављање посредовања, издавање дозволе за посредовање и детаљи о обуци посредника регулисани су у чл. 33-46. ЗПРС.
[844] Члан 19. ЗПРС.
[845] Члан 20. ЗПРС.
[846] Члан 23. ст. 1-2. ЗПРС.
[847] Члан 23. став 3. ЗПРС.
[848] Члан 23. ст. 4-5. ЗПРС.

поступак обуставља, јер даље вођење поступка није целисходно; 3. изјавом једне стране да одустаје од даљег спровођења поступка, осим у случају ако у поступку посредовања учествује више страна, које након одустанка једне од страна одлуче да наставе поступак посредовања; 4. протеком рока од 60 дана од дана закључења споразума о приступању посредовању, осим уколико се стране не споразумеју другачије. Ако се поступак посредовања спроводи на основу упута суда или другог органа, посредник је дужан да обавештење о начину окончања поступка посредовања достави суду или другом органу.[849] Такође, уколико је покренути поступак посредовања предвиђен посебним законом као услов за вођење судског или другог поступка, окончан тако да посредник обуставља поступак јер његово даље вођење није целисходно или једна страна изјављује да одустаје од даљег спровођења поступка, посредник је дужан да обавести надлежни орган или организацију о исходу поступка посредовања.[850]

4.2. Трошкови поступка посредовања у решавању спорова дискриминације у области рада и запошљавања

У поступку посредовања свака страна сноси своје трошкове, а заједничке трошкове сносе на једнаке делове, изузев ако се нису другачије споразумеле.[851] Заједничке трошкове посредовања чине награда за рад посредника и накнада трошкова које је посредник имао у вези са поступком посредовања.[852] Висина награде за рад и висина накнаде трошкова посредника одређује се према Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања,[853] ако се стране другачије не споразумеју.[854] Стране могу бити ослобођене плаћања трошкова посредовања под условима утврђеним посебним законом.[855] Посредници могу да обављају посредовање без награде.[856] Уколико се поступак посредовања спроводи у току поступка пред ПЗР по основу поднете притужбе, посредовање ће бити бесплатно за лице које је поднело притужбу.[857] Ако се постигне споразум о решавању спора путем посредовања након

[849] Члан 24. став 2. ЗПРС.
[850] Члан 24. став 3. ЗПРС.
[851] Члан 29. став 1. ЗПРС.
[852] Члан 29. став 2. ЗПРС.
[853] Правилник о Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања, „Службени гласник РС“, број 35/2015.
[854] Члан 29. став 3. ЗПРС.
[855] Члан 29. став 4. ЗПРС.
[856] Члан 29. став 5. ЗПРС.
[857] Члан 38. став 1. ЗЗД.

покренутог судског или другог поступка до закључења првог рочишта за главну расправу, странке се могу ослободити плаћања судских, односно административних такси, у складу са законом који уређује судске, односно административне таксе.[858]

4.3. Временски оквир трајања поступка посредовања

Посредник спроводи поступак посредовања узимајући у обзир потребу за брзим решењем насталог спора, а такво поступање је у складу са начелом хитности. У складу са одредбама Етичког кодекса посредника,[859] прописано је да ће посредник водити поступак тако да обезбеди „поштовање рокова и потребу за брзим окончањем поступка уз процедуралну тачност, правичност, компетентност и узајамно поштовање учесника процеса“.[860] Такође, наведени Етички кодекс је предвидео да ће посредник обезбедити квалитет процеса и тако што ће поштовати потребу за што бржим окончањем поступка.[861]

Конкретан временски оквир трајања поступка посредовања може се извести посредно кроз одредбу којом је предвиђено да се поступак посредовања окончава између осталог и у случају протека *рока од 60 дана* од дана закључења споразума о приступању посредовању, осим уколико се стране не споразумеју другачије.[862] Поред овог наведеног рока, узимајући у обзир ову законску одредбу, сматрамо да се стране могу споразумети и о дужем или краћем временском оквиру, изузев ако другачије није предвиђено неким другим законом.[863] На основу овакве формулације у ЗПРС, можемо

---

[858] Члан 31. ЗПРС.
Таква могућност је предвиђена у члану 9. став 6. Закона о судским таксама.
[859] „Службени гласник РС“, број 146/2014.
[860] Члан 8. Етичког кодекса посредника.
[861] Члан 9. став 1. друга алинеја Етичког кодекса посредника.
[862] Члан 24. став 1. тачка 4) ЗПРС.
[863] Одређивање стриктних рокова у оквиру којих се поступак посредовања мора спровести без могућности да стране у спору утичу на њих, предвиђен је у одредбама Породичног закона („Службени гласник РС“, бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон, 6/2015, 109/2025 (др. закон)) у делу који је посвећен поступку посредовања. Овај закон прописује две врсте поступка посредовања: поступак за покушај мирења – мирење и поступак за покушај споразумног окончања спора – нагодба. Мирење се спроводи само у брачном спору који је покренут тужбом за развод брака (члан 233. Породичног закона). Суд односно установа којој је поверен поступак посредовања дужни су да мирење спроведу у року од два месеца од дана достављања тужбе суду односно установи, а уколико установа којој је поверен поступак посредовања не обавести суд о резултатима мирења у року од три месеца од дана када јој је достављена тужба за развод брака, поступак мирења ће спровести суд (члан 239. ст. 1-2. Породичног закона). Суд је дужан да закаже рочиште за мирење тако да се одржи у року од 15 дана од дана када је истекао рок у коме је установа којој је поверен поступак посредовања требала да обавести суд о резултатима мирења, тј. у року од три месеца од дана када јој је достављена тужба за развод брака (члан 239. став 3. Породичног закона). С друге стране, нагодба се спроводи у брачном спору који је покренут тужбом за поништење брака, односно тужбом за развод брака, а мирење супружника није успело (члан 240. Породичног закона). Суд је дужан да нагодбу спроведе у року од два месеца од дана када је окончан

закључити да процес посредовања траје 60 дана, изузев уколико стране не одреде другачији рок.

4.4. Емпиријска анализа (броја) посредовања у споровима због дискриминације у области рада и запошљавања

4.4.1. Обухват истраживања и временски оквир

Приликом прикупљања статистичких података о броју посредовања у споровима због дискриминације у области рада и запошљавања упит је послат Комори медијатора Србије за временски период од 7. априла 2009. године до 7. априла 2024. године.[864] У свом одговору Комора је констатовала да такве податке не поседује и упутили су на Министарство правде коме је упућен идентичан упит за исти временски период. У одговору добијеном од Министарства правде речено је да статистичке податке које овај орган поседује формира на основу годишњих извештаја о обављеним посредовањима које су посредници дужни да доставе у електронској форми на имејл адресу: posredovanje@mpravde.gov.rs закључно са 31. јануаром текуће године. Извештај садржи податке о врсти спорног односа, месту у којем је спроведен поступак посредовања и начину окончања поступка посредовања, уз поштовање начела поверљивости.[865] Подаци које је Министарство правде доставило у свом одговору односе се на *број радних спорова* који су решавани путем посредовања у 2016, 2019, 2020, 2021, 2022. и 2023. години. Констатовано је да Министарство правде не поседује у потпуности тражене податке, као и да не постоји могућност да се изврши увид у конкретне предмете.

поступак мирења односно од дана када је суду достављена тужба за поништење брака, а установа којој је поверен поступак посредовања дужна је да нагодбу спроведе у року од два месеца од дана када је окончан поступак мирења односно од дана када јој је достављена тужба за поништење брака (члан 246. ст. 1-2. Породичног закона). Ако установа којој је поверен поступак посредовања не обавести суд о резултатима нагодбе у року од три месеца од дана када је окончан поступак мирења односно од дана када јој је достављена тужба за поништење брака, поступак нагодбе ће спровести суд (члан 246. став 3. Породичног закона). Рочиште за нагодбу суд је дужан да закаже тако да се одржи у року од 15 дана од дана када је истекао рок од три месеца од дана када је окончан поступак мирења односно од дана када је установи достављена тужба за поништење брака, а она не обавести суд о резултатима нагодбе (члан 246. став 4. Породичног закона).

[864] Приликом истраживања, пошло се од тога да Комора медијатора Србије, као кровна организација која окупља 500 лиценцираних медијатора из различитих крајева РС, поседује податке о врстама спорова по којима је поступано. Сматрано је да Комора поседује своје интерне статистике праћења стања у овој области, независно од података који се по сили закона морају доставити Министарству правде кроз годишње извештаје, како би се на основу емпиријских података утицало на унапређење услова за примену и популаризацију медијације. *О нама - KMS* https://nedeljamedijacije.rs/kms/; *Komora medijatora Srbije* https://www.kms.rs/ приступ: 13. 1. 2026.

[865] Члан 34. став 1. тачка 5) ЗПРС.

4.4.2. Приказ и обрада података

На основу добијених података не може се закључити у ком броју радних спорова поводом дискриминације у области рада и запошљавања је поступано посредством посредника (медијатора). Из годишњих извештаја о раду које медијатори достављају Министарству правде није могуће добити конкретну информацију јер не постоји посебна поткатегорија у упитнику у оквиру радних спорова којом би били обухваћени спорови поводом дискриминације у овој области.[866] Генерално, може се констатовати тренд раста броја радних спорова који су решени посредовањем (Табела 10). То је и била намера законодавца приликом доношења овог закона, али без одговарајућег разврставања прикупљених података из извештаја посредника није могуће изводити додатне закључке у контексту дискриминације у области рада и запошљавања.

Табела 10: *Број решених предмета у области радних спорова путем посредовања*

Година	**Број решених предмета у области радних спорова путем посредовања**
2016.	24
2019.	32
2020.	62
2021.	117
2022.	121
2023.	174
Укупно:	530

У непосредној комуникацији путем телефона са представницима Министарства правде у вези са послатим упитом, речено је да поводом броја спорова решаваних путем посредовања уопштено постоји ризик њихове веродостојности у смислу фактичког стања о стварно спроведеним поступцима посредовања и приказаних података у извештајима. Као услов за обнављање дозволе за рад посредника захтева се

[866] На интернет презентацији Министарства правде РС доступан је модел Годишњег извештаја о обављеним посредовањима за 2019. годину као Гугл (енгл. *Google*) форма упитника, https://docs.google.com/forms/d/1MB8w_ZNdUNlY2XwU_FmymcRUFE_jw_4OKXkL3XAM3dY/viewform?edit_requested=true приступ: 6. 11. 2025.

подношење доказа о најмање пет посредовања за време важења дозволе за посредовање.[867] С обзиром на то да се поступак посредовања покреће закључењем споразума о приступању посредовању, довољно је поднети као доказ такву врсту споразума и доказати испуњеност услова о пет посредовања у периоду важења дозволе. Министарство правде нема могућности да утврђује да ли је такав споразум стварно био закључен у циљу решавања одређеног спора, или је реч о фиктивним споразумима како би се испунио тражени законски услов за обнављање дозволе. С тога, иако подаци који су добијени из Министарства правде показују позитиван тренд раста примене медијације, није могуће утврдити да ли и у ком броју су се решавани спорови односили на дискриминацију на тржишту рада, и остаје резерва у погледу броја стварно решаваних спорова и формално закључиваних споразума о приступању посредовању у циљу обнављања лиценце о раду медијатора.

5. Поглавље – Интерни механизам заштите од дискриминације на раду код послодавца

Интерни (жалбени) механизам заштите има за циљ да омогући радницима, лицима која траже запослење или правним лицима која су у директној или индиректној вези са послодавцем да поднесу жалбу уколико сматрају да им је повређено неко право од стране послодавца, или су погођени или оштећени услед неке конкретне активности послодавца.[868] Жалба, тј. пријава коју запослени упућује може бити индивидуална и заснива се на односу између запосленог/лица које тражи запослење и послодавца, а такође може бити и колективна када више запослених упућује жалбу јер сматрају да су им одређена права повређена.[869] Интерни механизам заштите може бити регулисан законом или општим актом, при чему се под општим актом подразумева колективни уговор, а у одређеним изузецима то може бити и правилник о раду.[870] Имајући у виду природу овог механизма заштите који се спроводи код послодавца, очекује се да ће већа флексибилност правила којима се овај поступак уређује допринети постизању што бољих резултата у решавању спорне ситуације.[871] У сваком случају увек је реч о врсти

[867] Члан 8. став 1. тачка 2) Правилника о поступку издавања, обнављања и одузимања дозволе за посредовање и обрасцу дозволе за посредовање, „Службени гласник РС“, број 146/2014.
[868] B. Urdarević, D. Ristovski, *Priručnik o žalbenim mehanizmima*, International Labour Organization, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd, 2023, стр. 3. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/10/Prirucnik-o-zalbenim-mehanizmima_MOR_2023.pdf приступ: 8. 8. 2025.
[869] *Ibid*.
[870] *Ibid*.
[871] M. Reljanović, J. Misailović, *op. cit.*, стр. 31.

мирења које ће омогућити да се постигне исход прихватљив за обе стране.[872] Овај механизам спада у групу *неформалних метода* за решавање радних спорова, јер се поступак одвија на нивоу послодавца и евентуално у оквиру одређених виших управљачких структура, путем разговора, преговарања и договора.[873]

У терминолошком смислу у оквиру емпиријског дела истраживања у докторској дисертацији определили смо се за термин „интерни механизам заштите“ који је био коришћен и у онлајн анкети и током реализације фокус група. Овај механизам заштите у докторској дисертацији обухваћен је само у погледу заштите од дискриминације у области рада и запошљавања (не и погледу неких других спорних ситуација као што је мобинг). У даљем излагању посвећеном овом механизму заштите од дискриминације биће приказан тренутни законодавни оквир у РС са циљем да се укаже у којој мери је он препознат, правно регулисан и примењен.

5.1. Основна обележја интерног механизма заштите код послодавца

Као основни циљеви успостављања интерног механизма заштите код послодавца од дискриминације и других облика кршења права запослених или лица која траже запослење, у литератури се наводе: 1. потреба да се потенцијални спор код послодавца реши на правичан, непристрасан, једноставан и ефикасан начин; 2. успостављање складних и транспарентних односа у радном окружењу; 3. пружање могућности запосленима или лицима која на други начин долазе у непосредан или посредан однос са послодавцем у вези са процесом рада да своја права заштите у интерној процедури без ангажовања екстерних механизама заштите права; 4. спречавање даљих сукоба и подела унутар радног колектива.[874]

ЗоР не познаје могућност улагања жалбе на одлуке послодавца којима се одлучује о правима, обавезама или одговорностима радника, тј. не постоји могућност да се одређени спор реши у оквиру интерног механизма заштите. Прописано је да о правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује: у правном лицу – надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овласте; и, код послодавца који нема својство правног лица – предузетник или лице које он овласти, а овлашћење за такво поступање даје се у

[872] *Ibid*.
[873] И. Лазовић, *Мирно решавање радних спорова у пракси у Републици Србији*, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, 2023, стр. 11.
[874] B. Urdarević, D. Ristovski, *op. cit.*, стр. 3.

писаној форми.[875] Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, изузев у случају када послодавац нуди запосленом измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду).[876]

Као једини облик заштите индивидуалних права радника код послодавца предвиђен је поступак *споразумног решавања* спорних питања између послодавца и запосленог које решава арбитар.[877] Овај механизам заштите права је *факултативан* јер *може* бити предвиђен општим актом послодавца или уговором о раду.[878] Чланом 194. ЗоР регулисан је поступак примене овог механизма заштите. Прописано је да стране у спору споразумно одређују арбитра имајући у виду предмет спорног односа. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом, а арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. У периоду док траје поступак пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Уколико у предвиђеном року арбитар не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду ће постати извршно. Одлуке арбитра којима решава спорну ситуацију јесу коначне и обавезујуће за послодавца и запосленог. Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.[879] Иако овај поступак подсећа на интерни механизам заштите, он то ипак није у правом смислу речи јер у њему учествује арбитар као екстерна страна која одлучује о спору.

Поступак који такође подсећа на интерни механизам заштите у ЗоР јесте ситуација када је послодавац дужан да запосленог пре отказа уговора о раду упозори писаним путем на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.[880] Послодавац је дужан да у упозорењу наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање

[875] Члан 192. ЗоР.
[876] Члан 193. став 1. ЗоР.
[877] Члан 194. ст. 1-2. ЗоР.
[878] Члан 194. став 1. ЗоР.
[879] Члан 195. ст. 1-2. ЗоР.
[880] Члан 180. став 1. ЗоР.

одговора на упозорење.[881] Овај поступак није класичан интерни механизам јер он није настао добровољно иницијативом послодавца да у радном колективу успостави такав облик заштите, већ је он дужан да поступа на овакав начин јер га на то обавезује ЗоР.

ЗЗД је предвидео да ПЗР у току вођења поступка по притужби због дискриминације, све до доношења мишљења, може да предложи спровођење поступка преговарања ради постизања споразума у складу са одредбама ЗПРС.[882] Такође, прописано је и да је вођење поступка преговарања бесплатно за стране у спору, док у ЗСЗР нема одредби да је поступак посредовања бесплатан. Овде треба нагласити да ПЗР *није у обавези* да покуша поступак преговарања, већ то чини само ако на основу околности конкретног случаја *процени* да се тај поступак може реализовати.

Према ЗМРРС предвиђено је да у случају дискриминације запосленог, као индивидуалног радног спора, могуће је да се поднесе предлог РАМРРС о покретању арбитражног поступка за решавање конкретне спорне ситуације. Треба напоменути да у односу на друге врсте индивидуалних радних спорова, у случајевима дискриминације и злостављања на раду спор се може окончати решењем арбитра које може донети само на основу споразума страна у спору.[883] Уколико се споразум не постигне, арбитар обуставља поступак и о истој правној ствари може се водити судски поступак.[884]

Закон о заштити узбуњивача предвиђа интерну процедуру за заштиту узбуњивача који се дефинише као „физичко лице које је извршило узбуњивање у вези са својим радним ангажовањем, поступком запошљавања, коришћењем услуга државних и других органа, носилаца јавних овлашћења или јавних служби, пословном сарадњом и правом власништва на привредном друштву“.[885] Узбуњивање је дефинисано као „откривање информације о кршењу прописа, кршењу људских права, вршењу јавног овлашћења противно сврси због које је поверено, опасности по живот, јавно здравље, безбедност, животну средину, као и ради спречавања штете великих размера“.[886] С обзиром на то да дефиниција узбуњивања садржи и елеменат који се односи на откривање информација о кршењу људских права, ту спадају и потенцијални случајеви дискриминације у области рада и запошљавања.

[881] Члан 180. став 2. ЗоР.
[882] Члан 38. став 1. ЗЗД.
[883] Члан 35б став 1. ЗМРРС.
[884] Члан 35б став 2. ЗМРРС.
[885] Члан 2. став 1. тачка 2) Закона о заштити узбуњивача.
[886] Члан 2. став 1. тачка 1) Закона о заштити узбуњивача.

Узбуњивање може бити: *унутрашње* када је информација откривена послодавцу; *спољашње* када је информација откривена овлашћеном органу; и, *узбуњивање јавности* када је информација откривена средствима јавног информисања, путем интернета, на јавним скуповима или на други начин којим се обавештење може учинити доступним јавности.[887] Узбуњивачу се гарантује заштита његових права услед вршења акта узбуњивања, при чему треба нагласити да узбуњивање има сврху пре свега да открије случајеве корупције и заштиту јавног интереса,[888] а *мањи је фокус* на заштити конкретног појединца од неког облика кршења људских права.[889]

ЗСЗР на раду је једини пропис који непосредно регулише интерни механизам заштите права запосленог, али само у случају злостављања на раду, не и у ситуацијама дискриминације. Њиме је предвиђено да „запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање“.[890] Одредбе овог закона примењују се само у односу између *послодавца и запослених*, као и *других лица* која су на неки начин *укључена у процес рада* код послодавца, али не и на лица која траже запослење.[891] Рок за подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено, а почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.[892] Спровођење поступка посредовања у случају злостављања на раду одвија се у складу са начелом хитности.[893] Уколико интерни поступак мирења не успе и жртва злостављања није задовољна исходом посредовања, има право да у року од 15 дана поднесе тужбу суду.[894]

5.2. Трошкови спровођења интерног механизма заштите од дискриминације на раду код послодавца

Спровођење интерног механизма заштите права запосленог код послодавца по правилу је *бесплатно*, и трошкови ангажовања потребних ресурса за његово креирање и примену падају на терет послодавца.[895] Када је у питању поступак посредовања због злостављања на раду, с обзиром на то да је реч о медијацији, примениће се правило да

[887] Члан 12. Закона о заштити узбуњивача.
[888] J. Ž. Kostić, Zaštita uzbunjivača: između javnog i privatnog interesa, *Strani pravni život*, Vol. 66, Br. 2, 2022, стр. 205-206.
[889] B. Urdarević, D. Ristovski, *op. cit.*, стр. 10.
[890] Члан 10. став 2. ЗСЗР.
[891] Члан 2. ЗСЗР.
[892] Члан 22. ст. 1-2. ЗСЗР.
[893] Члан 17. став 1. ЗСЗР.
[894] Члан 29. став 2. ЗСЗР.
[895] B. Urdarević, D. Ristovski, *op. cit.*, стр. 8.

свака страна сноси своје трошкове, а заједничке трошкове сносе на једнаке делове, што је у складу са одредбама ЗПРС. Према томе, трошкови спровођења интерног механизма заштите права запослених нису високи.

5.3. Временски оквир трајања интерног механизма заштите од дискриминације на раду код послодавца

С обзиром на то да креирање интерних механизама за заштиту права запослених и лица која траже запослење код послодавца нису законом регулисани, уз одређене изузетке који су претходно наведени, пракса о временском оквиру трајања овог поступка заштите права може да варира од послодавца до послодавца.[896] Сматрамо да у сваком случају постављени временски рокови не треба да буду предуги, како би се заинтересована лица подстакла да користе овај механизам и да на ефикасан и ефективан начин заштите своја права.

Препорука је да рок за испитивање основаности жалбе од дана њеног пријема не буде дужи од три радна дана.[897] У погледу даљих корака, препоруке су да се непосредном руководиоцу остави рок од 10 дана да покуша да дође до решења спора, а уколико страна није задовољна одлуком руководиоца, прикладан рок за изјављивање жалбе био би осам дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, а рок за одлучивање надлежног другостепеног органа који поступа по жалби на првостепену одлуку не треба да буде дужи од 15 дана.[898]

---

[896] Примери одређених интерних (жалбених) механизама за заштиту права запослених: *Жалбени механизам за Пројекат Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији (P176770)*, Министарство рударства и енергетике, Београд, септембар 2023. https://www.mre.gov.rs/extfile/sr/2224/002_%D0%96%D0%B0%D0%BB%D0%B1%D0%B5%D0%BD%D0%B8%20%D0%BC%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%BC%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%98%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D1%82.pdf; *Жалбени механизам за запослене у Јединици за имплементацију пројекта, као и за ангажоване спољне сараднике пројекта „Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане“ (SURCE)*, Министарство рударства и енергетике, Београд, фебруар 2025. https://www.mre.gov.rs/extfile/sr/9711/SURCE%20%C5%BDalbeni%20mehanizam%20za%20zaposlene.pdf; Пројекат акцелерације иновација и подстицања раста предузетништва у Републици Србији - Пројекат SAIGE, *Механизам за решавање жалби*. https://nitra.gov.rs/images/Tehnoloski_Razvoj/Projekat_SAIGE/Mehanizam_za_re%C5%A1avanje_%C5%BEalbi_na_Projektu_SAIGE.pdf; Projekat „Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Republici Srbiji” (P180619), *Žalbeni mehanizam za lica zaposlena ili angažovana na projektu (Workers'Grievance Mechanism)*. https://www.zdravlje.gov.rs/extfile/sr/443544/NCD%20Project%20Workers%20Grievance%20Mechanism%20SRP.pdf приступ: 9. 8. 2025.

[897] *Ibid.*, стр. 23.

[898] *Ibid.*, стр. 25.

6. Поглавље – Инспекција рада

Вршење инспекцијског надзора јесте једна од „најважнијих компоненти“[899] послова државне управе путем кога органи државне управе „испитују спровођење закона и других прописа непосредним увидом у пословање и поступање физичких и правних лица и, зависно од резултата надзора, изричу мере на које су овлашћени“.[900] Другим речима, инспекцијским надзором врши се испитивање на који начин се спроводе закони и остали подзаконски акти од стране физичких и правних лица, и примарно се спроводи као контролни, а у одређеним случајевима и као корективни механизам отклањања неправилности.[901] У литератури се издвајају следеће карактеристике инспекцијског надзора: 1. спроводи се у различитим сферама друштвеног живота, на пример, здравство, урбанизам, радни односи, комунална делатност и сл; 2. овлашћење за спровођење надзора имају министарства или органи у њиховом саставу (инспекторати), подручни органи или организационе јединице министарства, односно инспектората, при чему се вршење овог посла може поверити органима територијалних заједница; 3. спроводи се путем посебних метода и овлашћења.[902] Послове инспекцијског надзора не могу да врше недржавни субјекти, нити сви државни органи, то је искључива функција органа државне управе.[903]

У теорији управног права инспекцијски органи јесу посебан облик спољне административне контроле управе, и ту спадају на пример: инспекција рада или

---

[899] S. Popović, *Upravno pravo – opšti deo*, „Savremena administracija“ – izdavačko-štamparsko-knjižarska radna organizacija OOUR „Savremena knjiga“, Beograd, 1982, стр. 412.

[900] Члан 18. став 1. Закона о државној управи.

У члану 2. став 1. Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник РС“, бр. 36/2015, 44/2018 (др. закон), 95/2018) дата је шира дефиниција појма инспекцијског надзора у поређењу са Законом о државној управи, и дефинисан је као „посао државне управе чија садржина и појам су утврђени законом којим се уређује рад државне управе, кога врше органи државне управе, органи аутономне покрајине и органи јединица локалне самоуправе, с циљем да се превентивним деловањем или налагањем мера обезбеди законитост и безбедност пословања и поступања надзираних субјеката и спрече или отклоне штетне последице по законом и другим прописом заштићена добра, права и интересе“. Битно је напоменути да се оваквом дефиницијом поред контроле законитости наглашава и сегмент везан за остваривање безбедности. Највећи број инспекција у свом делокругу имају и сегмент постизања безбедности, што се односи и на инспекцију рада. Безбедност је директно повезана са ризицима, а циљ инспекцијског надзора јесте процена тих ризика и управљање њима на законити начин. М. Стефановић, Д. Миловановић, Ј. Стефановић, И. Драгошан, *Водич за примену Закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd., Београд, 2015, стр. 3-4. https://mduls.gov.rs/wp-content/uploads/vodic-za-primenu-zakona-o-inspekcijskom-nadzoru.pdf приступ: 15. 8. 2025.

[901] Б. Милосављевић, *Управно право*, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Јавно предузеће „Службени гласник“, Београд, 2023, стр. 220.

[902] З. Р. Томић, *Опште управно право – организационо, материјално, процесно*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2021, стр. 250.

[903] Д. Милков, *Управно право II – Управна делатност*, Универзитет у Новом Саду – Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2017, стр. 292.

управна инспекција.[904] Док је с једне стране донет посебан Закон о управној инспекцији,[905] не постоји посебан закон који регулише делокруг надлежности инспекције рада, већ она црпи овлашћења за своје деловање из различитих прописа, као на пример: ЗоР, Закон о безбедности и здрављу на раду,[906] ЗСЗР, итд. Поступак спровођења инспекцијског надзора регулисан је посебним Законом о инспекцијском надзору.[907] Надзору инспекција подлежу и приватни субјекти и субјекти у јавном сектору.

Инспекција рада, из угла запослених, представља често први корак у ефикасној заштити њихових права, која треба да спречи противправно поступање послодавца које је довело до повреде одређеног права, укључујући и област заштите од дискриминације.[908] У савременим условима пословања, економских криза, ангажовања радника изван персоналног подручја примене радног законодавства (на пример: седиште компаније је у једној држави, а радници раде онлајн у другој држави, или чак на другом континенту),[909] недовољан број запослених инспектора и њихова обученост за рад, јесу све изазови са којима се инспекцијски органи суочавају у готово свим деловима света.[910]

У РС, инспекција рада је организована у форми Инспектората за рад који је орган управе у саставу[911] Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална

[904] S. Lilić, *Upravno pravo Srbije: teorija i zakonodavstvo/Administrative Law in Serbia: theory and legislation*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo, Beograd, 2024, стр. 195.
[905] „Службени гласник РС“, број 87/2011.
[906] „Службени гласник РС“, број 35/2023.
[907] „Службени гласник РС“, бр. 36/2015, 44/2018 (др. закон), 95/2018.
[908] M. Reljanović, Inspekcija rada kao mehanizam efikasne zaštite prava radnika, *Pravni život*, Br. 2, 2024, стр. 110-111.
[909] Ово посебно долази до изражаја услед глобализације када се државе практично удружују са глобалним компанијама подржавајући једни друге због двоструког интереса. С једне стране, компаније настоје да очувају своју конкурентску позицију због економског профита, а с друге стране, државе настоје да очувају политичку снагу која је у спрези са јаком економијом која омогућава јачи политички утицај. M. Jakšić, A. Praščević, *Istorija ekonomije*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Centar za izdavačku delatnost, Beograd, 2024, стр. 389. У том смислу претерано стриктна правила у области радног законодавства, уз још ригорознију контролу, неће увек погодовати интересима ових двеју страна.
[910] Lj. Kovačević, Jedan vek inspekcije rada u Srbiji: razvoj i aktuelni izazovi, U: Đ. Ignjatović, (Ur.), *Kaznena reakcija u Srbiji* – XII deo, Univerzitet u Beogradu, Pravni fakultet, Beograd, 2022a, стр. 181. 179-225.
У упоредном законодавству инспекција рада може бити организована у различитим модалитетима и са различитим надлежностима, али оно што остаје као заједнички именитељ овим органима јесте да су они „гарант правилне и доследне примене радног законодавства“. Lj. Kovačević, Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada, *Strani pravni život*, Vol. 66. Br. 1, 2022b, стр. 4. У истом делу ауторка анализира различите моделе инспекције рада, видети више: исто дело, стр. 6-12.
[911] Према члану 28. став 2. Закона о државној управи „орган у саставу образује се за извршне односно инспекцијске и с њима повезане стручне послове, ако њихова природа или обим захтевају већу

питања. Инспекторат се образује за инспекцијске и с њима повезане стручне послове.[912] Територијална организација инспекције рада је таква да сваки инспекцијски округ у РС има канцеларију инспекције рада која има овлашћење да врши надзор у датом округу.[913] Ова канцеларија налази се у месту које је седиште управног округа, док неки округи могу имати и додатне канцеларије инспекције рада у још неким местима.[914]

У наставку ће бити представљена овлашћења инспекције рада у складу са одредбама ЗоР у случајевима повреде права запослених, укључујући и дискриминацију.

6.1. Основна обележја механизма заштите путем инспекције рада

Инспекција рада је овлашћена да врши надзор над применом ЗоР, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених.[915] У делокруг надзора спада и примена одредби ЗЗД, ЗРР, ЗСДОСИ, ЗПРЗОСИ итд. Према ставу теорије радног права и праксе, ову законску одредбу треба тумачити у корист свих лица која улажу одређену форму рада код послодавца, не само запослени на основу радног односа.[916] Такође, запослени има право на заштиту коју пружа инспекција рада док је у радном односу, а по његовом престанку губи то право, изузев ако је разлог обраћања запосленог престанак радног односа.[917] У супротном, инспекција рада нема надлежност за поступање и упућује то лице на вођење радног спора.[918] Притужбу ПЗР може поднети и инспекција рада у име и уз сагласност лица чије је право повређено.[919]

У поступку вршења инспекцијског надзора инспектор има овлашћења да: 1. врши увид у опште и појединачне акте, евиденције и другу документацију ради

самосталност од оне коју има сектор у министарству“. Инспекторат је једна од врсти органа у саставу поред управе и дирекције.

[912] Члан 29. став 1. Закона о државној управи.

[913] N. Cupać Pavlovski, *Inspekcija rada – Vodič za poslodavce*, Unija poslodavaca Srbije, Beograd, 2011, стр. 7. https://poslodavci.rs/wp-content/uploads/2015/11/inspekcija_rada_-_vodic_za_poslodavce.pdf приступ: 15. 8. 2025.

[914] *Ibid*.

Списак канцеларија Инспекције рада у управним окрузима и Граду Београду доступан је на следећем линку: https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/kancelarije-inspekcije-rada приступ: 15. 8. 2025.

[915] Члан 268. ЗоР.

[916] M. Reljanović, *op. cit.*, 2024, стр. 120.

[917] *Ibid*.

[918] *Ibid*.

[919] Члан 35. став 4. ЗЗД.

утврђивања релевантних чињеница; 2. утврђује идентитет лица и узима изјаве од послодавца, одговорних лица, запослених и других лица која се затекну на раду код послодавца; 3. врши контролу да ли је извршена пријава на обавезно социјално осигурање, на основу података из Централног регистра обавезног социјалног осигурања; 4. прегледа пословне просторије, објекте, постројења, уређаје и друго; 5. налаже предузимање превентивних и других мера за које је овлашћен.[920] Од посебне важности у току инспекцијског надзора јесте на који начин инспектор успостави комуникацију са послодавцем и другим учесницима у поступку, јер одређене информације може добити једино од послодавца увидом у одговарајућу документацију коју само он поседује.[921] Послодавац, одговорно лице код послодавца и запослени дужни су да сарађују са инспектором и омогуће му увид у све тражене податке.[922]

Инспектор рада има овлашћење да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона, подзаконског акта, општег акта и уговора о раду.[923] Уколико инспектор рада утврди да послодавац није закључио уговор о раду у писаном облику са запосленим пре ступања запосленог на рад, овлашћен је да решењем наложи послодавцу да са запосленим у фактичком раду закључи уговор о раду у писаном облику.[924] Најкасније у року од 15 дана од дана истека рока за отклањање утврђене повреде, послодавац је дужан да обавести инспекцију рада о извршењу решења.[925]

Инспектор рада има овлашћење да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка ако нађе да је послодавац извршио прекршај услед повреде закона или других прописа којима се уређују радни односи и подношење јединствене пријаве на обавезно социјално осигурање.[926] ЗоР прописује да ће се послодавац са својством правног лица прекршајно казнити новчаном казном у износу од 600.000 до 1.500.000 динара уколико прекрши забрану дискриминације коју овај закон предвиђа у чл. 18–21.[927] ЗЗД у чл. 50-60 прописује новчане казне за различите врсте прекршаја који се односе конкретно на област рада, као и на случајеве дискриминације по основу различитих личних својстава која се могу повезати и са облашћу рада.

[920] Члан 268а ЗоР.
[921] Д. Радовановић, Инспекцијски надзор над применом прописа у области рада, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 51, Бр. 65, 2013, стр. 483.
[922] Члан 268б ЗоР.
[923] Члан 269. став 1. ЗоР.
[924] Члан 269. став 2. ЗоР.
[925] Члан 269. став 3. ЗоР.
[926] Члан 270. ЗоР.
[927] Члан 274. став 1. тачка 1) ЗоР.

У случају наводно незаконитог отказа уговора о раду лице које је било запослено може остварити заштиту од стране инспекције рада само уколико је покренуло радни спор. Ако инспектор рада утврди да је дошло до *очигледне повреде* права запосленог, он може на захтев запосленог да одложи својим решењем извршење тог решења – до доношења правноснажне одлуке суда.[928] Појам „очигледна повреда права“ јесте правни стандард који обједињује субјективне и објективне елементе. То значи да је по оцени инспектора рада дошло до грубе повреде права која без сумње указује да је право запосленог повређено, и да би неодлагање извршења коначног решења отежало положај запосленог или не би био могућ повраћај у пређашње стање пре учињене повреде права.[929] Уколико по оцени инспектора нема очигледне повреде права, он ће одбити захтев запосленог о одлагању извршења решења о отказу уговора о раду.[930] Треба нагласити да „очигледна повреда права“ неће бити увек непосредно видљива када су у питању случајеви дискриминације на раду, нарочито када се ради о посредној дискриминацији. Због тога је битно да инспектори рада буду додатно образовани да могу да уоче могуће облике дискриминације на раду са којима се сусрећу посебно осетљиве категорије радника.[931]

Запослени може поднети захтев за заштиту права инспектору рада у случају незаконитог отказа уговора о раду у року од 15 дана од дана покретања радног спора, а инспектор рада је дужан да у року од 30 дана од дана подношења захтева донесе решење којим ће одложити дејство решења о отказу уговора о раду, ако су испуњени потребни услови.[932] Против решења инспектора рада може се изјавити жалба надлежном министру за област рада у року од осам дана од дана достављања решења, и о њој се мора одлучити у року од 30 дана од дана пријема жалбе.[933] По жалбама поступа Одсек за другостепени управни поступак у области радних односа и безбедности и здравља на раду, као унутрашња јединица Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Изјављена жалба не одлаже извршење решења.[934] ЗоР искључује могућност покретања управног спора против коначног решења.[935]

---

[928] Члан 271. став 1. ЗоР.
[929] Р. Безбрадица, Допуштеност управног спора против коначног решења инспектора рада, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 18, Бр. 2, 2014, стр. 71.
[930] Члан 271. став 2. ЗоР.
[931] T. Vukasović, M. Savić, *Vodič za inspektore rada o detekciji i preliminarnoj identifikaciji žrtava trgovine ljudima*, Savet Evrope, Beograd, 2018, стр. 13-14. https://rm.coe.int/hf26-guide-labour-inspectors-srp/16809cffad приступ: 16. 8. 2025.
[932] Члан 271. ст. 3-4. ЗоР.
[933] Члан 272. ст. 1, 3. ЗоР.
[934] Члан 272. став 2. ЗоР.
[935] Члан 272. став 4. ЗоР.

Право на обраћање инспектору рада да се одложи извршење решења отказа уговора о раду само *под условом да је покренут радни спор* додатно усложњава процес заштите права запослених, смањује ефикасност заштите права, и минимизује значај деловања инспекције рада као превентивног механизма који треба да подстиче вансудско решавање радних спорова.[936]

6.2. Трошкови поступка који спроводи инспекција рада

Трошкови поступања инспекције рада падају на терет средстава буџета РС. Запослени који се обрати овом органу у циљу заштите својих права неће сносити никакве трошкове.

6.3. Временски оквир трајања поступка који спроводи инспекција рада

Уколико инспектор рада наложи послодавцу да отклони одређену повреду права, рок за поступање по налогу инспектора је најдуже 15 дана од дана изрицања налога, а послодавац је дужан да по истеку тог рока извести инспектора о томе које је мере предузео.

Инспектор рада има овлашћење да поднесе захтев за покретање прекршајног поступка против послодавца који је прекршио закон или друге прописе који се односе на рад. Овде спада и прекршај поводом кршења забране дискриминације која је прописана ЗоР, као и одредбама ЗЗД и ЗРР. Уколико дође до прекршајног поступка примењиваће се Закон о прекршајима[937] који регулише ову врсту поступка, а самим тим и временски оквир његовог трајања.

Запослени који је добио решење о отказу уговора о раду и покренуо је радни спор, има право да у року од 15 дана од дана покретања судског поступка поднесе захтев инспектору рада да донесе решење којим се одлаже извршење решења о отказу. У том случају инспектор је дужан да у року од 30 дана од дана подношења захтева донесе решење ако су испуњени потребни услови.

Против решења инспектора рада постоји могућност изјављивања жалбе у року од осам дана од дана достављања решења, а другостепени орган је у обавези да одлучи по жалби у року од 30 дана од дана пријема жалбе.

[936] M. Reljanović, *op. cit.*, 2024, стр. 120.
[937] „Службени гласник РС“, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 (УС), 91/2019 (др. закон), 91/2019, 112/2022 (УС).

6.4. Емпиријска анализа (броја) донетих решења Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду

6.4.1. Обухват истраживања и временски оквир

Подаци о броју донетих решења од стране Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду преузети су из извештаја о раду Инспектората за рад који су били доступни у електронској форми на интернету. Временски период за који су подаци доступни је од 2016. до 2024. године.

6.4.2. Приказ и обрада података

Према подацима у Табели 11 можемо закључити да је број донетих решења у константном паду, до последње две године када није донето ниједно решење. У посматраном временском периоду (2016–2024) донето је укупно **61 решење**. Будући да није било могуће извршити увид у конкретне предмете, остаје непознато да ли је у тим решењима утврђен акт дискриминације, и уколико јесте, по ком личном својству је извршен.

Табела 11: *Број донетих решења од стране Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду*

Година	**Број донетих решења од стране Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду**[938]
2016.	23 решења
2017.	19 решења
2018.	16 решења
2019.	0 решења
2020.	0 решења
2021.	2 решења

[938] Подаци су преузети из годишњих извештаја о раду Инспектората за рад који су били доступни онлајн за наведене године: *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, Београд, 2018. година, стр. 28. https://www.transparentnost.org.rs/images/dokumenti_uz_vesti/Inspektorat-za-rad-Izvestaj_o_radu_inspektorata_za_rad_za_2017.godinu.pdf приступ: 16. 8. 2025. *Извештаји о раду Инспектората за рад за 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023. и 2024. годину* преузети су са веб презентације Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања Владе РС: https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/inspektorat-za-rad приступ: 16. 8. 2025. Подаци за 2016. годину су преузети из *Извештаја о раду Инспектората за рад за 2019. годину*.

2022.	1 решење
2023.	0 решења
2024.	0 решења
Укупно:	61 решење

Глава IV:
Одређени макроекономски механизми за сузбијање дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији

Дискриминација у области рада и запошљавања је феномен против кога се не може борити искључиво путем доношења антидискриминационих прописа, већ је потребно применити и одређене економске механизме који заједно са правним инструментима могу довести до ублажавања и сузбијања ове негативне друштвене појаве. У том смислу, у овом делу анализирамо тренутно стање социјалног предузетништва, родно одговорног буџетирања и пореске политике на тржишту рада у РС.

1. Поглавље – Социјално предузетништво

Појава социјалног предузетништва везана је за одређене слабости, тј. негативне ефекте тржишне привреде, јер у ситуацијама када није могуће укључити сва заинтересована лица у фер тржишну утакмицу, овај вид пословне активности постаје један од излаза из настале ситуације.[939] Другим речима, савремено тржиште захтева стварање таквих хибридних форми које ће с једне стране моћи да задовоље тржишне потребе, а с друге стране да пруже неопходну подршку држави да у случајевима ограничених ресурса она може у пуном капацитету да испуњава своје дужности према грађанима и привредним субјектима.[940] Социјално предузетништво може се посматрати и као посебан вид креативности и иновативности привредних субјеката на тржишту,[941] чиме се јача конкурентност привреде и њена отвореност за различите врсте иновација, као и прилагодљивост великих предузећа променама на глобалном

[939] Д. Вукмировић, А. Милојић, Р. Ћирић, Ј. Будимир *et al.*, *Економски утицај социјалних предузећа у Републици Србији*, Републички завод за статистику, Београд, 2014, стр. 9-10. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/06/ekonomski_uticaj_socijalnih_preduzeca_u_srbiji_RZS.pdf приступ: 10. 2. 2025.

[940] V. Terziev, N. Bencheva, T. Stoeva, M. Georgiev, Developing Social Entrepreneurship in the EU: A Cross-Country Analysis, *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, Vol. VI, No. 16, 2020, стр. 37.

[941] Као примери за креативност и иновативност у решавању глобалних изазова путем социјалног предузетништва и пружање подршке рањивим друштвеним групама наводе се ситуације од глобалне рецесије која је започела финансијском кризом 2007. године, па до пандемије COVID-19 узроковане корона вирусом. V. Šimunić Rod, B. Bursać, K. Vreš, Socijalno poduzetništvo kao izazov društvenih promjena: analiza socijalnog poduzetništva na primjerima iz prakse, *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E*, Vol. 11, Br. 1, 2021, стр. 95.

тржишту.[942] Његов значај је видљив како на централном нивоу унутар једне државе, тако и на локалном нивоу,[943] где креативност предузетничког деловања може најпрактичније да дође до изражаја и утиче на позитивне друштвене промене, а битан је елемент прекограничне[944] и интерактивне сарадње изван географских оквира држава.[945] Прва формална социјална предузећа у Европи у задружној (кооперативној) форми настала су у Италији[946] доношењем закона у овој области 1991. године.[947]

Социјално предузетништво, као део социјалне економије,[948] користи тржишни механизам пословања који је усмерен на стицање профита[949] кроз пружање одређених услуга и обезбеђивање добара за њихове купце, али је с друге стране његово пословање креирано као посебан механизам за решавање одређених проблема у широј друштвеној заједници.[950] Социјално предузеће је ужи појам од појма социјалног предузетништва, његов принцип пословања је да остварени приход не исплаћује инвеститорима, тј.

---

[942] *Preduzetništvo u Srbiji nužda ili prilika?*, Centar za visoke ekonomske studije (CEVES), Beograd, 2014, стр. 9. https://ceves.org.rs/wp-content/uploads/2014/02/Preduzetnistvo-u-Srbiji.pdf приступ: 12. 2. 2025.

[943] L. Šimoković, I. Gvozdenović, D. Ćirić Milovanović, *Informator za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kroz socijalno preduzetništvo*, Inicijativa za prava osoba sa mentalnim invaliditetom MDRI-S, Beograd, 2011, стр. 8. https://www.mdri-s.org/public/documents/upload/zaposljavanje/Informator%20o%20zapo%C5%A1ljavanju%20osoba%20sa%20invaliditetom%20kroz%20socijalno%20preduzetni%C5%A1tvo.pdf приступ: 12. 2. 2025.

[944] H. T. Wevers, C. L. Voinea, F. de Langen, Social Entrepreneurship as a Form of Cross-Border Cooperation: Complementarity in EU Border Regions, *Sustainability*, Vol. 12, No. 20, 2020, стр. 1-3.

[945] T. Jeantet, The global social economy: Presence and diversity, In: T. Jeantet, JP. Poulnot, (Eds.), *The social economy – A global alternative*, Éditions Charles Léopold Mayer, Paris, 2007, стр. 38. https://docs.eclm.fr/pdf_annexe/socialEconomy.pdf приступ: 13. 2. 2025.

[946] Више о развоју социјалног предузетништва у Италији видети: R. Macura, Pojam karakteristike socijalnog preduzetništva. U: R. Markuš, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik“, Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 25-28. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 10. 2. 2025.

[947] Д. Вукмировић, А. Милојић, Р. Ћирић, Ј. Будимир *et al.*, *op. cit.*, стр. 9.

[948] *Социјална економија* представља превагу социјалних над економским циљевима, при чему се социјална мисија остварује путем економских начела деловања. M. Draganović, *Socijalno preduzetništvo*, Visoka škola socijalnog rada, Beograd, 2023, стр. 38. Закон о социјалном предузетништву („Службени гласник РС“, број 14/2022) у члану 3. став 1. тачка 1) дефинише социјалну економију као „економију чији је превасходни циљ остварење користи за ширу друштвену заједницу и друштвено осетљиве групе, а не стицање добити“.
Краљевина Шпанија је прва држава у Европи која је 2011. године донела посебан закон о социјалној економији (шп. *Legislación en economía social*), као и пратећу стратегију за развој социјалне економије за период 2023 – 2027. *Spanish Strategies in the Social Economics* https://www.mites.gob.es/EconomiaSocial/en/iniciativas-financiacion/estrategias-espanolas/index.html# приступ: 4. 7. 2025. У току 2013. године исти закон је усвојен и у Португалији (порт. *Lei de Bases da Economia Social*). *10 Years of the Portuguese Social Economy Framework Law*, Social Economy News (7. 11. 2024) https://www.socialeconomynews.eu/en/10-years-of-the-portuguese-social-economy-framework-law/ приступ: 4. 7. 2025.

[949] Социјално предузетништво одликује лукративни елемент, али оно поред економске користи доводи и до социјалне користи. S. Ndoka, A. Uku, Social Enterprises in Albania – Reporting and Impact on the Economy, *Economicus*, Vol. 2, No. 21, 2022, стр. 66-67.

[950] N. Krstić, Socijalno preduzetništvo, *Bankarstvo*, No. 1, 2014, стр. 128.

власницима капитала, већ да се та средства путем реинвестирања усмере и ставе на располагање одређеним друштвеним групама како би се задовољиле њихове потребе које самостално не би могле у потпуности да остваре.[951]

Иако по својој организацији и структури могу бити различита, основне карактеристике социјалних предузећа јесу да она имају социјалну мисију, стога циљ њиховог пословања није примарно максимизација профита, због чега их можемо посматрати на одређени начин као непрофитна, при чему остварени профит реинвестирају у своје пословање.[952] Одређени аутори наводе да и код социјалних предузећа није могуће у потпуности искључити постојање алтруистичног мотива за бављење овом делатношћу, и истичу да с друге стране посматрано, и класично предузетништво може бити вођено одређеном социјалном мисијом.[953] Такође, битно је напоменути да се социјално предузеће разликује од *друштвено одговорног пословања*. Друштвено одговорно пословање има за циљ да умањи негативне ефекте које одређена привредна делатност може да изазове по друштво и животну средину, а супротно том концепту, социјално предузеће има за циљ да изазове позитивне ефекте и доведе до жељених друштвених промена.[954] Такође, друштвено одговорно пословање је *тренутно* усмерено на решавање неког друштвеног проблема или подизање друштвене свести, у смислу да те активности компанија не одликује континуитет као код социјалних предузећа, и компаније могу, вођене различитим мерилима, укључујући и разлоге маркетинга или политичких догађаја, мењати праксе таквог деловања.[955] Треба

---

[951] *Ibid*.
У литератури се може срести објашњење да социјална предузећа јесу „хибридна стварност између традиционалних непрофитних субјеката и традиционалних профитних субјеката (ентитета)“. G. Neri-Castracane, The Governance Patterns of Social Enterprises, In: H. Peter, C. Vargas Vasserot, J. Alcalde Silva, (Eds.), *The International Handbook of Social Enterprise Law – Benefit Corporations and other Purpose-Driven Companies*, Springer Cham, Switzerland, 2023 (open access), стр. 53.
https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-031-14216-1 приступ: 12. 2. 2025.

[952] М. С. Царић, М. Р. Ћирић, Истраживање јавног мњења о положају вулнерабилних друштвених група и могућности развоја социјалног предузетништва у Србији, *Култура полиса*, год. XV, бр. 35, 2018, стр. 396-397.

[953] M. Škrtić, M. Mikić, O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj, *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 5, No. 1, 2007, стр. 155.

[954] N. Krstić, *op. cit.*, стр. 128.

[955] А. Антић, Социјално предузетништво у Републици Србији, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 26, Бр. 2, 2022, стр. 107.
Пружање подршке припадницима сексуалних мањина током јуна месеца 2025. године, познатог као „Месец поноса“, коју су компаније практиковале као део друштвено одговорног пословања, ове године је уочљиво мање било заступљено у Сједињеним Америчким Државама. Многе компаније које су ранијих година током овог месеца пласирале на тржиште производе са симболима заставе дугиних боја, користиле маркетиншке кампање са порукама подршке ЛГБТИК+ популацији, ове године то нису чиниле. Оваква ситуација објашњава се тренутном реториком председника Сједињених Америчких Држава Доналда Трампа (енгл. *Donald John Trump*) о његовом ставу према конкретној теми која је имала

правити разлику и у односу на *друштвени активизам* којим се посредно утиче на социјалне промене, тако што се апелује на доносиоце одлука да мењају одређене непожељне и/или штетне праксе и решавају конкретне проблеме.[956]

Социјална предузећа настају као тзв. „*bottom-up*“ иницијативе, што практично значи да једно или више лица са јасно постављеним циљем деловања формирају организацију где путем економских и социјалних механизама постижу жељену друштвену промену,[957] и због тога чине тзв. трећи сектор поред јавног и приватног.[958] Предуслов за успешну реализацију оваквих идеја јесте постојање стабилног екосистема чији су елементи међусобно повезани[959] и прилагођени конкретном правном, економском и друштвеном оквиру.[960] Социјална предузећа карактерише посебан вид инклузивности који се огледа кроз демократски процес доношења одлука,[961] у смислу да сва заинтересована лица, независно од висине капитала који су уложили, могу равноправно да партиципирају у доношењу одлука, чиме се одступа од класичног капиталистичког система према коме степен управљачких права зависи од висине улога у капиталу предузећа.[962]

ефекта и на корпоративни сектор. Кроз ово можемо видети како се одређене праксе друштвено одговорног пословања могу мењати услед одређених политичких фактора. Више о овој теми видети: N. Meyersohn, *Big brands are pulling back on Pride merchandise and events this year* (4. 6. 2025) https://edition.cnn.com/2025/06/02/business/brands-pride-month-trump-lgbtq приступ: 12. 6. 2025, T. Teeman, *Scared advertisers, flag bans and Trump: the US is in for a troubled Pride 2025* (29. 5. 2025) https://www.theguardian.com/us-news/2025/may/29/pride-month-trump приступ: 12. 6. 2025. и M. Eaglin, *2025 NYC Pride Parade sees noticeable drop in corporate sponsorships amid DEI backlash* (29. 6. 2025) https://www.nbcnews.com/news/us-news/nyc-pride-parade-drop-visible-corporate-sponsors-rcna215820 приступ: 5. 7. 2025.

[956] D. Božić, Socijalno preduzetništvo u funkciji izlaska iz nezaposlenosti i siromaštva u BiH, U: R. Markuš, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik“, Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 60. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 14. 2. 2025.

[957] A. Bobić, D. Rakin, *Društveno, korisno, održivo – Kako osnovati socijalno preduzeće u Srbiji*, Evropski pokret u Srbiji, Beograd, 2016, стр. 19.

[958] B. Mijatović, M. Paunović, V. Kovačević, *Socijalno preduzetništvo u Srbiji*, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd, 2012, стр. 4; S. Anđelić, O. Milutinović, Socijalna preduzeća i održivi razvoj, *Megatrend revija ~ Megatrend Review*, Vol. 19, No. 3, 2022, стр. 381.
Социјална предузећа имају двоструку улогу, с једне стране стварају економски профит, а с друге стране доприносе друштвеном развоју и одрживости. V. Ostojić, *Socijalno preduzetništvo: potencijal za unaprijeđenje socioekonomskih prilika u Crnoj Gori*, Centar za građansko obrazovanje (CGO), Podgorica, 2024, стр. 13. https://media.cgo-cce.org/2024/10/Socijalno-preduzetnistvo-publikacija.pdf приступ: 14. 2. 2025.

[959] B. Bradač Hojnik, Overview of Social Entrepreneurship Development in Slovenia, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 60 E, 2020, стр. 8.

[960] A. Bobić, D. Rakin, *op. cit.*, стр. 19.

[961] C. Borzaga, G. Salvatori, R. Bodini, G. Galera, *Social economy and social entrepreneurship – Social Europe guide – Volume 4*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013, стр. 22.

[962] B. Mihajlović, Priznavanje pravnog statusa socijalnim preduzećima u Bosni i Hercegovini, *Arhiv za pravne i društvene nauke*, Vol. III, No. I, 2021, стр. 33.

Стога, можемо издвојити четири фактора који доприносе развоју социјалног предузетништва уопштено, а тако и социјалних предузећа: прво, одговарајуће јавне политике и закони[963] који подстичу овакав вид делатности, креирајући пореске олакшице, уклањајући сувишна административна оптерећења и компликоване процедуре, увођењем дигитализације поступка регистрације и сл; друго, стање тржишта, тј. отвореност потрошача да производе и услуге набављају од стране социјалних предузећа и тиме утичу на одрживост њиховог рада; треће, развијање и подстицање културе давања и филантропије и развијање друштвене свести о актуелним социјалним проблемима који могу бити решавани само уз помоћ солидарности свих чланова друштва и иновативних бизнис модела;[964] четврто, потребни су одговарајући системи формалног и неформалног образовања који би пружили неопходна теоријска и практична знања будућим социјалним предузетницима.[965]

Посебно важан предуслов за успешно функционисање социјалних предузећа јесте извор њиховог финансирања.[966] Иако остварују одређени приход обављањем конкретне делатности, тај износ по правилу не покрива све потребе социјалних предузећа и његових чланова, због чега постоји тзв. „финансијско-социјални јаз у повраћају“ онога што је уложено.[967] Чињеница је да филантропска давања или средства од стране лица блиских социјалним предузећима (на пример: чланови породице, родбина, пријатељи) нису довољни за покривање трошкова њиховог функционисања, те је потребно обезбедити одрживост њиховог финансирања.[968] Класичан модел финансирања подразумева да инвеститор улаже свој новац са намером да заради, тј. да

[963] Данашњи законски оквири регулисања социјалног предузетништва представљају комбинацију правила која важе у области привредног права и у области непрофитног сектора. L. Kadrimi, A. Gjeta, Social Enterprises in Albania: Analysis of Albanian Legislation over the Years, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No. 6, 2019, стр. 127-128.

[964] E. Varga, M. Hayday, *A recipe book for social finance – A practical guide on designing and implementing initiatives to develop social finance instruments and markets*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016, стр. 20-21. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f1b8099b-fd4c-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en приступ: 11. 2. 2024.

[965] A. Noya, E. Clarence, *Policy Brief on Social Entrepreneurship – Entrepreneurial Activities in Europe*, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2013, стр. 12. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/12/policy-brief-on-social-entrepreneurship_97cdc73f/13d53589-en.pdf приступ: 11. 2. 2024.

[966] Више о финансирању социјалних предузећа у РС видети: N. Stanković, I. Stančić, (Ur.), *Investiranje u socijalna preduzeća u Srbiji – Stanje tržišta socijalnih investicija i potencijali za razvoj*, Smart kolektiv, Beograd, 2017. https://smartkolektiv.org/wp-content/uploads/2020/09/Investiranje-u-socijalna-preduzeca-u-Srbiji_Smart-Kolektiv.pdf приступ: 11. 2. 2025.

[967] I. Ivănescu, C. M. Gheorghe, G. G. Sztruten, Social Entrepreneurship in EU Region. In: B. Glăvan, (Ed.), *Romanian Economic and Business Review – Special issue*. Special No. 1, 2013, 418.

[968] E. Varga, M. Hayday*, op. cit.*, стр. 15.

му се врати више од онога што је уложио.[969] Код социјалних предузећа финансирање њиховог пословања долази из комбинације прихода, који поред оних од обављања делатности (продаја добара и услуга), обухватају и приходе из донација и спонзорстава, мера активне политике запошљавања, јавних радова и јавних набавки и чланарина.[970] Такође, банке одобравају кредите социјалним предузећима под истим условима као и другим привредним субјектима на тржишту, а постоје и посебне кредитне линије које су усмерене ка овом типу предузећа.[971]

Социјално предузетништво је виђено као катализатор бројних друштвених промена, а једна од главних јесте његов утицај на запошљавање социјално искључених друштвених група, као што су Роми, ОСИ, осуђена лица,[972] итд.[973] У циљу решавања

[969] *Ibid.*, стр. 16.

[970] A. Bobić, D. Rakin, *op. cit.*, стр. 23-25.

„Бизнис оријентисан предузетник" ће као мерило успешности за свој рад узимати као индикатор висину профита, тј. однос уложеног и оствареног, а социјални предузетник као мерило свог успеха рада узима и оно што је враћено друштву кроз такав вид делатности у смислу позитивних промена и решавања конкретних друштвених проблема. M. Jetmar, Social Entrepreneurship: challenge not only for developing countries but also for the EU, *CBU International Conference on Integration and Innovation in Science and Education*, Vol. 1, 2013, стр. 42.

Овакви разноврсни извори финансирања социјалних предузећа, и уопштено социјалног предузетништва, могу послужити као пример добре пословне праксе за финансирање рада организација цивилног друштва, јер би се на тај начин смањила њихова зависност од донаторских средстава и омогућила одрживост њихових програма рада. Ј. Митровић, В. Митровић, Развој социјалног предузетништва и перспектива његове даље афирмације у свеопштем развоју Србије (енгл. The development of social entrepreneurship and the perspective of its further affirmation in the overall development of Serbia), *Анали Економског факултета у Суботици*, Вол. 55, Бр. 42, 2019, стр. 87.

Према одређеним истраживањима, извори финансирања из неформалних мрежа, као што су лична и породична уштеђевина, донације и сл., били су битан подстицај за самостални развој женског предузетништва уопштено. М. Бабовић, *Положај жена у бизнис сектору у Србији – студија*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Београд, 2014, стр. 10. https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/26-Polozaj-zena-u-biznis-sektoru-u-Srbiji.pdf приступ: 12. 2. 2025.

[971] M. Barjaktarović, B. Petković, Modaliteti i specifičnosti finansiranja socijalnih preduzeća (*eng*. Modalities and specificities of financing social enterprises), *Trendovi u poslovanju*, Vol. XI, Br. 2, 2023, стр. 23.

На пример, у РС је посебан програм социјалног банкарства развила ERSTE Bank-a, нудећи специјалну кредитну линију за социјална предузећа у оквиру програма „*Корак по корак*". Више о овоме видети: https://www.erstebank.rs/sr/Mala-preduzeca-i-preduzetnici/socijalno-bankarstvo приступ: 12. 2. 2025.

Поред класичних, комерцијалних банака, постоје и етичке банке у форми кооперативе које су у већинском власништву задругара који мањи део оствареног профита деле акционарима, а преостали већи део реинвестирају у делатност банке. M. Barjaktarović, B. Petković, *op. cit.*, стр. 23. У региону овакав тип банке основан је у Републици Хрватској под називом Zadruga za etično financiranje – ZEF, више о овај задрузи видети: https://www.zef.hr/ приступ: 12. 2. 2025.

Више о етичким банкама видети: S. Lenz, S. Neckel, Ethical Banks between Moral Self-commitment and Economic Expansion. In: S. Schiller-Merkens, P. Balsiger, (Eds.), *The Contested Moralities of Markets* (*Research in the Sociology of Organizations, Vol. 63),* Emerald Publishing Limited, Leeds, 2019, стр. 127-148.

[972] Више о могућностима које социјално предузетништво пружа за радну интеграцију осуђених лица видету: A. Mihajlović, Značaj socijalnog preduzetništva za radnu integraciju osuđenih lica, *Zbornik instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, Vol. XLII, Br. 2-3, 2023, стр. 153-168.

проблема незапослености конкретних друштвених група, неопходно је креирати такве професионалне програме који ће омогућити њихову радну интеграцију на тржиште рада, и применити јавне политике које ће бити веза између запослења и социјалне заштите.[974] Стога, нераскидив кључ успеха ка наведеном циљу јесте јачање улоге социјалних предузетника, који својим деловањем утичу на системске и дугорочне промене на нивоу заједнице.[975] Социјални предузетници својим проактивним и креативним деловањем нуде ново решење за конкретан проблем, тј. „неприлику виде као прилику“ за деловање.[976]

1.1. Правни оквир регулисања социјалног предузетништва у Републици Србији

1.1.1. Опште одредбе о социјалном предузетништву

Социјално или друштвено предузетништво јесте новина у формалноправном смислу у РС, из разлога што је Закон о социјалном предузетништву (у даљем тексту: ЗСП)[977] донет тек фебруара месеца 2022. године, иако су овакви модели предузећа фактички постојали и много пре усвајања конкретног прописа.[978] Законодавац у РС определио се за термин социјално предузетништво, иако би у складу са преводом енглеског израза „social entrepreneurship“ више одговарало терминолошки *друштвено предузетништво*. Као разлог ове језичке формулације сматрамо да је постојала жеља да се избегне употреба термина *друштвено предузетништво* који може да асоцира на некадашња друштвена предузећа и невласнички облик својине.[979] Такође, битно је

---

[973] S. Vuković, *Društvenim preduzetništvom do dobre ekonomije*, Fondacija za razvoj sjevera Crne Gore, Nikšić, 2017, стр. 9. https://forsmontenegro.org/wp-content/uploads/2018/01/1.-Drustveno_preduzetnistvo.pdf приступ: 12. 2. 2025.

[974] L. N. Zainea, SG. Toma, P. Marinescu, A. Chițimiea, Combating Unemployment through Social Entrepreneurship in the European Context, *Business Ethics and Leadership*, Vol. 4, No. 4, 2020, стр. 86.

[975] J. Rastoka, S. Petković, Socijalno (društveno) preduzetništvo (poglavlje 1.6.3.), U: S. Petković, *Preduzetništvo i inovacije u digitalnoj eri*, Univerzitet u Banjoj Luci, Ekonomski fakultet, Udruženje ekonomista Republike Srpske SWOT, Banja Luka, 2021, стр. 100.

[976] A. Didović, Prepoznavanje neprilike kao prilike - za socijalne poduzetnike i one koji to namjeravaju postati, U: R. Markuš, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik“, Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 75. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 14. 2. 2025.

[977] „Службени гласник РС“, број 14/2022.

[978] Више о историјском развоју социјалног предузетништва у РС видети: A. Aleksić-Mirić, L. Lebedinski, Socijalno preduzetništvo u Srbiji: Pregled i perspektive, U: B. Živković, B. Cerović, (redaktori), *Ekonomska politika Srbije u 2015. g.*, Ekonomski fakultet u Beogradu, Beograd, 2015, стр. 220-222. https://ndes.ekof.bg.ac.rs/downloadsakta/zbornik2014deo4.pdf приступ: 14. 2. 2025; М. Зарић, Социо-политички и структурални аспекти концепта социјалног предузетништва: случај Србије, *Etnoantropološki problemi/Issues in Ethnology and Anthropology*, Vol. 18, No. 4, 2023, стр. 1172-1177.

[979] D. Miljević, *Stanje i perspektive razvoja socijalnog preduzetništva u Republici Srpskoj*, Udruženje za promociju kontrolinga – ICV, Banja Luka, 2016, стр. 4.

напоменути да у духу српског језика употреба термина „социјално“ може да асоцира на одређене друштвене групе које се налазе у стању социјалне потребе, које су изопштене из редовних друштвених токова и имају потешкоћа у остваривању својих права, а социјално предузетништво је свакако много више од тога.[980] Оно једним делом има фокус према тим друштвеним групама, али не треба умањити његов предузетнички карактер којим се може утицати на разноврсне друштвене проблеме и њихово успешно решавање.[981]

ЗСП је дефинисао социјално предузетништво као „обављање делатности од општег интереса, ради стварања нових и иновативних могућности за решавање друштвених проблема, проблема појединаца или друштвено осетљивих група и спречавања настајања и отклањања последица социјалне искључености, јачања друштвене кохезије и решавања других проблема у локалним заједницама и друштву у целини“.[982] Из саме дефиниције можемо закључити да основне карактеристике социјалног предузетништва јесу да је реч о делатности од општег интереса која је усмерена на решавање одређених проблема, како појединаца, тако и друштвено осетљивих група, ублажавање последица социјалне искључености, и решавање других различитих изазова који се могу јавити на локалном нивоу и у држави. Четири начела на којима се заснива функционисање социјалног предузетништва јесу: начело транспарентности, начело одговорности, начело одрживог раста и развоја и начело партнерства и синергијског деловања јавног, приватног и цивилног сектора.[983] Друштвена улога социјалног предузетништва се остварује нарочито кроз: производњу добара и пружање услуга, радну интеграцију, пословање које доприноси одрживом развоју девастираних подручја и локалних заједница, као и пословањем којим се решавају проблеми у другим областима од општег интереса.[984] Социјално предузетништво обухвата различите области деловања којима се остварују жељени друштвени циљеви, а ЗСП посебно истиче делатности којима се омогућава остварење социјалне, културне, економске и радне укључености припадника друштвено осетљивих група и задовољење њихових других специфичних потреба, као и остварење других идентификованих општих интереса унутар локалне заједнице и на републичком нивоу.[985]

[980] *Ibid*.
[981] *Ibid*.
[982] Члан 3. став 1. тачка 2. ЗСП.
[983] Члан 4. ЗСП.
[984] Члан 5. ЗСП.
[985] Члан 7. ЗСП.

С обзиром на то да су социјална предузећа фактички постојала и пре усвајања конкретног законског решења, законодавац је доношењем ЗСП предвидео широк круг субјеката који могу стећи статус социјалног предузетништва у складу са прописаним условима. Ти субјекти јесу: предузетник који води пословне књиге у складу са прописима о рачуноводству, односно предузетник који није паушално опорезован; привредни субјект; и субјект цивилног сектора који је регистрован за обављање привредне делатности.[986] Стицање конкретног статуса се остварује на основу захтева једног од наведених субјеката који се подноси органу надлежном за регистрацију, без испитивања његове друштвене улоге и области деловања.[987] Субјект социјалног предузетништва има своју имовину коју стиче и којом располаже у складу са одредбама закона и општег акта, при чему се она не може делити његовим члановима, оснивачима, члановима органа, заступницима, запосленима или са њима повезаним лицима.[988]

Како смо већ нагласили, једна од основних одлика социјалних предузећа јесте да она реинвестирају остварени приход како би остварила одређене друштвене циљеве. ЗСП прописује посебна правила за субјекте са статусом социјалног предузетништва на који начин се врши расподела добити. Најмање 50% остварене добити се: 1. реинвестира у интерне програме подршке друштвено осетљивим групама или у трошкове у вези са радним ангажовањем радно способних припадника друштвено осетљивих група, односно у програме активности усмерене на решавање проблема заједнице у конкретним областима деловања; 2. донира другим правним лицима или предузетницима са статусом социјалног предузетништва за решавање проблема заједнице у конкретним областима деловања.[989] Социјални предузетник који има регистрован статус социјалног предузетништва поред наведених обавеза о реинвестирању и донирању, може донацију средстава да изврши другом предузетнику или субјекту цивилног сектора са статусом социјалног предузетништва.[990] Такође, ЗСП предвиђа да субјект цивилног сектора остварену добит може да донира искључиво другом субјекту цивилног сектора са статусом социјалног предузетништва за решавање проблема заједнице у конкретним областима деловања прописаних законом,

[986] Члан 8. ЗСП.
[987] Члан 9. став 1. ЗСП.
[988] Члан 10. ст. 1-2. ЗСП.
[989] Члан 11. став 1. ЗСП.
[990] Члан 11. став 2. ЗСП.

у којој и сам делује.[991] Наведени субјекти су у обавези да сачине план по коме ће се вршити реинвестирање добити.

ЗСП предвиђа да се управљање субјектима социјалног предузетништва врши према правилима која су предвиђена оснивачким актом, статутом или другим општим актом, у складу са законом.[992] Посебно изражено инклузивно учешће у управљању социјалним предузећем, тј. демократско одлучивање, видљиво је кроз посебну одредбу да се у доношењу одлука мора обезбедити учешће најмање једне трећине: 1. запослених радно способних припадника друштвено осетљивих група, ако се тај статус остварује по основу радне интеграције тих лица; 2. корисника производа и услуга субјекта социјалног предузетништва, ако се тај статус остварује по основу пласмана производа и пружања услуга тим лицима; 3. запослених, ако се тај статус остварује искључиво по основу пословања у конкретној области деловања.[993] Субјект социјалног предузетништва је у обавези да сачини извештај о свом раду којим је допринео остваривању конкретног друштвеног циља за период од две године. Статус социјалног предузетништва конкретан субјекат губи брисањем тог статуса из регистра на основу захтева који је поднео надлежном органу.[994]

У одређеним случајевима када субјекат социјалног предузетништва поступа супротно одредбама ЗСП може доћи до злоупотребе статуса, и то у случајевима: 1. располагања имовином супротно закону; 2. располагања добити супротно закону; 3. ускраћивања права на управљање супротно закону; 4. неблаговременог подношења извештаја о испуњавању друштвене улоге; 5. неистинитог приказивања стања у извештају о испуњавању друштвене улоге; 6. ненаменског трошења средстава активне подршке субјектима социјалног предузетништва.[995]

Даном ступања на снагу ЗСП дошло је до престанка важења следећих чланова ЗПРЗОСИ: 1) чл. 28. и 34, у делу који се односи на социјално предузеће и организацију; 2) члан 45. истог Закона.[996] Такође, престала је са важењем тачка 2) Одлуке о отварању буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ у делу који се односи на социјално предузеће и организацију.[997]

[991] Члан 11. став 3. ЗСП.
[992] Члан 12. став 1. ЗСП.
[993] Члан 12. став 1. тач. 1-3. ЗСП.
[994] Члан 14. став 1. ЗСП.
[995] Члан 15. став 1. ЗСП.
[996] Члан 22. став 1. тачка 1) ЗСП.
[997] Члан 22. став 1. тачка 2) ЗСП.

1.1.2. Одређивање припадника друштвено осетљивих група у смислу примене ЗСП

ЗСП прописује да је социјално предузетништво усмерено на решавање како индивидуалних, тако и заједничких проблема припадника друштвено осетљивих група. Као припадници ових група сматрају се „лица која се налазе у систему социјалне заштите, теже запошљива незапослена лица у складу са прописима из области запошљавања и остала теже запошљива лица из посебно осетљивих категорија, као и припадници других осетљивих друштвених група одређених законом“.[998] Овакво одређење припадника друштвено осетљивих група учињено је на један општи начин[999] са намером да буде обухваћен што шири круг лица, међутим, сматрамо да је потребно прецизирати које све групе људи могу бити обухваћене, јер њихове потребе некада могу бити сличне, али и различите. Из тог разлога, указујемо на конкретне одредбе различитих прописа које нам омогућавају прецизније одређење тих друштвених група, а самим тим могу бити и корисни путоказ за боље планирање програма подршке развоју социјалног предузетништва.

Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године је као теже запошљива идентификовала лица у складу са чланом 31. став 4. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености,[1000] при чему су посебно издвојени: жене, млади, старије становништво радног узраста (старости 50-64 године), дугорочно незапослени, ОСИ и Роми.

У Уставу РС су као посебно осетљиве категорије лица којима се омогућава посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом, препознати жене, омладина и ОСИ.[1001]

---

[998] Члан 6. ЗСП.

[999] На пример, Закон о друштвеном предузетништву Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број 111/2021) и Закон о социјалном предузетништву Брчко дистрикта Босне и Херцеговине („Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине“, број 01H03-22) у члану 5. односно члану 11. предвиђају детаљну листу различитих категорија друштвено осетљивих група. Ова листа није заснована на принципу *numerus clausus*, већ је отвореног типа.

[1000] Према члану 31. став 4. Закона о запошљавању и осигурању за случај несзапослености („Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 30/2010 – др. закон, 88/2010, 38/2015, 113/2017 – др. закон, 113/2017, 49/2021) као *теже запошљив незапослени* јесте „незапослени који због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или других објективних околности теже налази запослење“.

[1001] Члан 60. став 5. Устава РС.

ЗоР истиче посебну заштиту и помоћ пре свега следећим групама запослених: ОСИ, женама за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, родитељима, усвојитељима, старатељима и хранитељима.[1002]

ЗЗД прописује да приликом примене посебних мера у циљу сузбијања дискриминације на тржишту рада послодавци посебно имају у виду: ОСИ, припаднике националних мањина, жене, мушкарце, особе другачије сексуалне оријентације, родног идентитета, старије особе и друга лица.[1003] Такође, истим прописом је установљена обавеза за органе јавне власти[1004] да приликом припреме новог прописа или документа јавне политике треба да врше њихову процену утицаја усаглашености са начелом једнакости у односу на ефекат који могу имати по социо-економски угрожена лица или групе лица.[1005] Уредба о анализи ефеката прописа детаљно регулише поступак анализе ефеката, и као свој саставни део укључује пратећи *Прилог 1 - Образац извештаја о спроведеној ex ante анализи ефеката прописа* са питањима везаним и за анализу ефеката на друштво, у којима су конкретно препознате друштвено осетљиве групе (ОСИ, деца, млади, старији преко 65 година, припадници ромске националне мањине, особе ниског имовног стања, незапослени, избегла и интерно расељена лица, мигранти и тражиоци азила, становништво руралних и недовољно развијених подручја, самохрани родитељи, жртве насиља у породици и партнерским односима, припадници LGBTI заједнице, особе које живе са HIV/AIDS-ом, особе које болују од ретких болести, итд).[1006] Уредба о методологији израде докумената јавних политика детаљно регулише поступак анализе ефеката, и као свој саставни део укључује пратећи прилог са кључним питањима за оцену анализе ефеката на друштво у којима су такође конкретно препознате одређене друштвено осетљиве категорије лица (сиромашни, социјално искључени и у ризику од искључености, као што су: ОСИ, деца, млади,

[1002] Члан 22. став 2. ЗоР.
[1003] Члан 14. став 3. ЗЗД.
[1004] Према члану 2. став 1. тачка 4) ЗЗД, под *органом јавне власти* подразумева се „државни орган, орган аутономне покрајине, орган јединице локалне самоуправе, јавно предузеће, установа, јавна агенција, друга организација, односно физичко лице којем је поверено вршење јавних овлашћења, као и правно лице које оснива или финансира у целини, односно у претежном делу, РС, аутономна покрајина или локална самоуправа“.
[1005] Члан 14. став 4. ЗЗД.
Процена утицаја пре свега садржи следеће елементе у складу са чланом 14. став 5. ЗЗД: 1. свеобухватан опис стања у области која је предмет регулисања са посебним освртом на социоекономски угрожена лица и групе лица; 2. процену неопходности и сразмерности намераваних измена прописа са аспекта поштовања начела једнакости и права социоекономски угрожених лица и група лица; 3. процену ризика за права, обавезе и на закону засноване интересе лица и група лица који су посебно препознати као лица у повећаном ризику од дискриминације.
[1006] Члан 12 и Прилог 1 - Образац извештаја о спроведеној *ex ante* анализи ефеката прописа Уредбе о анализи ефеката прописа („Службени гласник РС“, број 20/2025).

жене, старији, припадници ромске националне мањине, необразовани, незапослени, избеглице и интерно расељена лица и тражиоци азила, становништво руралних средина и друге осетљиве друштвене групе).[1007]

ЗРР је у делу посвећеном дефиницији појмова који су употребљени у овом закону одредио да у осетљиве друштвене групе спадају: жене са села, жртве насиља, као и групе лица које се због друштвеног порекла, националне припадности, имовног стања, пола, родног идентитета, сексуалне оријентације, старости, психичког и/или физичког инвалидитета, живота у неразвијеном подручју или из другог разлога или својства налазе у неједнаком положају.[1008]

Сматрамо да је битно истаћи и осуђена лица као посебно осетљиву друштвену групу која често остаје невидљива на тржишту рада. Завод за извршење кривичних санкција је у обавези да пре отпуштања осуђеног лица са извршења казне затвора, у оквиру програма поступања, утврди програм припреме за отпуст и помоћи након отпуштања.[1009] Социјално предузетништво у овом смислу може бити врло користан механизам како у току извршења казне затвора када осуђено лице може да ради у специјализованим предузећима таквог типа и стиче радне вештине, тако и након отпуста када је битна социјална интеграција у друштвену заједницу. Закон о извршењу ванзаводских санкција и мера прописује да се програмом помоћи лицу после извршене казне затвора које оно добровољно прихвата, а који се примењује у циљу укључивања у живот на слободи, пружа подршка и помоћ приликом проналажења запослења, односно довршавања школовања или стручног оспособљавања.[1010] Спровођење ове одредбе може наћи упориште у примени социјалног предузетништва као посебног облика постпеналне помоћи и запошљавања лица након извршења казне затвора, зато што се она такође суочавају са тешкоћама интеграције на тржиште рада. У погледу минималног броја запослених припадника друштвено осетљивих група у социјалном предузећу, ЗСП не садржи никакве одредбе.

1.1.3. Мере за подстицај развоја социјалног предузетништва

У циљу подстицања развоја социјалног предузетништва, ЗСП је предвидео да се прописима којима се уређују порези, доприноси за обавезно социјално осигурање,

[1007] Члан 12 и Прилог 6 - Кључна питања за оцену анализе ефеката на друштво Уредбе о методологији израде докумената јавних политика („Службени гласник РС“, број 20/2025).
[1008] Члан 6. став. 1. тачка 2) ЗРР.
[1009] Члан 185. став 1. Закона о извршењу кривичних санкција, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014, 35/2019.
[1010] Члан 57. став 1. тачка 4) Закона о извршењу ванзаводских санкција и мера, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014, 87/2018.

накнада за коришћење јавних добара и друге врсте новчаних обавеза, могу предвидети олакшице и одређена ослобођења.[1011] Такође, сва три нивоа власти, РС, аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе пружају подршку оснивању и пословању субјектима социјалног предузетништва кроз одговарајуће јавне политике које су припремљене и усвојене у складу са Законом о планском систему Републике Србије и другим подзаконским актима.[1012] Средства за активну подршку социјалном предузетништву обезбеђују се из различитих извора, а ЗСП је предвидео следеће: 1. средстава буџета РС намењена за финансирање социјалног предузетништва, социјалне заштите, средства за спровођење мера активне политике запошљавања, професионалне рехабилитације и запошљавања ОСИ које реализује организација надлежна за послове запошљавања; 2. средства утврђена буџетом аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе; 3. поклони и донације; 4. други извори, у складу са законом.[1013] Буџетска средства могу бити додељена само оном субјекту који послује, односно активан је најмање годину дана.[1014] Ближи критеријуми за доделу буџетских средстава субјектима социјалног предузетништва, као активног вида подршке, уређени су Уредбом о условима, критеријумима и поступку за остваривање права на доделу средстава за подстицање развоја социјалног предузетништва.[1015] Такође, ЗСП је предвидео усвајање програма развоја социјалног предузетништва као документа јавне политике којим се планирају мере активне подршке субјектима социјалног предузетништва.[1016] До данас овај програм није усвојен. Као посебно тело чији је главни задатак да се стара о испуњавању услова предвиђених ЗСП за развој социјалног предузетништва, Влада РС је основала Савет за социјално предузетништво у мају месецу 2022. године.[1017]

Поред опште одредбе у ЗСП којом се предвиђа могућност да се другим законима предвиде подстицајне мере за развој социјалног предузетништва, настојимо да у наставку представимо законе који експлицитно или имплицитно предвиђају такве мере.

[1011] Члан 17. ЗСП.
[1012] Члан 18. став 1. ЗСП.
[1013] Члан 18. став 3. ЗСП.
[1014] Члан 18. став 4. ЗСП.
[1015] „Службени гласник РС“, број 18/2024.
[1016] Члан 19. ЗСП.
[1017] Члан 20. ЗСП.
Одлука о оснивању Савета за социјално предузетништво, „Службени гласник РС“, бр. 59/2022, 34/2023, 55/2023, 77/2024.

Закон о социјалној заштити[1018] је прописао да делатност у области социјалне заштите, односно поједине услуге социјалне заштите може пружати и удружење, предузетник, привредно друштво и други облик организовања утврђен законом, где ово последње јесте могућност за ангажовање субјеката социјалног предузетништва.[1019]

Закон о јавним набавкама[1020] у делу посвећеном *резервисаној јавној набавци* предвиђа да наручилац може да резервише право учешћа у поступку јавне набавке и за привредне субјекте чији је основни циљ друштвена и професионална интеграција лица у неповољном положају који су организовани у складу са законом којим се уређује социјално предузетништво.[1021] Као лица у неповољном положају овај закон је препознао: теже запошљива лица, радно способна лица која остварују права или услуге у складу са прописима о социјалној заштити и остала теже запошљива лица из посебно осетљивих категорија.[1022] Најмање 50% запослених лица у тим привредним субјектима морају да чине особе с инвалидитетом или лица у неповољном положају.[1023] Битно је споменути и одредбу овог закона којом се предвиђа да у поступку јавне набавке наручилац додељује уговор економски најповољнијој понуди коју одређује између осталог и *на основу социјалних критеријума* повезаних са предметом уговора о јавној набавци.[1024] Како би се реализовале овакве одредбе, неопходно је да субјекти социјалног предузетништва буду видљиви и препознати на тржишту као поуздани партнери. На пример, Привредна комора Србије је током 2022. године припремила каталог социјалних предузећа и њихових производа чиме се доприноси њиховој већој видљивости на тржишту.[1025]

Према Закону о порезу на добит правних лица[1026] као облик пореског подстицаја социјалном предузетништву, истичемо да се као расход у пореском билансу обвезника признају издаци у збирном износу највише до 5% од укупног прихода за: здравствене, образовне, научне, хуманитарне, верске и спортске намене, заштиту животне средине, као и давања учињена установама, односно пружаоцима услуга социјалне заштите

[1018] „Службени гласник РС“, бр. 24/2011, 117/2022 – УС.
[1019] Члан 17. став 1. Закона о социјалној заштити.
[1020] „Службени гласник РС“, бр. 91/2019, 92/2023.
[1021] Члан 37. став 1. тачка 2) Закона о јавним набавкама.
[1022] Члан 37. став 2. Закона о јавним набавкама.
[1023] Члан 37. став 4. Закона о јавним набавкама.
[1024] Члан 132. став 1. тачка 3) Закона о јавним набавкама.
[1025] *Објављен онлајн каталог социјалних предузећа* (6. 12. 2022) https://pks.rs/vesti/objavljen-onlajn-katalog-socijalnih-preduzeca-7540 приступ: 18. 2. 2025.
[1026] „Службени гласник РС“, бр. 25/2001, 80/2002 – др. закон, 80/2002, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 – др. закон, 142/2014, 91/2015 – Аутентично тумачење, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 118/2021, 94/2024.

основаним у складу са законом који уређује социјалну заштиту, хуманитарну помоћ, односно отклањање последица насталих у случају ванредне ситуације, који су учињени РС, аутономној покрајини, односно јединици локалне самоуправе.[1027] Такође, прописано је ослобођење од плаћања пореза на добит правних лица према предузећу за радно оспособљавање, професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, сразмерно учешћу тих лица у укупном броју запослених.[1028]

Закон о порезима на имовину[1029] не препознаје експлицитно субјекте социјалног предузетништва, међутим, с обзиром на то да ови субјекти често могу бити примаоци донација, предвиђено је да порез на поклон неће платити прималац донације по међународном уговору који је закључила РС, када је тим уговором уређено да се на добијен новац, ствари или права, неће плаћати порез на поклон.[1030] Битно је споменути да фондација, задужбина и удружење неће плаћати порез на имовину коју су наследили или им је поклоњена, под условом да искључиво служи намени за коју су основани.[1031]

У складу са већ споменутим донацијама као изворима финансирања рада субјеката социјалног предузетништва, Закон о порезу на додату вредност[1032] прописује да се ПДВ не плаћа на увоз добара која се увозе на основу уговора о донацији, односно као хуманитарна помоћ у складу са законом којим се уређују донације, односно хуманитарна помоћ.[1033]

Пореске олакшице приликом запошљавања новозапослених лица, приправника и ОСИ предвидео је Закон о порезу на доходак грађана,[1034] при чему ова правила важе и за социјална предузећа.[1035]

[1027] Члан 15. став 1. тач. 1)-2) Закона о порезу на добит правних лица.
[1028] Члан 46. Закона о порезу на добит правних лица.
[1029] „Службени гласник РС“, бр. 26/2001, 45/2002 – СУС, 80/2002 – др. закон, 80/2002, 135/2004, 61/2007, 5/2009, 101/2010, 24/2011, 78/2011, 57/2012 – УС, 47/2013, 68/2014 – др. закон, 95/2018, 99/2018 – УС, 86/2019, 144/2020, 118/2021, 138/2022, 92/2023, 94/2024.
[1030] Члан 21. став 1. тачка 12) Закона о порезима на имовину.
[1031] Члан 21. став 1. тач. 5)-5а) Закона о порезима на имовину.
[1032] „Службени гласник РС“, бр. 84/2004, 86/2004 – исправка, 61/2005, 61/2007, 93/2012, 108/2013, 68/2014 – др. закон, 142/2014, 83/2015, 108/2016, 113/2017, 30/2018, 72/2019, 153/2020, 138/2022, 94/2024, 109/2025.
[1033] Члан 26. став 1. тачка 1а) Закона о порезу на додату вредност.
[1034] „Службени гласник РС“, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – исправка, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – УС, 93/2012, 114/2012 –УС, 47/2013, 48/2013 – исправка, 108/2013, 57/2014, 68/2014 – др. закон, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 44/2021, 118/2021, 138/2022, 92/2023, 94/2024, 19/2025, 109/2025, 115/2025, 6/2026.
[1035] Чл. 21, 21в – 21и Закона о порезу на доходак грађана.

Царинским законом[1036] предвиђено је ослобођење од плаћања увозних дажбина за одређене робе из иностранства које могу бити од значаја за функционисање социјалних предузећа.[1037]

Интересантно је споменути и одредбе Закона о играма на срећу[1038] који не препознаје непосредно субјекте социјалног предузетништва, већ предвиђа да се средства која су прибављена кроз организацију игара на срећу, а представљају део буџета РС, у износу од 40% користе за финансирање између осталог и организација ОСИ и других удружења чији је циљ унапређење социјално-економског и друштвеног положаја ОСИ и других лица у стању социјалне потребе, установа социјалне заштите, спорта и омладине, јединица локалне самоуправе.[1039] Наведена одредба овог закона применљива је и на финансирање рада социјалног предузећа, тако да чланови ових субјеката треба да имају у виду и овај извор средстава за финансирање њиховог рада и остваривање социјалне мисије.[1040]

2. Поглавље – Родно одговорно буџетирање и тржиште рада

Функционисање државе не може се замислити без постојања јединственог буџета путем кога се омогућава прегледно праћење прихода и расхода, као и његово извршење.[1041] Буџет има *политичку функцију* која се огледа у томе да је виђен као инструмент за политичко деловање кроз реализацију различитих мера јавних политика,[1042] које носиоци извршне власти остварују на основу политичких програма

[1036] „Службени гласник РС“, бр. 95/2018, 91/2019 – др. закон, 144/2020, 118/2021, 138/2022.
[1037] Чл. 245-246. Царинског закона.
[1038] „Службени гласник РС“, бр. 18/2020, 94/2024.
[1039] Члан 5. став 2. Закона о играма на срећу.
[1040] Више о критеријумима и начину раподеле средстава видети Правилник о расподели средстава за програме заштите и унапређења положаја лица у стању социјалне потребе („Службени гласник РС“, број 15/2019).
[1041] V. Vladisavljević, H. Pešić, Budžetska procedura u Republici Srbiji – izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta, *Oditor*, Vol. 4, Br. 2, 2018, стр. 93.
[1042] Путем јавних политика остварују се одређени циљеви, и то пре свега циљеви извршне власти (владе), а у одређеним ситуацијама у томе могу учествовати и други друштвени актери. С обзиром на то да су ресурси којима извршна власт располаже ограничени, управо се путем јавних политика постављају приоритети у решавању одређених друштвених проблема. K. Knil, Dž. Tosun, [prevod: D. Ivanović], *Javne politike – Novi uvod*, Dosije studio, Beograd, Univerzitet u Novom Sadu, Novi Sad, SeCons – grupa za razvojnu inicijativu, Beograd, 2021, стр. 27.
У теоријским расправама могу се срести различити модели настанка јавних политика, издвајамо три модела креирања јавних политика: *први модел*, јавне политике настају као резултат залагања једне доминантне елите да се њихове преференције остваре, што се одсликава кроз деловање владе тј. извршне власти; *други модел*, јавне политике јесу резултат тзв. „групне теорије“ према којој се различите друштвене групе боре ради остваривања својих циљева и интереса, и у зависности од јачине деловања групе, интереси једне од њих имаће превагу у креирању јавних политика; *трећи модел*, јавне политике настају на основу претходних јавних политика које временом постепено пролазе кроз мање промене које

за које се грађани опредељују путем гласања.[1043] Политичка димензија буџета рефлектује „интересе појединих интересних група, расподелу моћи између кључних политичких чинилаца у конкретној земљи, као и однос извршне и представничке власти и других учесника у процесу буџетирања“.[1044] Државни буџет је одраз стања једног друштва јер се кроз његову страну прихода види које друштвене структуре сносе највећи терет у формирању прихода, а кроз расходе су уочљиви економски, социјални, еколошки, здравствени и други циљеви које влада једне државе настоји да оствари.[1045] Парламент има надзорну функцију над реализацијом буџета, тако да је одређена врста „борбе“ између парламента и владе за контролом над буџетом пожељна у савременим демократијама и може бити схваћена и као корективни механизам над коришћењем буџетских средстава.[1046] Јавне финансије обухватају активности државе које су усмерене на прикупљање и расподелу новчаних средстава на основу одговарајућих правила која чине материју Фискалног (Пореског) права и Буџетског права (Државно рачуноводство).[1047]

У наставку најпре приказујемо основне карактеристике буџета, а затим и концепт родно одговорног буџетирања (у даљем тексту: РОБ) и његов значај за остваривање људских права, са фокусом на право на рад.

у крајњем исходу продукују неку нову јавну политику. M. M. Conway, D. W. Ahern, G. A. Steuernagel, *Women & Public Policy: A Revolution in Progress*, CQ Press, Washington, D.C., 2005, стр. 12-13.

[1043] A. O'Hagan, Conceptual and Institutional Origins of Gender Budgeting, In: A. O'Hagan, E. Klatzer, (Eds.), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, Cham, Switzerland, 2018, стр. 21.

[1044] М. Димитријевић, *Модели јавног буџетирања*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 2017а, стр. 25.

[1045] G. Nikolić, Vodič kroz budžet, U: T. Đurić Kuzmanović, (priređivačica), *Ka rodnom budžetiranju: vodič*, Ženske studije i istraživanja i Futura publikacije, Novi Sad, 2007, стр. 26.

[1046] М. Димитријевић, *op. cit.*, 2017а, стр. 26-27.

[1047] R. Šipovac, Odnos finansijskog prava prema drugim granama prava, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 26, Br. 7-8, 2009, стр. 136.

У финансијско-правној теорији прави се разлика између *субјективног буџетског права* које представља скуп овлашћења представничког тела тј. парламента у процесу припреме, усвајања и извршења буџета, као и у поступку контроле над трошењем буџетских средстава (реч је о буџетској власти парламента, тј. финансијском суверенитету); са друге стране, *објективно буџетско право* јесте скуп правила којима су регулисана процедурално-техничка питања везана за процес припреме, усвајања, извршења и надзора над трошењем буџета. М. Анђелковић, *Јавне финансије и финансијско право*, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш, 2012, стр. 255-256.

Материја јавних финансија регулисана је „правилима посебне врсте“, јер иако се она везују за законодавни оквир једне државе, њихова имплементација зависи од бројних политичких и економских услова који могу у одређеним случајевима бити изненадни и довести до неостваривања постављених циљева. М. Димитријевић, Реформисање модела јавног буџетирања као глобални тренд, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 56, Бр. 76, 2017б, стр. 630.

2.1. Појам и основне карактеристике буџета

Реч буџет води порекло од латинске речи *bulga* (старофранцуски *bougette*; фран. *buge*; енгл. *budget*) која означава кожну торбу, као симбол ташне у којој је енглески министар финансија носио документа која су представљала буџет који је био презентован пред Парламентом који га је након тога усвајао. У теорији постоји више дефиниција буџета, и професорка Милева Анђелковић сумира различита теоријска гледишта теоретичара финансијског права и дефинише буџет као „финансијско-правни акт[1048] у коме се предвиђају и претходно одобравају приходи и расходи државе за одређени временски период,[1049] обично годину дана“.[1050] Према Закону о буџетском систему[1051] (у даљем тексту: ЗоБС) буџет је дефинисан као „свеобухватан план прихода и примања и план расхода и издатака, организован у два одвојена рачуна: а) рачун прихода и примања остварених по основу продаје нефинансијске имовине и расхода и издатака за набавку нефинансијске имовине, и, б) рачун финансирања; буџет је

[1048] Посматрано кроз историјски оквир развоја учења о јавним финансијама, буџет је првобитно био одређиван као *управни акт* једним делом, а другим делом као *закон*. Део буџета који се односи на *расходе* био је третиран као управни акт. Део буџета посвећен *приходима* виђен је као закон само у оним државама у којима је наплата прихода, а ту се мисли само на порезе, могућа уколико је парламент претходно одобрио буџет, супротно, уколико порески закони нису једногодишњи и наплата пореза се одвија и када буџет није усвојен, план прихода је третиран као управни акт; затим, буџет је посматран као *закон у формално-материјалном смислу*, јер га доноси представничко тело и садржи правно обавезујуће норме за државне органе на који начин се буџет извршава; према трећем становишту буџет је *закон само у формалном*, а не и у материјалном смислу јер су у њему садржана само правила о томе који приходи ће моћи да се наплате, а који расходи да се изврше од стране надлежних државних органа; и, последње схватање у савременој теорији буџетског права јесте да је буџет формално посматрано *закон sui generis*. М. Анђелковић, *op. cit.*, стр. 256-257.

[1049] У теорији финансијског права постоји више критеријума по којима се буџети могу поделити: поред критеријума временског периода за који су усвојени, а то је по правилу једна календарска година, према временском периоду изгласавања разликују се *редовни буџети* који се усвајају пре почетка буџетске године, а у одређеним околностима када се појави потреба за финансирањем непланираних расхода, онда се доноси тзв. *накнадни буџет*; према природи јавних потреба и средстава за њихово финансирање, буџете делимо на редовне и ванредне. *Редовни буџет* садржи приходе и расходе који се понављају у континуитету, из године у годину, а *ванредни буџет* служи за финансирање потреба које се јављају услед ратног стања или елементарних непогода и сл. Ванредни буџет може се усвојити као посебан буџет у коме су приказани непланирани расходи и ванредни приходи, или се може усвојити пре почетка буџетске године уз редован буџет, и у коме се наводе ванредни приходи и расходи; према критеријуму да ли су сви приходи и расходи представљени у бруто или нето износима, разликујемо *бруто* и *нето буџете*. По правилу, данас се користе бруто буџети јер они пружају реалну представу о томе колика је буџетска потрошња; постоје и *анексни буџети* у којима су представљени приходи и расходи оних субјеката који обављају послове јавних служби. План прихода и расхода јавних служби које обављајући јавну делатност остварују приход могуће је представити у *аутономном буџету* који доноси орган који је надлежан за управљање. О анексном буџету одлучује представничко тело, тј. парламент. М. Анђелковић, *op. cit.*, стр. 261-262.

[1050] М. Анђелковић, *op. cit.*, стр. 252.

[1051] „Службени гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 (исправка), 108/2013, 142/2014, 68/2015 (др. закон), 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 118/2021 (др. закон), 138/2022, 92/2023, 94/2024.

основни документ економске политике Владе“,[1052] а посебно је дефинисан и Закон о буџету Републике Србије као „закон којим се процењују приходи и примања, те утврђују расходи и издаци за једну или три године (капитални издаци исказују се за три године), а доноси га Народна скупштина; садржи и одредбе битне за извршење тог закона, као и проценат повећања плата, односно масе средстава за плате, односно зараде предвиђен за наредну буџетску годину за све ентитете који припадају сектору државе; у случају кад се буџет доноси за три године приходи и примања, расходи и издаци исказују се за сваку годину посебно.“[1053]

Гледишта о значају улоге буџета и његовом обиму разликују се у зависности од тога на који начин се прихвата потреба за државним интервенционизмом. Према присталицама ограничене државне интервенције буџет је виђен пре свега као обрачунски акт мањег обима, док заступници става да држава има кључну улогу у стабилизацији економије, економском расту и одржавању нивоа пуне запослености, сматрају буџет кључним политичким инструментом.[1054] На основу оваквих гледишта разликујемо класичну финансијску теорију која је посматрала јавне расходе *статички* и држала се становишта минималног државног интервенционизма, а „уравнотежен буџет важио је као златно правило јавних финансија“.[1055] Под утицајем британског економисте Кејнса (енгл. *John Maynard Keynes*) и његових следбеника, током економске кризе на почетку 20. века, прелази се на концепт тзв. *активних* јавних финансија у којима је буџет имао кључну улогу за државну интервенцију у привредним односима са главним циљем повећања глобалне тражње.[1056] Треће гледиште о значају буџета везује се за монетаристе који као главну препреку економском развоју не виде смањење глобалне тражње, већ *инфлацију* против које државе треба примарно да се боре кроз пажљиво креирану монетарну политику и политику „тврдог буџетског финансирања“.[1057]

[1052] Члан 2. став 1. тачка 23. ЗоБС.
[1053] Члан 2. став 1. тачка 1. ЗоБС.
Закон о буџету Републике Србије усваја се за сваку годину, тако да је тренутно на снази Закон о буџету Републике Србије за 2026. годину, „Службени гласник РС“, број 108/2025.
[1054] A. Hadžiahmetović, T. Đurić-Kuzmanović, E. M. Klatzer, M. Risteska, *Rodno odgovorno budžetiranje*, *udžbenik za univerzitete*, IKD „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT Izdanja“, Sarajevo, 2013, стр. 20. https://unigerc.unsa.ba/wp-content/uploads/2022/07/rodno%20odgovorno%20bud%C5%BEetiranje.pdf приступ: 10. 6. 2025.
[1055] М. Анђелковић, *op. cit.*, стр. 253.
[1056] *Ibid.*, стр. 253-254.
[1057] *Ibid.*, стр. 254.

Процес припреме буџета обухвата четири фазе: *прва фаза* јесте израда предлога финансијске конструкције како ће се извршити алокација потрошње новца, као и плана на који начин ће се прилив прихода повећати; *друга фаза* представља презентовање и расправу о предлогу буџета у парламенту, након чега следи његово усвајање у форми закона; *трећа фаза* јесте реализација буџета тако да се с једне стране обезбеђује наплата пореза и других врста парафискалних намета, а с друге стране потрошња буџетских средстава у циљу остваривања конкретних буџетских програма; *четврта фаза* јесте контрола процеса потрошње буџетских средстава и евалуација остварених ефеката буџетских програма.[1058] У том процесу битно је да грађани имају права да буду информисани о изради буџета и да буду консултовани о њиховим потребама и ставовима на који начин најефикасније треба трошити буџетски новац.[1059] С друге стране, извршна власт има одговорност приликом креирања буџета да уважи потребе грађана, као и да превенира евентуалне негативне последице до којих може довести нерационална потрошња јавних прихода.[1060]

У теорији буџетског права постоји подела на две групе начела која се примењују како на садржину и форму буџета, и тада је реч о *статичким буџетским начелима*, тако и на процедуру усвајања буџета, и тада су у питању *динамичка буџетска начела*.[1061]

У статичка буџетска начела спадају: *начело потпуности (универзалности)* предвиђа да се у буџету прикажу сви јавни приходи и јавни расходи, и тиме се омогућава потпуни и прегледни увид парламента у стање јавних финансија. Они могу бити приказани у нето и бруто износима, при чему је данас примарно прихваћен приступ приказивања прихода и расхода у бруто износима због потпуније прегледности постојећег стања. Ово начело изражено је у члану 92. став 1. Устава РС који гласи: „РС, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе имају буџете у којима морају бити приказани сви приходи и расходи којима се финансирају њихове

[1058] D. Elson, *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York, 2006, стр. 10. https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw приступ: 7. 6. 2025.
[1059] *Realizing Human Rights through Government Budgets*, the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) and International Budget Partnership, New York and Geneva, 2017, стр. 17. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/RealizingHRThroughGovernmentBudgets.pdf приступ: 9. 6. 2025.
[1060] *Ibid.*, стр. 17.
[1061] М. Анђелковић, *op. cit.*, стр. 264.

надлежности“; *начело јединства* означава да се сви приходи и расходи приказују у једном буџету, а као разлози за овакво поступање наводе се бољи увид парламента у буџет и прецизнија контрола трошења средстава из буџета. Одступање од овог начела могуће је када се ради о доношењу специјалних буџета који су усмерени на остваривање неких конкретних активности државе где је због природе циља који се жели постићи било неопходно да се донесе посебан буџет; *начело неафектације* значи да се сви јавни приходи у буџету користе за подмирење свих потреба. Уколико би одређени јавни приходи имали строго наменски карактер, постојао би ризик да одређене потребе остану неподмирене; *начело прегледности* подразумева да се сви приходи и расходи представљају на одређени претходно шематски утврђен начин како би се омогућило прегледно праћење реализације буџета.[1062]

У динамичка буџетска начела спадају: *начело реалности* има за циљ да се план прихода и расхода који су планирани подудара са реализованим приходима и расходима уз допуштена минимална одступања. Ово начело можемо практично објаснити на примеру индивидуалних буџета појединаца да треба трошити онолико колико имамо новца. Уколико се планови поставе сувише амбициозно појавиће се буџетски дефицит, а уколико будемо сувише „скромни“ у потрошњи јавних прихода створиће се суфицит, који може бити знак превисоког пореског оптерећења, као и погрешно вођене политике од стране извршне власти; *начело равнотеже* значи да је укупан износ расхода подударан са укупним износом прихода у буџету. У савременим државама достићи буџетску равнотежу представља идеал, јер су по правилу буџети у стању неравнотеже. У буџетској теорији разликују се формална равнотежа која представља подударање прихода и расхода без обзира на врсту прихода којима су расходи финансирани, као и материјалну равнотежу која постоји уколико су расходи покривени приходима из редовних извора финансирања; *начело јавности* представља право грађана да буду информисани о процесу доношења и реализације буџета. Буџет се усваја у форми закона који се мора објавити у службеном гласилу. С обзиром на то да грађани одвајају новчана средства кроз плаћање пореза који чине буџетски приход, они имају право и интерес да врше контролу над радом парламента, владе и органа државне управе и других институција тиме што ће захтевати да добију потребне информације, а избори за чланове парламента јесу најбољи механизам како грађани могу да подрже или утичу на промене у вођењу буџетске, тј. уопштено економске

[1062] *Ibid*., стр. 264-267.

политике којом нису задовољни. У одређеним случајевима грађанима може бити ограничено право да добију одређене информације, на пример о буџетским средствима која се односе на област заштите националне безбедности и сл; *начело претходног одобрења* значи да буџет мора да буде усвојен од стране законодавног тела, тј. парламента који тиме изражава сагласност са креираном финансијском политиком једне државе у одређеном периоду; *начело једногодишњости* значи да се буџет усваја за сваку годину посебно, при чему буџетска година може да се поклапа са календарском годином или не, као што је случај у Сједињеним Америчким Државама и Уједињеном Краљевству Велике Британије и Северне Ирске. Овако постављеним временским оквиром омогућава се боље планирање, као и учесталија контрола над реализацијом буџета.[1063]

С обзиром на то да буџет представља сложен финансијско-правни документ путем кога извршна власт настоји да државном интервенцијом оствари различите циљеве у друштву, његове функције су многобројне, и у литератури се могу разликовати следеће: *финансијска функција* буџета изражава се кроз планирање јавне потрошње и одређивање јавних потреба и планирање средстава за њихово покриће. Уколико дође до тога да буџетски расходи буду већи од прихода, онда је неопходно вршити ребаланс буџета; *политичка функција* буџета је последица поступка његовог усвајања тако што влада подноси предлог буџета парламенту, као законодавној власти, на усвајање, чиме парламент изражава поверење или неповерење у постављене политичке циљеве деловања извршне власти. Парламент има и надзорну функцију над реализацијом буџета. Тиме што је буџет усвојен, парламент поставља јасно одређене границе износа прихода и расхода у оквирима којих влада, тј. органи извршне власти могу да делују; *правна функција* буџета јесте одраз чињенице да је то правни акт који се у највећем броју држава доноси у форми закона. Њиме се утврђују права и обавезе за органе извршне власти у погледу јавних расхода, као и овлашћења која се односе на прикупљање буџетских прихода; *економска функција* буџета јесте везана за различите економске циљеве које држава остварује у привреди. Стога, економска функција има три потфункције: прва јесте *алокативна* јер се буџетом врши усмеравање ресурса између приватног и јавног сектора; друга јесте *редистрибутивна* функција буџета која се реализује кроз трансферна плаћања, као што је новчана социјална помоћ, или кроз повећање или смањење пореских терета чиме се директно утиче на прилив прихода у

[1063] *Ibid*., стр. 267-277.

буџет; трећа јесте *стабилизациона* функција која утиче на стабилност привреде и друштва, и она се изражава кроз расходну страну буџета; *планска функција* буџета је последица чињенице да се он доноси унапред за следећу календарску годину што значи да је неопходно унапред планирати приходе и расходе; *контролна функција* буџета произилази из контролне функције парламента над извршном влашћу. Органи државне управе могу да користе буџетска средства у складу са програмима којима је планирана потрошња и које је влада прихватила. Опозиционе парламентарне странке јесу посебно заинтересоване за контролу над коришћењем буџетских средстава, оне имају институционалне механизме које могу покренути у случајевима наводних злоупотреба, као што су посланичко питање, квалификовано посланичко питање, тј. интерпелација, предлог за изгласавање неповерења влади итд; *социјална функција* буџета јесте одраз социјалне функције државе која подразумева усмеравање одређеног дела средстава социјално угроженим категоријама људи, као што су мајке са децом, ОСИ, Роми. Тиме се омогућава остваривање концепта државе благостања.[1064]

2.2. Појам родно одговорног буџетирања и повезаност са тржиштем рада

Различити облици економске, политичке[1065] и друштвене неједнакости имају у свом корену родно засновану дискриминацију, и путем антидискриминационог законодавства и јавних политика тежи се њеном ублажавању и у области тржишта рада.[1066] Иако данас све више говоримо о потреби јачања родне равноправности, и упркос постојању законских и подзаконских аката који на то обавезују, фактички, ниво свести доносилаца одлука о овој теми није увек задовољавајући из угла стварних животних искустава жена и мушкараца у различитим сегментима живота.[1067]

[1064] *Ibid*., стр. 258-261.

[1065] У литератури која обрађује питања учешћа жена у политичком животу наводи се да се класични облици активистичког деловања грађана у процесу политичког одлучивања и вршења притиска на доносиоце одлука не фокусирају на конкретан положај жена. Посебно се истиче значај јачања личне мотивације жена да буду политички активне и боре се за побољшање њиховог положаја, а као кључни корак ка томе јесте приступ ограниченим ресурсима који су, услед патријархалних норми, и даље превасходно у рукама мушкараца. A. C. Alexander, H. Coffe, Women's Political Empowerment Through Public Opinion Research: The Citizen Perspective, In: A. C. Alexander, C. Bolzendahl, F. Jalalzai, (Eds.), *Measuring Women's Political Empowerment across the Globe*, Palgrave Macmillan, published by Springer Nature, Springer International Publishing AG, Cham, Switzerland, 2018, стр. 30.

[1066] A. O'Hagan, E. Klatzer, Introducing Gender Budgeting in Europe, In: A. O'Hagan, E. Klatzer, (Eds.), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, Cham, Switzerland, 2018, стр. 5.

[1067] *Ibid*.

Као посебно битан контролни и корективни механизам над радом државних органа у области заштите родне равноправности, укључујући и концепт РОБ-а, имају *организације цивилног друштва* које су у многим европским државама одиграле кључну улогу у успостављању основа за примену РОБ-а, и које су

Процес креирања макроекономске политике чији је циљ постизање родне равноправности зависи од неколико фактора који се разликују од државе до државе у зависности од степена развоја, и они су следећи: *прво*, способност појединаца да се укључе у процес производње изражена кроз показатеље као што су ниво образовања, вештине и здравље; *друго*, животни стандард појединаца код кога треба узимати у обзир запосленост, висину зарада, приступ кредитним услугама и власништво над средствима за производњу; *треће*, могућност утицаја појединаца на потребне друштвене промене које ће омогућити креирање подстицајног окружења за професионални развој.[1068] Стога, РОБ треба посматрати као технику модификације макроекономске политике, а као један од примарних циљева РОБ-а у литератури се наводи потреба за унапређењем положаја жена на тржишту рада кроз побољшање услова рада, јачање и популаризацију женског предузетништва, повећање видљивости жена у јавном простору, што ће све скупа допринети оснаживању жена да се боре за побољшање њиховог положаја коришћењем јавних услуга и средстава.[1069] Први пут РОБ је примењен у Аустралији 1984. године када је Влада ове државе спровела опсежну анализу утицаја буџетске потрошње на жене и девојчице.[1070] У литератури се РОБ дефинише као „метод за увођење родне перспективе у неутралне буџете, чиме се остварује правичнији приступ избору и реализацији јавних политика, као и правичнија расподела јавних средстава, на основу потреба и приоритета у решавању проблема који

биле и остале кључни партнери држава у овој области. Више о повезаности организација цивилног друштва и РОБ-а видети: *Rodno budžetiranje: praktična primjena (priručnik)*, [prevod publikacije na srpski jezik: A. Davidović], Gender centar - Centar za jednakost i ravnopravnost polova Vlade Republike Srpske, Banja Luka, 2011, стр 43-48. https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/Documents/Rodno%20budzetiranje%20-%20Priru%C4%8Dnik%20-%20Prakti%C4%8Dna%20primjena_211553234.pdf приступ: 9. 6. 2025.

[1068] Наведени фактори анализирани су на основу публикације: C. Grown, G. Rao Gupta, A. Kes, *Taking Action: Achieving Gender Equality and Empowering Women*, Earthscan, London, 2005, фуснота 1, у: S. Seguino, Macroeconomic Policy Tools to Finance Gender Equality, *Development Policy Review*, Vol. 37, No. 4, 2019, стр. 505.

[1069] B. Sarı Aksakal, T. Artuç, E. Tuğçe Bozduman, Does Gender-Responsive Budgeting Act Upon Women Employment?, In: B. Topcuoğlu, H. P. Bulsara, T. Mahamud, (Eds.), 35th International Conference on Studies in „*Literature, Languages, Humanities & Social Sciences*“ (L2HS2-22), International Conference Proceedings, Pilares D'Elegância, Lda, Budapest (Hungary), September,12-14, 2022, стр. 8.

[1070] J. G. Stotsky, Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes, IMF Working Paper, Research Department and Strategy, Policy, and Review Department, WP/16/149, July 2016, стр. 5. https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf приступ: 15. 6. 2025.
Више о историјском развоју родно одговорног буџетирања у Аустралији видети: R. Sharp, R. Broomhill, *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, the Commonwealth Secretariat, 2013. https://australianwomenshealth.org/wp-content/uploads/2023/11/apo-nid395001.pdf приступ: 15. 6. 2025.

су кочница или препрека за потпуно осигурање равноправности полова у свим друштвеним аспектима“.[1071]

Према наведеном можемо рећи да су два основна циља родно сензибилисане макроекономске политике борба против дискриминације у друштву, са посебним фокусом на економске токове, као и економски и друштвени развој, како појединаца, тако и државе у целини.[1072] РОБ је допринео и повећању круга одговорних лица у његовој имплементацији, тако да поред ресорног министарства надлежног за послове финансија, као и надлежних органа покрајинских и локалних власти, одговорност за успешну примену овог алата у расподели буџетских средстава јесте и на страни осталих министарстава, експерата и доносилаца одлука који су укључени у буџетски циклус.[1073]

Значај РОБ-а огледа се кроз могућност *алокације новчаних средстава*[1074] на такав начин да се специјално креирани буџетски програми усмере ка ублажавању последица неједнаког положаја жена у различитим областима друштвеног живота, почевши од положаја у породици, у сфери образовања, на тржишту рада, у домену остваривања здравствене заштите и сл.[1075] Другим речима, пажљивим планирањем трошења буџетских средстава и њиховом прерасподелом ка оним сегментима друштва где су најпотребнија, могу се постићи најбољи резултати. Треба напоменути да овде није реч о „засебним буџетима за мушкарце и жене“,[1076] већ само о усмеравању

[1071] D. Hrelja Hasečić, *Priručnik o rodno odgovornom budžetiranju*, Ured Fondacije za istraživanje Državnog univerziteta New York u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2015, стр. 13. https://www.gcfbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/11/ROB-Prirucnik-Hrvatska-FINAL-24-II.pdf приступ: 10. 6. 2025.

[1072] T. Đurić Kuzmanović, A. Golemac Powell, *Rodno budžetiranje u Republici Srpskoj*, Gender centar – Centar za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske, Banja Luka, 2013, стр. 16. https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/Documents/Rodno%20budzetiranje%20u%20Republici%20Srpskoj%20-%20Vodi%C4%8D_452102708.pdf приступ: 9. 6. 2025.

[1073] D. Vukosavljević, O. Milutinović, D. Vukosavljević, Gender – Responsive Budgeting in Serbia, *International Journal of Management Trends: Key Concepts and Research*, Vol. 2, No. 1, 2023, стр. 41.

[1074] У савременим буџетским системима настоји се да се пронађе „друштвени оптимум у коришћењу буџетских средстава“, што практично значи оптималну алокацију новчаних средстава чиме ће се спречити различите потенцијалне злоупотребе. Једино правилном алокацијом ограничених ресурса може се постићи успешна примена јавних политика и закона. М. Димитријевић, Релевантна обележја савременог јавног финансирања, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 81, 2018, стр. 108.

[1075] S. Seguino, Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality, In: Z. Khan, N. Burn, (Eds.), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, 2017, стр. 9.

[1076] V. Baćanović, K. Beker, E. Klatzer, S. Nikolin, *et. al.*, *Priručnik za rodnu analizu u procesu rodno odgovornog budžetiranja za lokalne samouprave*, Stalna konferencija gradova i opština – Savez gradova i opština Srbije (SKGO), Beograd, 2021, стр. 12.

Такође, РОБ не треба разумети ни као поделу буџета 50% за жене и 50% за мушкарце, јер њихове потребе нису исте, тако да их не можемо ни третирати на подједнак начин кроз буџет. Тиме би се

трошења јавних средстава како би се ублажиле последице *родног јаза*[1077]. Ипак, битно је нагласити да расподела буџетских средстава није родно неутрална, већ представља одраз *расподеле моћи* унутар друштва, и самим тим доводи до различитих ефеката на положај жена и мушкараца.[1078] Родна неједнакост може се уочити и у сегменту политике опорезивања путем које се прикупљају приходи за државни буџет. Порез на доходак има већи утицај на мушкарце (плаћају већи порез) јер они обављају по правилу боље плаћене послове, при чему ће они мање осетити терет плаћања овог пореза у поређењу са женама, јер оне обављају по правилу мање плаћене послове.[1079] Порез на потрошњу има већи негативни утицај на жене јер оне имају доминантну улогу у планирању потрошње унутар домаћинства која је потребна за одвијање сва три облика репродукције (биолошка, репродукција радне снаге и друштвена репродукција).[1080]

Примена РОБ-а у пракси нераскидиво је повезана са остваривањем загарантованих људских права. Као пример ове повезаности у литератури се наводе Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима и Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена чије одредбе се не могу реализовати без одговарајуће алокације новца који ће циљано бити усмерен према потребама одређених група људи[1081] којима је неопходна додатна подршка у превазилажењу

одређене неједнакости могле додатно продубити. M. Branković Đundić, M. Ileš, D. Božanić, (Ur.), *Rodno budžetiranje u državnoj upravi: iskustva Vlade AP Vojvodine*, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2011, стр. 15. https://spriv.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2015/06/Rodno_budzetiranje_u_drzavnoj_upravi_Iskustva_Pokrajinske_vlade.pdf приступ: 14. 2. 2026.

[1077] „*Родни јаз* представља несразмерну разлику између мушкараца и жена у приступу ресурсима, контроли ресурса и користима од ресурса.“ V. Baćanović, K. Beker, E. Klatzer, S. Nikolin, *et. al*., *op. cit.*, стр. 12.

[1078] D. Božanić, M. Ileš, M. Branković Đundić, *Ka rodno odgovornom programskom budžetu: priručnik za uvođenje rodnog budžetiranja u programsku strukturu budžeta*, Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2015, стр. 7. https://www.budzet.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2016/01/Ka_rodno_odgovornom_programskom_budzetu.pdf приступ: 7. 6. 2025.

[1079] T. Đurić Kuzmanović, Feministička razvojna ekonomija: mit ili alternativa, *Genero*, Br. 17, 2013, стр. 41.

[1080] *Ibid*., стр. 34, 41.

[1081] У литератури се издваја и област *одговорног буџетирања* према припадницима *ромске националне мањине*. С обзиром на то да се припадници ове друштвене групе издвајају по посебно неповољном положају на тржишту рада, као и у многим другим сферама друштвеног живота, сматрамо да је од изузетне важности да се приликом креирања буџета ресурси циљано алоцирају и ка њиховим потребама. Више о овој теми видети: O. Usein, (Ur.), *Smjernice za budžetiranje odgovorno prema Romima*, Akcioni tim za integraciju Roma 2020 Savjeta za regionalnu saradnju, Beograd, 2018. https://www.rcc.int/romaintegration2020/files/admin/docs/967b440d5fbf1862512c6d6ea0c78549.pdf приступ: 9. 6. 2025.

одређених друштвених изазова.[1082] Уопштено посматрано, независно од тога о којој врсти поделе људских права је реч, на грађанска и политичка, економска, социјална и културна права, или права прве, друге и треће генерације, или позитивна и негативна права итд, увек ће бити неопходно да се кроз државни буџет определе средства која ће омогућити несметано остваривање ових права од стране људи, а као основни принцип у томе биће начело забране дискриминације.[1083]

РОБ не искључује и примену посебно креираних програма који су усмерени на унапређење положаја жена у одређеним областима привреде кроз јачање женског предузетништва.[1084] Ипак, треба истаћи да се применом искључиво таквих уско креираних облика подршке не могу постићи позитивни ефекти промене до којих може довести примена родног буџетирања.[1085] Један од сегмената јавних политика јесте и политика усмерена на запошљавање која превазилази оквире само законских гаранција за несметано остваривање права на рад, већ подразумева предузимање различитих других облика државне интервенције, тј. мера јавних политика. У том смислу треба споменути и концепт „од социјалне помоћи до посла“ (енгл. „*welfare-to-work*“) који има за циљ да се кроз различите врсте подршке укључивању на тржиште рада (на пример: едукације, шеме запошљавања, субвенције итд) смањи проценат корисника социјалне помоћи[1086] који ће кроз рад и остваривање зараде моћи самостално да задовољавају своје личне потребе.[1087] Због тога је битно сагледати значај РОБ-а путем кога ће овај концепт осамостаљивања унапредити положај жена на тржишту рада путем

[1082] D. Elson, Financing for Gender Equality: How to Budget in Compliance with Human Rights Standards, In: Z. Khan, N. Burn, (Eds.), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, 2017, стр. 25-34.

[1083] Т. Д. Ђурић Кузмановић, М. С. Докмановић, Програмско родно буџетирање у Србији – поуке и изазови, *Пословна економија – Business Economics*, Вол. 8, Бр. 2, 2014, стр. 58.

[1084] Као пример наводимо раније важећи Програм подршке за развој предузетништва жена на селу у 2025. години (Уредба о утврђивању Програма подршке за развој предузетништва жена на селу у 2025. години, „Службени гласник РС“, број 39/2025 (неважећи акт)).

[1085] M. Branković Đundić, M. Ileš, D. Božanić, (Ur.), *Rodno budžetiranje u državnoj upravi: iskustva Vlade AP Vojvodine*, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2011, стр. 15. https://spriv.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2015/06/Rodno_budzetiranje_u_drzavnoj_upravi_Iskustva_Pokrajinske_vlade.pdf приступ: 8. 6. 2025.

[1086] Социјалну помоћ треба посматрати као последње средство коме треба прибегавати само у оним случајевима када појединац своје потребе не може да задовољи на основу личног или породичног богатства, личног прихода од рада или путем неких других програма које државне или владине агенције нуде појединцима на тржишту рада. M. Young, Guaranteed Annual Income: A Feminist Approach, In: M. Griffin Cohen, J. Pulkingham, (Eds.), *Public Policy for Women: The State, Income Security, and Labour Market Issues*, University of Toronto Press, Toronto, Buffalo, London, 2009, стр. 207. 204-225 Из тог разлога битно је јачати индивидуалне капацитете појединаца да се ослањају на сопствена знања и вештине које могу пласирати на тржиште рада.

[1087] A. Deacon, R. Patrick, Employment, In: P. Alcock, M. May, S. Wright, (Eds.), *The Student's Companion to Social Policy*, Wiley-Blackwell, A John Wiley & Sons, Chichester, UK, 2012, стр. 325.

финансирања конкретно осмишљених програма усмерених ка постављеном циљу. Тако се, на пример, на основу истраживања о примени РОБ-а и запошљавању ОСИ у Црној Гори констатује потреба за јачањем институционалне примене РОБ-а од стране Фонда за професионалну рехабилитацију и запошљавање лица са инвалидитетом, као и увођење посебних грант шема којима ће се финансирати конкретно запошљавање жена са инвалидитетом.[1088]

Примена РОБ-а обухвата три корака:[1089] *први корак* подразумева да се рашчлане подаци о томе како буџет утиче на жене и мушкарце у смислу остваривања њихових права и потреба. У том процесу велики значај имају статистички подаци које надлежни државни органи поседују, на пример, орган управе надлежан за послове прикупљања и статистичку обраду података,[1090] независне институције за заштиту људских права и сл; *други корак* надовезује се на претходни у смислу да се на основу добијених података могу планиратии конкретни буџетски програми, или вршити реструктурирање постојећих како би се уочени недостаци исправили, тј. ублажили; *трећи корак* јесте примена и промоција принципа родне равноправности у свим сферама друштвеног живота, укључујући и процес израде буџета, јер се на тај начин постиже одржив ефекат и промена свести код доносилаца одлука, као и код грађана. У том смислу говоримо о тзв. „џендер мејнстримингу“ (енгл. *gender mainstreaming*), тј. родној равноправности као општеприхваћеној пракси у свим сферама живота. Овај

[1088] M. Mojašević, *Rodno odgovorno budžetiranje u oblasti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Crnoj Gori – policy brief*, Inicijativa mladih s invaliditetom Boke (I MI Boke), Kotor, 2021, стр. 14-15. https://imiboke.me/static/PolicyMNE-79e5bbf9d61a05eb56ed200020922199.pdf приступ: 25. 6. 2025.

[1089] S. Quinn, *Gender budgeting: practical implementation – Handbook*, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, Strasbourg, 2009, стр. 16-20. https://rm.coe.int/1680599885 приступ: 9. 6. 2025.

[1090] На пример, Републички завод за статистику у РС припрема посебне публикације које се односе на *статистику полова* и које су драгоцен извор података о питању односа између полова у различитим сферама друштвеног живота. Ове публикације доступне су на следећој интернет адреси кроз одабир подобласти „статистика полова“ у падајућем менију: https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/publikacije/ приступ: 10. 6. 2025. Такође, ЗРР предвиђа обавезу за субјекте јавног и приватног сектора о евидентирању и извештавању о остваривању родне равноправности (чл. 65-66). У складу са одредбама наведених чланова ЗРР (чл. 65-66) донет је Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, „Службени гласник РС“, број 67/2022, којим је предметна област детаљније уређена.
У оквиру Министарства за људска и мањинска права и друштвени дијалог Владе РС одржано је неколико обука за администраторе веб апликације за унос података разврстаних по полу и подношење извештаја у области родне равноправности. У питању је апликација за електронско прикупљање података разврстаних по полу и извештавање о остваривању родне равноправности у РС. Овакве обуке планиране су да буду реализоване и у оквиру других органа државне управе, органима АП Војводина и јединица локалне самоуправе. На овакав начин биће омогућено праћење стања у остваривању родне равноправности на свим нивоима власти, као и могућност бољег планирања и координације примене јавних политика на централном и локалном нивоу. *Одржан трећи круг обуке за администраторе апликације за извештавање о родној равноправности* (3. 4. 2025) https://minljmpdd.gov.rs/odrzan-treci-krug-obuke-za-administratore-aplikacije-za-izvestavanje-o-rodnoj-ravnopravnosti/ приступ: 10. 6. 2025.

последњи корак можда је и најзахтевнији јер он практично треба да утиче на промену друштвених образаца понашања, а једна од основних претпоставки за то јесте постојање јасне *политичке воље* на свим нивоима власти унутар једне државе да се то и постигне.[1091]

Ако се подсетимо једног од економских начела које се односи на *оскудност ресурса*, можемо га применити и на област буџета. Новац је ограничен ресурс, потреба је много више од расположивих средстава за њихово финансирање, тако да родна димензија у планирању инвестиција и потрошње јавних средстава има изузетан значај.[1092] Такође, РОБ доприноси остваривању *позитивних екстерних ефеката* који могу утицати на развој целог друштва. Тако се у литератури наводи значај улагања у подједнако обавезно образовање за дечаке и девојчице.[1093] На пример, уколико у некој држави основношколско образовање није обавезно, или је обавезно, али је надзор над применом закона недовољно примењен, услед патријархалних образаца понашања, девојчице ће у мањем броју похађати школе. То утиче на њихов каснији лични и професионални развој, оставља последице и по тржиште рада. Уколико се примењују јавне политике и закони који ће промовисати подједнако обавезно образовање за све, и омогућавати посебне програме развоја женског предузетништва и сл, користи неће осетити само девојчице, тј. жене и њихове породице, већ ће позитивни екстерни ефекат бити и по развој целог друштва. Можда ће нека од тих девојчица бити нова Марија Кири[1094] (пољ. *Maria Salomea Skłodowska-Curie*) чија открића ће створити користи и изван граница једне државе. С друге стране, у патријархалним друштвима где се очекује да девојчице буду посвећене кућном раду и да своје школовање жртвују зарад

[1091] M. Dokmanović, T. Đurić Kuzmanović, *Smernice za uvođenje rodnog budžetiranja na nacionalnom nivou u Republici Srbiji*, Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, Beograd, 2012, стр. 51.

[1092] Иако није непосредно везан за дискриминацију на тржишту рада, може се навести пример како се сликовито може разумети примена РОБ-а у приватном сектору од стране предузетника који је власник неколико објеката за тренирање крос фита (енгл. *Crossfit*). С обзиром на то да на тренинзима овог типа учествује више вежбача мушког пола у односу на жене, власник тог ланца објеката је приликом планирања простора за пресвлачење и туширање направио већи простор за те намене за мушкарце у односу на жене. Иако власник овог објекта можда уопште није имао на уму област РОБ-а, водећи се полном структуром вежбача, закључио је да треба пројектовати већи простор за мушкарце у односу на жене. Прављење два простора исте величине за наведену намену не би била рационална одлука инвестирања новца.

[1093] Пример који је наведен у наставку као илустрација позитивних екстерних ефеката родно одговорног буџетирања преузет је уз модификацију из: J. G. Stotsky, *Using Fiscal Policy and Public Financial Management to Promote Gender Equality: International Perspectives*, Routledge, Abingdon, United Kingdom and New York, NY, 2020, стр. 31-32.

[1094] За више детаља о животу и раду Марије Кири (пољ. *Maria Salomea Skłodowska-Curie*) видети: E. Curie, *Madame Curie – A Biography with a New Introduction by Natalie Angier*, Da Capo Press, Boston, Massachusetts, 2001.

одређених интерних породичних интереса који ће задовољити одређене обичаје, родитељи ће увидети да је већи интерес од реализованог процеса образовања у поређењу са корисношћу од обављања кућног рада и нешколовања.

2.3. Нормативни оквир за примену родно одговорног буџетирања у Републици Србији

Увођење РОБ-а у РС није праћено искључиво доношењем стратешких докумената и закона, већ и низом других мера, попут обука и едукација, реализацијом пилот пројеката, мониторинга и евалуација, као и сарадњом са међународним организацијама, што је све скупа довело до јачања институционалних оквира на централном и локалном нивоу.[1095] Одељење за економске и социјалне послове Уједињених нација препознало је залагање РС у примени РОБ-а, и сврстало је нашу државу 2021. године у групу од седам европских земаља које „веома успешно" имплементирају РОБ.[1096] Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године предвидела је у оквиру посебног циља 4 – *Успостављен целовит и функционалан систем за креирање и спровођење родно одговорних јавних политика и буџета*, примену РОБ-а као једне од алатки за његово остварење. Посебно је предвиђена мера 4.3. ради постизања наведеног циља, која подразумева континуирану и појачану примену РОБ-а на националном, покрајинском и локалном нивоу у процесу планирања и извршења буџета, затим институционализацију примене РОБ-а у буџетском систему РС, као и већа улагања у циљу унапређења родне равноправности.

РОБ је у РС уведен 2015. године на основу измена и допуна ЗоБС-а, а са применом је почело од буџета за 2016. годину.[1097] Дефинисан је као „увођење

[1095] D. Kosorić, Rodno odgovorno budžetiranje - procena implementacije, uticaja i izazova u Republici Srbiji, *Ekonomija: teorija i praksa*, Vol. 17, Br. 4, 2024, стр. 103-105.

[1096] *Извештај о ревизији сврсисходности пословања „Успостављање родно одговорног буџетирања у Републици Србији"*, Државна ревизорска институција, Број: 400-489/2023-04/25, Београд, 4. децембар 2023. године, стр. 2. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2023-2-SV%20Uspostavljanje%20rodno%20odgovornog%20budzetiranja%20u%20RS.pdf приступ: 25. 6. 2025.

[1097] Број буџетских корисника који су применили РОБ на националном нивоу у сталном је порасту. У буџету за 2017. годину тај број износио је 26 буџетских корисника (од укупно 28 буџетских корисника који су били у обавези да примене РОБ), а у буџету за 2024. годину 55 буџетских корисника (то је и укупан број буџетских корисника који су били у обавези да примене РОБ) је применио РОБ. Када је реч о буџету аутономне покрајине, број буџетских корисника који је применио РОБ 2017. године био је 10 (то је и укупан број буџетских корисника који су били у обавези да примене РОБ), да би 2024. број буџетских корисника који примењују РОБ у буџету аутономне покрајине био 25 (то је и укупан број буџетских корисника који су били у обавези да примене РОБ). *Izveštaj o napretku rodno odgovornog budžetiranja u Republici Srbiji u budžetu za 2024. godinu* https://www.psf.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2025/02/ROB-izvestaj-o-napretku_2024-budzet.pdf стр. 8-9. приступ: 17. 6. 2025.

принципа родне равноправности у буџетски процес, што подразумева родну анализу буџета и реструктурирање прихода и расхода са циљем унапређења родне равноправности".[1098] Као један од циљева предвиђених ЗоБС-ом наводи се и остваривање *ефикасне алокације* буџетских средстава како би се допринело остваривању родне равноправности.[1099] С обзиром на то да је примена РОБ-а везана за програмско буџетирање, тј. буџетирање према учинку,[1100] прописано је да се у оквиру програмских информација уводе показатељи учинка, тј. индикатори који се односе на остваривање родне равноправности,[1101] као и да завршни рачун буџета садржи годишњи финансијски извештај о извршењу буџета у коме се наводе и остварени учинци у области унапређења родне равноправности.[1102] Увођење у целости родног концепта у изради буџета РС и буџета локалних власти предвиђено је за 2027. годину, а план[1103] по коме ће се постепно увести РОБ доноси министар надлежан за финансије,

---

Подаци за локални ниво о броју буџетских корисника који су применили РОБ приликом израде локалних буџета нису праћени на систематичан начин. Према прегледу стања учињеном од стране Сталне конференције градова и општина у 2022. години око 44% јединица локалне самоуправе усвојило је план поступног увођења РОБ-а у буџетски циклус, а око 58% предвидело је уродњене програмске информације у својим одлукама о буџету за 2022. годину без обзира на то да ли су претходно усвојили план поступног увођења РОБ-а. *Родно одговорно буџетирање на локалном нивоу*, Стална конференција градова и општина https://skgo.org/storage/app/media/uploaded-files/ROB%20na%20lokalu%20-%20priprema%20budzeta%20za%202024.pdf стр. 1. приступ: 17. 6. 2025.

[1098] Члан 2. став 1. тачка 58в) ЗоБС.

[1099] Члан 4. став 1. тачка 4) ЗоБС.

[1100] Одговорност извршне власти тј. владе посебно је изражена код *буџетирања према учинку* јер се на тај начин успоставља узрочно-последична веза између уложених (утрошених) буџетских средстава и остварених резултата. Насупрот томе, код *линијских буџета* одговорност извршне власти није усмерена на потребу правдања утрошених средстава кроз остварене резултате, већ је фокус на поштовању формалноправних услова у процесу извршења буџета. М. Димитријевић, Буџетирање према учинку као највиши стадијум развоја буџетског система, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 55, Бр. 73, 2016, стр. 90, 92.

[1101] Члан 28. став 6. ЗоБС.

[1102] Члан 79. став 1. тачка 1) ЗоБС.

[1103] У Упутству за припрему буџета Републике Србије за 2025. годину и пројекција за 2026. и 2027. годину указано је на доношење плана о увођењу родно одговорног буџетирања. https://www.mfin.gov.rs/sr/dokumenti2-1/uputstvo-za-pripremu-budzeta-republike-srbije-za-2025-godinu-i-projekcija-za-2026-i-2027-godinu-1 стр. 17. приступ: 17. 6. 2025. Дана 19. марта 2025. године, Министар финансија донео је План увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета Републике Србије за 2026. годину. У оквиру овог плана је и Упутство за увођење родно одговорног буџетирања као и пример приказивања израде родне анализе у буџету. На крају овог плана су и Смернице за увођење родно одговорног буџетирања на локалном нивоу. https://mfin.gov.rs/upload/media/oAtu5w_67e177126aa5a.pdf приступ: 17. 6. 2025.
На основу члана 36а ЗоБС-а, Министар финансија донео је Упутство за припрему одлуке о буџету локалне власти за 2025. годину и пројекција за 2026. и 2027. годину. Према овом документу предвиђено је да надлежни орган локалне власти на годишњем нивоу донесе план поступног увођења родно одговорног буџетирања. https://www.mfin.gov.rs/dokumenti2/uputstvo-za-pripremu-budzeta-lokalne-vlasti-za-2025-godinu-i-projekcija-za-2026-i-2027-godinu приступ: 17. 6. 2025. На нивоу Аутономне покрајине Војводина покрајинска секретарка за финансије је дана 31. марта 2025. године донела План родно одговорног буџетирања за кориснике буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине за 2026. годину. https://www.psf.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2025/04/PLAN-ROB-2026.pdf приступ: 17. 6. 2025. Као пример доношења овог плана на нивоу јединица локалне самоуправе наводимо План

покрајински секретар за финансије, односно орган надлежан за буџет јединице локалне самоуправе.[1104]

Након доношења Фискалне стратегије,[1105] Министарство финансија доставља директним корисницима средстава буџета РС упутство за израду средњорочних и финансијских планова који се користе за припрему буџета РС, чија обавезна садржина јесте и појашњење на који начин се исказује родна анализа расхода и издатака у образложењу предлога финансијског плана.[1106] Обавезни елеменат предлога финансијског плана јесте родна анализа расхода и издатака.[1107] Такође, након што добије Фискалну стратегију, локални орган управе ће доставити директним корисницима буџетских средстава локалне власти упутство за припрему буџета локалне власти које између осталог садржи и како ће се у образложењу приказати родна анализа у буџету локалне власти.[1108] Обавезни елеменат завршног рачуна буџета јесте годишњи финансијски извештај о извршењу буџета у коме се наводи и остварени учинак у области родне равноправности.[1109]

ЗРР као кровни закон у конкретној материји прописује примену РОБ-а на начин да органи јавне власти имају обавезу да спроводе родну анализу буџета, као и да унапређују родну равноправност кроз планирање прихода и расхода, поштујући правила која су предвиђена за област буџетског система.[1110] Такође, примена уродњавања и РОБ-а у поступку планирања, управљања и спровођења планова, пројеката и политика предвиђени су као једна од посебних мера за остваривање и унапређивање родне равноправности.[1111] Посебно је наглашена обавеза органа територијалне аутономије и јединице локалне самоуправе који су надлежни за област родне равноправности да воде евиденцију о реализацији покрајинског и локалног буџета из угла родне перспективе.[1112]

поступног увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета општине Ћуприја за 2026. годину. Овај план донет је од стране Одељења за финансије општинске управе општине Ћуприја дана 18. марта 2025. године. https://cuprija.rs/sr/wp-content/uploads/2025/03/PLAN-POSTUPNOG-UVODJENJA-RODNO-ODGOVORNOG-BUDZETIRANJA-2026.pdf приступ: 17. 6. 2025.

[1104] Закон о изменама и допунама Закона о буџетском систему, „Службени гласник РС“, бр. 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 118/2021 (др. закон), 138/2022, 92/2023, 94/2024.

[1105] Тренутно важећа је Ревидирана фискална стратегија за 2026. годину са пројекцијама за 2027. и 2028. годину, „Службени гласник РС“, број 100/2025.

[1106] Члан 35. став 1. и став 2. тачка 7) ЗоБС.

[1107] Члан 37. став 2. тачка 3) ЗоБС.

[1108] Члан 40. став 1. и став 2. тачка 7) ЗоБС.

[1109] Члан 79. став 1. тачка 1) ЗоБС.

[1110] Члан 5. ЗРР.

[1111] Члан 10. став 3. тачка 2) ЗРР.

[1112] Члан 65. став 3. тачка 4) ЗРР.

Државна ревизорска институција (у даљем тексту: ДРИ) је 2023. године спровела ревизију сврсисходности пословања Министарства финансија, Министарства за људска и мањинска права и Покрајинског секретаријата за финансије у Новом Саду за период од 2021. до 2022. године у области примене РОБ-а. Посебна пажња ДРИ била је усмерена и на имплементацију Стратегије за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године од стране Министарства за људска и мањинска права, што посебно истичемо, јер овај документ јавне политике обухвата и области економије, тржишта рада и предузетништва из угла родне равноправности, тј. унапређења положаја жена у наведеним областима. ДРИ је након спроведене ревизије представио два закључка: *први закључак* „У РС није у потпуности успостављен ефикасан оквир за увођење родне перспективе у буџетски процес“, где је наглашено да је остварено само 44% предвиђених активности у Акционом плану за реализацију наведене Стратегије у 2022. години. Такође, уочено је да се активности које су буџетиране у Акционом плану не могу регистровати у програмском буџету, или да долази до неподударности са циљевима који су приказани у програму у буџету надлежног органа који је одређен као носилац мере, тј. активности; *други закључак* „Принцип родне равноправности није на довољно ефикасан начин имплементиран у буџетски процес“ који се односи на остваривање родно одговорних циљева и индикатора.[1113] Тренутно у РС нису рађена конкретна истраживања која би се односила непосредно на ефекат РОБ-а и запошљавање жена на тржишту рада. Из тог разлога констатујемо да је потреба за таквом евалуацијом примене РОБ-а преко потребна како би се остварио један од примарних циљева родног буџетирања, а то јесте економско оснаживање жена на тржишту рада.

[1113] *Извештај о ревизији сврсисходности пословања „Успостављање родно одговорног буџетирања у Републици Србији“*, Државна ревизорска институција, Број: 400-489/2023-04/25, Београд, 4. децембар 2023. године, стр. 5. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2023-2-SV%20Uspostavljanje%20rodno%20odgovornog%20budzetiranja%20u%20RS.pdf приступ: 25. 6. 2025. С обзиром на то да све уочене несврсисходности нису биле отклоњене у току обављања ревизије, Министарство финансија је у законом предвиђеном року од 90 дана доставило одазивни извештај у коме су приказане мере којима су регистроване несврсисходности исправљене (Члан 40. став 1. Закона о Државној ревизорској институцији, „Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 54/2007, 36/2010, 44/2018 (др. закон)). Видети више: *Послеревизиони извештај о мерама исправљања Министарства финансија, Београд по ревизији сврсисходности пословања „Успостављање родно одговорног буџетирања у Републици Србији“*, Државна ревизорска институција, Број: 400-489/2023-04/33 Београд, 19. март 2024. године. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2024-2-PR%20SV%20Rodno%20odgovorno%20budzetiranje%20Ministarstvo%20finansija.pdf приступ: 25. 6. 2025.

3. Поглавље – Порески и други подстицаји за запошљавање припадника друштвено осетљивих група

У складу с одредбама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, РС, органи територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе спроводе мере активне политике запошљавања.[1114] У реализацији подстицајних мера за запошљавање учествује Национална служба за запошљавање која има вишеструку улогу тако што посредује у запошљавању, повећава конкурентност незапослених кроз организовање потребних обука, подстиче самозапошљавање и обавља друге послове који утичу на смањење незапослености.[1115] Ове мере обухватају различите врсте активности које су усмерене ка унапређењу запослености и односе се на: 1. посредовање у запошљавању лица која траже запослење; 2. професионалну оријентацију и саветовање о планирању каријере; 3. субвенције за запошљавање; 4. подршку самозапошљавању; 5. додатно образовање и обуке; 6. подстицаје за кориснике новчане накнаде; 7. јавне радове; и, 8. друге мере усмерене ка запошљавању или одржању запослености.[1116] *Послови посредовања* у запошљавању имају за циљ да се повежу лице које тражи запослење и послодавац у циљу заснивања радног односа или друге врсте радног ангажовања.[1117] *Професионална оријентација и*

[1114] Више детаља о правилима за реализацију мера активне политике запошљавања видети: Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања, „Службени гласник РС“, бр. 102/2015, 5/2017, 9/2018; Упутство о условима за укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања, „Службени гласник РС“, број 97/2009.

Такође, погледати на пример меру активне политике запошљавања за младе под називом „Моја прва плата“ коју је усвојила Влада РС кроз Уредбу о Програму подстицања запошљавања младих „Моја прва плата“, „Службени гласник РС“, бр. 107/2020, 79/2021, 92/2022, 83/2023. Видети и сајт: *Моја прва плата* https://mojaprvaplata.gov.rs/ приступ: 25. 6. 2025. У Извештају о Пост-законодавном надзору над ЗСДОСИ који је припремљен од стране Одбора за људска и мањинска права и равноправност полова Народне скупштине РС у оквиру регионалног пројекта Мреже парламентарних одбора за људска права и родну равноправност на Западном Балкану (енгл. *Human Rights and Gender Equality Network of Committees in the Western Balkans*), констатовано је да је пропуштена прилика да се Програм „Моја прва плата“ додатно унапреди на начин да ће посебно бити препознате младе особе са инвалидитетом како би се применом афирмативних мера повећала стопа њиховог запошљавања. *Извештај – Пост-законодавни надзор над Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, Одбор за људска и мањинска права и равноправност полова Народне скупштине РС, стр. 64. http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom%20CIR.pdf приступ: 9. 8. 2025.

[1115] S. Bradaš, M. Reljanović, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji – Analiza normativnog okvira i prakse*, Fondacija Fridrih Ebert, Beograd, 2019, стр. 3-4. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/15771.pdf приступ: 26. 7. 2025.

[1116] Члан 43. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

[1117] Члан 44. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Према члану 44. став 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, *послови посредовања у запошљавању* обухватају: 1. повезивање понуде и тражње на тржишту рада; 2.

саветовање о планирању каријере имају за циљ да пруже потребну подршку лицу приликом планирања каријере, избора или промене занимања, или уколико се доносе одлуке у вези са каријерним напредовањем.[1118] *Субвенције за запошљавање* представљају средства која послодавац може да оствари приликом запошљавања незапослених у следећим случајевима: 1. на новоотвореним радним местима; 2. на упражњеним радним местима, ако се ради о лицима која припадају категорији теже запошљивих лица; и, 3. у другим случајевима.[1119] *Подршка самозапошљавању* представља средства и стручну помоћ који се пружају незапосленом лицу које жели да се самозапосли.[1120] *Додатно образовање и обуке* имају за циљ да се незапосленом и запосленом код послодавца, коме није могуће обезбедити или одржати одговарајуће запослење, пруже одређена теоријска и практична знања ради запошљавања, стварања могућности за запослење или за самозапошљавање.[1121] *Подстицаји за кориснике новчане накнаде* остварује незапослено лице, које је корисник новчане накнаде за случај незапослености најмање три месеца од момента признавања права, а заснује радни однос на неодређено време. У том случају то лице има право на једнократни подстицај за запошљавање у висини од 30% од укупног износа новчане накнаде, без доприноса за обавезно социјално осигурање, која би му била исплаћена за преостало време до истека права на новчану накнаду.[1122] Ово право може се остварити само за заснивање једног радног односа у периоду трајања истог права на новчану накнаду, на основу писаног захтева који се подноси у року од 30 дана од дана заснивања тог радног

прелиминарну селекцију лица која траже запослење, узимајући у обзир услове за рад на одређеном послу код послодавца, као и врсту и ниво образовања, занимање, знања и вештине и радно искуство лица које тражи запослење; 3. саветовање усмерено на избор одговарајућих послова и технике активног тражења посла; 4. утврђивање индивидуалног плана запошљавања са незапосленим; 5. упућивање лица које тражи запослење послодавцу ради избора за заснивање радног односа или другог радног ангажовања.

[1118] Члан 49. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Према члану 49. став 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, послови *професионалне оријентације и саветовања о планирању каријере* обухватају: 1. пружање информација о тржишту рада и развоју занимања; 2. професионално усмеравање лица које тражи запослење и других лица, при планирању праваца развоја каријере; 3. развијање способности код лица које тражи запослење да донесе одлуку о својој каријери; 4. развијање способности за активно тражење посла; 5. селекција кандидата према захтевима посла и психофизичким способностима лица; 6. друге саветодавне активности усмерене ка повећању запошљивости лица које тражи запослење.

[1119] Члан 50. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

[1120] Члан 51. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Према члану 51. став 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености, под *самозапошљавањем* се подразумева оснивање радње, задруге, пољопривредног газдинства или другог облика предузетништва од стране незапосленог или удруживањем више незапослених, као и оснивање привредног друштва уколико оснивач заснива у њему радни однос.

[1121] Члан 52. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

[1122] Члан 55. став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

односа.[1123] *Запошљавање путем јавних радова* организује се у циљу запошљавања, очувања и унапређења радних способности незапослених, као и ради остваривања одређеног друштвеног интереса.[1124] Средства за остваривање мера активне политике запошљавања остварују се из буџета РС, средстава територијалне аутономије и јединица локалне самоуправе, поклона, донација, легата, кредита, камата и других средстава, из доприноса за случај незапослености и из других извора.[1125]

ЗПРЗОСИ прописао је као подстицајну меру за запошљавање конкретне групе лица обавезу за послодавце који имају од 20 до 49 запослених да морају да запосле једну ОСИ, уколико имају 50 и више запослених морају да имају у радном односу најмање две ОСИ, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну ОСИ.[1126] Уколико послодавац не испуни конкретну обавезу, дужан је да уплати износ од 50% просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику за сваку ОСИ коју није запослио, и уплатом конкретних средстава сматра се да је испунио наведену обавезу.[1127] Уплаћена средства представљају део буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ.[1128] Приход овог фонда чине и средства из буџета РС, и обе врсте прихода наведеног фонда усмерена су на подстицање запошљавања, професионалну рехабилитацију и финансирање зарада ОСИ запослених у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ.[1129] Како се не би стварали превелики намети за новоосноване послодавце, они су изузети од обавезе запошљавања ОСИ у временском периоду од 24 месеца од дана оснивања.[1130] Наведене одредбе ЗПРЗОСИ представљају квотни систем запошљавања, као посебан облик државне интервенције, којим се настоји да се побољша неједнак положај ОСИ на тржишту рада.[1131] Законодавац се определио да квоте за запошљавање формулише на флексибилан начин, тако да се узму у обзир укупан број запослених, тржишна кретања и пружање подршке

[1123] Члан 55. став 2. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[1124] Члан 56. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[1125] Члан 59 став 1. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености.
[1126] Члан 24. ЗПРЗОСИ.
Усвојен је посебан Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршења те обавезе, „Службени гласник РС“, број 101/2016.
[1127] Члан 26. ЗПРЗОСИ.
[1128] Одлука о отварању буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/2010, 83/2012, 46/2013, 14/2022 – др. закон.
[1129] Члан 28. став 3. ЗПРЗОСИ.
[1130] Члан 25. ЗПРЗОСИ.
[1131] M. M. Molović, Prilika za ravnopravnost: analiza kvota za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji i državama regiona, *Strani pravni život*, Vol. 67, Br. 3, 2023, стр. 553.

новооснованим послодавцима, при чему се посредна корист за ОСИ, у случају неиспуњавања ове обавезе, остварује посредним путем кроз формирање посебног буџетског фонда.[1132]

Гореспоменута обавеза запошљавања ОСИ за послодавце који имају најмање 20 запослених може бити испуњена и на алтернативан начин тако што ће послодавац извршити финансијске обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа, изузев обавеза насталих у реализацији уговора из области трговине на велико – у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у РС према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику у моменту закључења уговора.[1133] У том случају сматра се да је послодавац испунио обавезу запошљавања једне ОСИ у периоду од 12 месеци од дана извршења уговорне обавезе. На овај начин законодавац пружа још један вид алтернативног начина испуњења обавезе квотног запошљавања ОСИ, јер увођење овакве мере представља облик ограничавања слободе предузетништва, управљачких права послодавца, као и права на закључење уговора о раду са одређеним лицем имајући у виду његова лична својства (*intuitu personae*).[1134]

Као подстицајна мера прописано је да у ситуацији када послодавац запосли ОСИ које се запошљавају под посебним условима може да оствари право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места за запошљавање тих лица.[1135] Уколико је запослена ОСИ без радног искуства на неодређено време, послодавац има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци у

[1132] M. Reljanović, Intersekcijska i višestruka diskriminacija devojčica i žena sa invaliditetom u obrazovanju i pri zapošljavanju: Obaveze država potpisnica prema članu 6. Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, U: Lj. Kovačević, D. Vujadinović, M. Evola, (Ur./Eds), *Ukrštena diskriminacija žena i devojčica sa invaliditetom i instrumenti za njihovo osnaživanje*/*Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of Their Empowerment*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo/University of Belgrade Faculty of Law, Publishing Center, Beograd/Belgrade, 2022, стр. 68. http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/LAWGEM-Intersectional-Discrimination-of-Women-and-Girls-with-Disabilities-2022.pdf приступ: 19. 7. 2025.

[1133] Члан 27. ЗПРЗОСИ.

[1134] Lj. Kovačević, Zapošljavanje lica sa invaliditetom, U: D. Vuković, M. Arandarenko, (Ur.), *Socijalne reforme – sadržaj i rezultati*, Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka, Beograd, 2011, стр. 206. https://www.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2017/01/Socijalne-reforme.pdf приступ: 19. 7. 2025.

[1135] Члан 31. ЗПРЗОСИ.

Наведени подстицај се остварује у складу са одредбама прописа о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом.

износи до 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од износа минималне зараде утврђене у складу с прописима о раду.[1136] О остваривању права на наведене подстицаје одлучује Национална служба за запошљавање на основу захтева поднетог од стране послодавца у року од 30 дана од дана заснивања радног односа са ОСИ.[1137]

Месечну субвенцију зараде за сваку запослену ОСИ у висини до 75% укупних трошкова зараде са припадајућим доприносима за обавезно социјално осигурање, али не више од 50% просечне зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику може да оствари предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање ОСИ.[1138] Ово предузеће може да оствари и право на средства за побољшање услова рада, унапређење производних програма, увођење стандарда, побољшање квалитета производа и пружених услуга, прилагођавање радних места или у друге сврхе, а средства се обезбеђују из буџета РС, односно из буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања ОСИ.[1139]

[1136] Члан 32. ЗПРЗОСИ.
Наведени подстицај се остварује у складу са одредбама прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом.
[1137] Члан 33. ЗПРЗОСИ.
Детаљна правила и критеријуми за остваривање ових подстицајних мера за запошљавање особа са инвалидитетом садржани су у чл. 102-116. Правилника о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања, „Службени гласник РС“, бр. 102/2015, 5/2017, 9/2018.
[1138] Члан 40. ЗПРЗОСИ.
Ово право на субвенцију се остварује у складу са прописима о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за запошљавање особа са инвалидитетом.
[1139] Члан 41. ЗПРЗОСИ.
Право на остваривање ових средстава се реализује у складу са прописима о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом и другим прописима о државној помоћи који су потребни за примену прописа о државној помоћи за накнаду додатних трошкова запошљавања особа са инвалидитетом.

ДРУГИ ДЕО

ЕМПИРИЈСКО ИСТРАЖИВАЊЕ ЕФЕКТИВНОСТИ И ЕФИКАСНОСТИ ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

С обзиром на то да је предмет истраживања у докторској дисертацији сложен и да може бити посматран из различитих аспеката, поред теоријског методолошког приступа, примењен је и емпиријски методолошки оквир. Спровођењем емпиријског дела истраживања употпуњују се теоријска сазнања која су представљена у првом делу докторске дисертације, омогућава се аргументација нових сазнања, и идентификују се одређени проблеми на чијем решавању је потребно радити.[1140] У даљем излагању најпре су приказани резултати квалитативног истраживања које је спроведено путем полуструктурисаних интервјуа и фокус група. Затим, следи представљање резултата квантитативног истраживања које је реализовано кроз онлајн анкету. Последњи део посвећен је дискусији добијених резултата.

1. Приказ резултата квалитативног истраживања

1.1. Полуструктурисани интервју – начин спровођења

Полуструктурисани интервјуи су обављени са руководиоцима институција ПЗР и РАМРРС, са двоје судија и једном медијаторком. Разговори су вођени на основу

[1140] Z. Grandov, T. Radovanović, Korišćenje naučnih metoda u društvenim istraživanjima, *Pravo – teorija i praksa*, Vol. 33, Br. 1-3, 2016, стр. 5.

листе унапред припремљених питања за сваког од саговорника и прилагођавана су природи институције или органа у коме је лице запослено, односно томе који од механизама заштите од дискриминације примењују у свом раду. Будући да је реч о полуструктурисаном интервјуу, то је омогућило да разговори буду вођени и изван структуре питања која су била припремљена. Заказивање разговора се одвијало путем електронске комуникације, и обављани су у службеним просторијама где су конкретна лица и запослена, са изузетком медијаторке са којом је разговор обављен у неформалном окружењу. Сви разговори су тонски снимани мобилним телефоном, изузев разговора са судијом Вишег суда у Новом Саду који није био сагласан да се разговор сними. У наставку рада представљени су најважнији сегменти разговора,[1141] док се транскрипти сваког од реализованих разговора чувају на посебно одређеном месту.

[1141] Приликом представљања најважнијих сегмената разговора са саговорницима, у неуправном говору вршена је употреба времена на начин да што верније представи изговорене речи испитаника и истакне њихова најважнија мишљења од значаја за тему докторске дисертације.

1.1.1. Полуструктурисани интервју са Повереницом за заштиту равноправности

Полуструктурисани интервју је обављен са Бранкицом Јанковић, повереницом за заштиту равноправности[1142] и Татјаном Пријић, в. д. помоћнице поверенице, дана 27. децембра 2024. године, у пријемној сали институције Повереника за заштиту равноправности у Београду, адреса: Булевар краља Александра 84, са почетком у 10.30 часова, и разговор је трајао до 11.15 часова. Разговор је тонски сниман мобилним телефоном уз усмену сагласност обе саговорнице. У једном делу разговора повереница Бранкица Јанковић је морала да напусти просторију у којој смо водили разговор због пословних обавеза, па је остатак полуструктурисаног интервјуа урађен са Татјаном Пријић. У наставку је представљен полуструктурисани интервју.

Према Вашој досадашњој пракси, које су најдискриминисаније друштвене групе на тржишту рада у РС, у смислу приступа тржишту рада, и касније у процесу рада код послодавца?

Повереница Јанковић је истакла да пракса ПЗР показује да се од оснивања ове институције, а нарочито у последњих пет година, најчешће јављају случајеви дискриминације по основу пола, инвалидитета, старосног доба и здравственог стања, као и националне припадности или етничког порекла, с тим што се врло често ови основи у притужбама или током поступка појављују заједно, тако да се заправо ради о случајевима интерсекцијске или вишеструке дискриминације. Када је реч о дискриминацији по основу пола, чешће је пријављују жене и чешће се односи на жене, и понекада је повезана са брачним и породичним статусом, али и са годинама старости. За особе женског пола је типично да се дискриминација дешава и током трајања радног односа. Њихова пословна каријера бива често привремено заустављена или прекидана у вези са трудноћом, порођајем или негом детета, што повећава ризик да буду дискриминисане. Случајеви дискриминације по основу инвалидитета јављају се како

[1142] Бранкица Јанковић је изабрана на други петогодишњи мандат за повереницу за заштиту равноправности на Четвртој седници Другог редовног заседања Народне скупштине РС, одржаној дана 26. новембра 2020. године. Први пут је изабрана на ову функцију на Деветој седници Првог редовног заседања Народне скупштине РС, одржаној дана 27. маја 2015. године. Прва повереница за заштиту равноправности која је бирана по доношењу ЗЗД била је др Невена Петрушић, тадашња редовна професорка Правног факултета Универзитета у Нишу. Одлука о њеном избору донета је на Другој седници Првог редовног заседања Народне скупштине РС, која је одржана дана 5. маја 2010. године. Након истека другог петогодишњег мандата Бранкици Јанковић, Народна скупштина РС, на Трећој седници Другог редовног заседања у 2025. години, одржаној 3. децембра 2025. године, донела је одлуку о избору Милана Антонијевића за повереника за заштиту равноправности.

током запошљавања, тако и током читавог трајања радног односа. Када су у питању године старости, такође се региструје изражена дискриминација жена, нарочито жена старијих од педесет година, али и млађих жена до тридесет година старости. Подаци Националне службе за запошљавање указују да је дошло до смањења стопе незапослености код свих друштвених група, изузев жена старијих од педесет година. Када се ради о дискриминацији по основу националне припадности, ту се најчешће јавља дискриминација према Ромима, с тим да је ситуација боља него што је била, управо због тога што је тржиште рада сада такво да захтева све већи број људи и да већ постоји суочавање са недостатком бројних професија и радне снаге. Бележи се мањи број притужби припадника ЛГБТИК+ популације, што наравно, као и за све остале друштвене групе, није показатељ да дискриминације нема, јер притужбе нису једини одраз реалног стања на тржишту рада. Повереница Јанковић је напоменула да се људи и даље плаше да пријављују дискриминацију и да постоји висок степен толеранције на ову појаву и прихватање да је то нешто што је нормално. Истакла је и случајеве дискриминације по основу здравственог стања, да људи са здравственим проблемима не могу да се запосле, а током трајања њиховог радног односа у најдрастичнијем случају чак и добију отказ због здравственог стања. Такође, споменула је као један од основа дискриминације и чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама, као отежавајући или ограничавајући фактор приликом запошљавања. Када је реч о синдикалним организацијама, неретко се јавља другачији третман одређених синдиката, нарочито у јавном сектору, али и у компанијама са различитом власничком структуром.

Шта сматрате главним разлозима да су одређене друштвене групе већ годинама у самом врху постојања социјалног дистанцирања према њима, што се сигурно рефлектује и на тржиште рада где спадају свакако и Роми и ЛГБТИК+ особе, ОСИ? Који су то разлози? Да ли су то неки наши културни обрасци, недостатак образовања или лоше образовање, или недовољна информисаност људи?

Повереница је сагласна да су у постављеном питању већ садржани и кључни одговори о узроцима дискриминације. Истакла је да су разлози дискриминације у укорењеним стереотипима и предрасудама који се неретко подстичу у јавним дискусијама, јер управо недовољна информисаност или неразмишљање из перспективе тих људи води ка отежавању њиховог положаја. Као пример навела је положај Рома где и сва истраживања институције ПЗР указују на то да су припадници ове друштвене

групе најчешће дискриминисани приликом процеса запошљавања, и уопштено у другим сферама друштвеног живота. Много ређе се дешава дискриминација током трајања радног односа, што говори у прилог томе да када људи упознају и прихвате припаднике ромске националне мањине, тада они постају интегрални део заједнице у којој немају проблеме. Штавише, било је примера да су ова лица имала врло позитивна искуства и да су наилазила на подршку колега и заједнице, али да се ипак та прва, почетна предрасуда „у главама људи“ најтеже превазилази јер је дубоко укорењена. Слична је ситуација и са припадницима ЛГБТИК+ популације, као и са ОСИ, код којих се прво види инвалидитет и неспособност, а не потенцијал. Такође, уврежено је мишљење да је жена мање способна и да ће мање радити, да је емотивнија на послу и да ће отићи на породиљско одсуство, или да рецимо старија жена није довољно заинтересована да савлада нове вештине које захтева актуелно тржиште рада. Уочава се читава лепеза узрока и последица који се налазе у „зачараном кругу“, али се ипак превазилазе радом институције ПЗР у партнерству са организацијама цивилног друштва, медијима, академском заједницом, као и деловањем одређених политички релевантних фактора. Повереница Јанковић наглашава да не треба занемарити и то да и тржиште рада има улогу регулатора дискриминације. Према њеним речима, није више тако лако бирати оне који су најпожељнији на тржишту рада, а то би стереотипно били бели мушкарци, од двадесет до педесет година старости, за које постоји оборива претпоставка да су најефикаснији у раду и да се на њих послодавац може ослонити. Закључује да је лакше променити стратегије и законе, а да се најтеже мења друштвени контекст, као и да људи ретко читају законе или стратегије из било које области, већ се доминантно понашају у складу са својим увреженим и утемељеним вредносним системом у било којој интеракцији. Све то представља део вредносног система људи, те препоручује враћање едукацији као најважнијем сегменту у друштву поред медија као партнера у тој мисији.

Према досадашњој пракси, када говоримо о дискриминацији на тржишту рада, да ли је већи број притужби био према послодавцима у приватном или јавном сектору? Да ли ту можемо правити неку разлику да су рецимо у јавном сектору антидискриминационе мере више поштоване у односу на приватни сектор?

Повереница Јанковић истиче да нису уочена драматична одступања у броју притужби која би завредила посебно одвајање приватног од јавног сектора. Наглашава као позитивно велико скорашње интересовање приватног сектора за тему

дискриминације, као и спремност пословне заједнице да савлада и превлада то што се показало као проблем. Споменула је да је институција ПЗР објавила „Кодекс равноправности“ током 2017. године, који је замишљен као алат, тј. сет смерница послодавцима за вођење антидискриминационе политике у оквиру компанија. Многи послодавци су прихватили ову иницијативу и почели су да усвајају интерне кодексе. Такође, институција ПЗР пружала је стручну подршку компанијама које су јој се обраћале у процесу израде интерних кодекса. Повереница Јанковић је споменула и документ под називом „Партнерство за равноправност“, као симболични акт који се потписује са компанијама и путем кога се оне обавезују да воде политике које доприносе остваривању равноправности, инклузивном радном окружењу и инклузивном лидерству. Велики број компанија прикључио се овој иницијативи, а уочљива је и њихова спремност да, уколико имају недоумице, затраже појашњење и поступе у складу са прописима. У том сегменту уочљивија је заинтересованост приватног сектора. С друге стране, државни сектор, вероватно услед ограничених капацитета и оптерећености другим питањима, не посвећује довољно пажње овој области, што свакако не значи да се не одазива на овакве иницијативе.

Оно што је моје искуство било, јер сам радио на реализацији тренинга везано за питање положаја ЛГБТИК+ особа на тржишту рада у Србији, јесте да су иностране компаније, рецимо америчке, британске, истицале да је проблем када је реч о таквим интерним актима, да они имају у компанијама такве смернице, али је врло тешко имплементирати нешто када је реч о рецимо нашем региону, баш у контексту права запослених који су припадници ЛГБТИК+ популације. Окружење је и даље такво да морају да врше неку врсту модификације њихових смерница да би их прилагођавали земљи у којој послују.

Помоћница Пријић је истакла да је огроман значај образовања руководећег кадра у компанијама и свих запослених ради превазилажења стереотипа. Што је ова тема присутнија у јавном и интерном дискурсу, уз континуирану информисаност и активности усмерене ка пуној инклузивности на раду, веће су могућности за постизање жељених резултата. Такође, додаје и да механизми заштите права запослених код послодавца треба да буду транспарентни и јасни. На развијање интерних механизама заштите обавезује скоро усвојен немачки пропис којим су обухваћене немачке компаније (и оне које послују у РС), укључујући и све остале компаније у истом ланцу производње, као и директива ЕУ која инсистира на механизмима заштите код

послодавца. Као пример добре праксе у креирању инклузивног радног окружења навела је компанију „Икеа“.

Наредно питање односи се на економске подстицаје које би држава могла да примени. Усвојен је Закон о социјалном предузетништву, чекамо усвајање програма развоја социјалног предузетништва. Постоје одређене подстицајне мере и за запошљавање ОСИ. Да ли видите могућност за још неке мере економског типа које би могле да се уведу или да се боље примене у Србији? Ту је и родно одговорно буџетирање које није непосредно везано за тржиште рада, али свакако да може имати импликације.

Повереница Јанковић сматра да родно одговорно буџетирање није имало нарочитог ефекта у контексту запошљавања и бољег положаја жена на тржишту рада, те да није најбоље заживела његова примена у пракси. Истакла је и да јавни сектор треба да буде пример добре праксе када је у питању запошљавање ОСИ, као и да се мање користи алтернативна могућност плаћања пенала уместо запошљавања ових лица. Ово се такође односи и на Роме. Када је реч о женама, посебно након повратка са породиљског одсуства, сматра да и даље има простора за унапређење пореске политике.

Помоћница Пријић истиче да су на тржишту рада мере активне политике запошљавања исте последњих двадесет, тридесет година од када су почеле да се примењују, а да је стање на тржишту рада сада потпуно другачије. Сматра да је потребна озбиљна анализа ефеката мера активне политике запошљавања и креирање нових мера. Навела је пример да када су млади у питању, њихов положај на тржишту рада у РС остао је сличан стању које је било пре двадесетак година када је стопа незапослености била 25%. И данас, као и у том периоду, дугорочно незапослена особа се налази на евиденцији Националне службе за запошљавање 12 месеци. Данас стопа незапослености износи 8%, а и даље се особа налази 12 месеци на евиденцији без посла, чак и ако има мање од 30 година старости. У већини развијених земаља где је стопа незапослености 7% или испод 7%, млади који се не запосле после 30 дана прелазе у категорију теже запошљивих лица. Скренула је пажњу и на посебно тежак положај лица која су била на извршењу казне затвора, да према њима постоје велике предрасуде и да тешко ступају на тржиште рада, те би можда било добро решење да се по напуштању заводске установе одмах третирају као теже запошљива категорија.

Кроз писање једног рада везано за социјално предузетништво дао сам предлог да оно може бити третирано и као нека врста постпеналне помоћи. Да се практично лица припремају за рад у неким будућим социјалним предузећима.

Помоћница Пријић истиче да није реч само о социјалним предузећима као излазу из наведеног проблема, већ да сврха кажњавања и јесте у најширем смислу ресоцијализација, јер се у противном губи сврха казне, уколико то лице не буде укључено у тржиште рада. Навела је пример ЗПРЗОСИ, као и да је 2014. године изменама Закона о раду предвиђено да послодавац ако не може да изврши разумно прилагођавање радног места за ОСИ или особе које имају здравствених проблема, може да им дâ отказ као технолошком вишку. При томе, појам „разумног прилагођавања“ није ни дефинисан ни нормативно разрађен, што је делимично и разумљиво имајући у виду сложеност његовог уређења. Ипак, послодавац, без доказа да је претходно предузео све расположиве мере, може отказати уговор о раду управо лицима која припадају теже запошљивим категоријама. Но, такво законско решење је у супротности са ЗПРЗОСИ, те велики број лица остане без посла зато што послодавци не знају на који начин могу да изврше „разумно прилагођавање“. У циљу решавања ове ситуације, институција ПЗР је припремила упутство за послодавце које мере и активности могу предузети да би се извршили разумно прилагођавање послова или радних места.

Ту би можда била интересантна чињеница да је све већи број људи почео да ради од куће, па би можда то и одговарало ОСИ да остану код куће, а раде несметано путем рачунара.

Помоћница Пријић се даље осврнула на потребу за преиспитивањем ефеката подстицаја самозапошљавања јер је алармантан податак да се 90% малих или новооснованих привредних субјеката гаси у првој години пословања. То је, према њеним речима, јасан сигнал да је потребна озбиљна стручна подршка новооснованим привредним субјектима овог типа. Истиче и да је битно пратити тржишне токове и да су они најбољи сигнал на који начин држава треба да интервенише.

У којој мери институционално праћење статистичких података о броју решених антидискриминационих радних спорова и уопштено антидискриминационих спорова би могло да допринесе бољем праћењу примене антидискриминационих прописа? Изменама и допунама ЗЗД уведена је обавеза судова да Вашој институцији

достављају правноснажне пресуде из антидискриминационих парница. Да ли се то примењује и у којој мери видите да ће то унапредити само праћење стања у овој области?

Повереница Јанковић је сагласна да прецизни статистички подаци јесу од користи за вођење било какве политике, па и антидискриминационе. Институција ПЗР води евиденцију предмета по којима поступа, а приликом подношења редовних годишњих извештаја о стању равноправности поред тих података користи и остале релевантне показатеље из извештаја Уједињених нација, Европске комисије, Савета Европе, ОЕБС-а и организација цивилног друштва, чији рад је усмерен на унапређење положаја дискриминисаних група и уопште на област антидискриминације. Мишљења је да ће евиденција о судским пресудама пружити додатни квалитет праћењу стања у овој области. Још увек није могуће водити такву евиденцију јер Министарство правде није донело подзаконски акт којим се ближе дефинише реализација обавезе из ЗЗД о начину достављања анонимизованих пресуда, уз дефинисање свих административно-техничких услова у смислу означавања предмета, начина достављања, рокова, итд. Иако сматра да је ово крајње корисна мера, не очекује да би то довело до значајнијих побољшања положаја осетљивих друштвених група на тржишту рада.

Оно што сам приметио као недостатак, што би Вама можда могла бити идеја за иницијативу, тражио сам од Министарства правде податак о броју решених антидискриминационих спорова у области рада и запошљавања путем посредовања. Они су ми одговорили да те податке немају разврстане за област дискриминације и да се они се воде у области радних спорова, где спадају различите врсте спорова. Тако да из добијених бројчаних података није немогуће утврдити шта је била дискриминација, јер они то формирају на основу извештаја медијатора. У тим извештајима нема посебног дела који се тиче дискриминације на тржишту рада, тако да то можда може бити за Вас идеја да иницирате да се тај образац измени и да извештавање буде прецизније.

Повереница Јанковић је напоменула да су се неколико пута обраћали Министарству правде, али да је доношење подзаконског акта у њиховој надлежности те да очекује да ће бити консултована тим поводом.

Како видите тренутни систем заштите од дискриминације у РС, наравно са фокусом на тржиште рада у погледу његове ефикасности и ефективности? Да ли

можда може бити бољи, да ли можда имамо превише прописа, јер је много антидискриминационих норми у области рада у различитим законима, да ли је и запосленима и послодавцима незгодно да све то испрате? Да ли сматрате да нешто треба допуњавати или мењати?

Повереница Јанковић сматра да код нас постоји хипернормирање свега са недовољно јасним прописима. Истиче да се проблеми не могу ефикасно решавати само мењањем прописа.

Помоћница Пријић дели мишљење о хипернормираности свих области друштвеног живота. Навела је пример Закона о социјалној заштити који је донет 2011. године, а још увек постоје проблеми у његовој примени. Сматра да би доношење новог закона довело до још већих проблема у овој области. Пренето на терен радног права, наводи да постоји низ прописа, али поставља питање сврсисходности постојања антидискриминационих норми у различитим законским текстовима.

Што се тиче практичне примене судских и вансудских механизама, оно што примећујем на основу података, јесте да је током периода од доношења ЗЗД па закључно са овом годином, јако мали број правноснажно решених антидискриминационих парница у области рада и запошљавања. На пример, при Вишем суду у Крагујевцу је у периоду од 2010. године, закључно са овом годином (2024), свега десет правноснажно решених предмета. С друге стране, Ви као институција имате јако велики број притужби у области рада и запошљавања. Шта видите као неки од разлога да се људи више обраћају Вама? Да ли је то можда мање формални и бесплатни поступак, краћи временски период трајања у односу на судски поступак, или можда неповерење грађана и страх да се обрате судовима?

Помоћница Пријић сматра да је брзина поступка јако важна, нарочито када је област рада у питању. Наводи да институција ПЗР поступа ефикасно, једноставно и без великих формалних процедура, као и да ужива велики ауторитет. Нагласила је да је проценат поступања по издатим препорукама и мишљењима изузетно висок, око 80%–90%, упркос томе што донете одлуке нису извршне. Свесна је да овај механизам заштите има ограничење јер се њиме лице не може вратити на посао који је изгубило, те да се такви спорови по правилу решавају пред судом. Сматра да су брзина поступања и ауторитет институције вероватно основни разлози због којих се и у области дискриминације на раду њима људи најчешће обраћају. Напомиње да постоји

много већи број притужби у односу на број донетих мишљења, јер врло често, а то је карактеристично за област рада и запошљавања, људи по правилу сваку повреду права доживљавају као дискриминацију. Често се и не ради о дискриминацији, али запослени у институцији ПЗР у таквим случајевима упуте странке о чему се ради и коме се могу обратити.

Интересантно је споменути да је претходни Закон о равноправности полова предвиђао као подстицајну меру ослобађање од сношења судских трошкова странака које подносе тужбу због дискриминације по основу пола. Сада такве одредбе у Закону о родној равноправности нема, нити у ЗЗД. Да ли мислите да би враћање такве одредбе можда био подстицај грађанима да се лакше определе да поднесу тужбу, или мислите да то није неки пресудан фактор?

Помоћница Пријић истиче да је поступак подношења притужбе ПЗР бесплатан, и да у односу на износ судске таксе то може бити опредељујућа околност за обраћање ПЗР, а не суду. Сматра да уколико човек одлучи да покрене неки поступак, није сигурна да га износ таксе може одвратити од те намере, а нарочито када је дискриминација у питању и када се људи осећају повређено и осете потребу за исправљањем неправде. Свакако сматра да би ослобађање од претходног плаћања судских трошкова приликом подношења тужбе због дискриминације било у реду увести, и да не види потребу да се неко лично својство, као што је било у ранијем закону, пол, посебно издваја.

Такође, оно што је још интересантно је и да РАМРРС исто има надлежност у области дискриминације на раду. Да ли ту видите колизију надлежности јер нису исти поступци, генерално они имају јако мало предмета који су мериторно решени, Ви имате много више?

Помоћница Пријић сматра да је пожељно да постоје различити механизми заштите од дискриминације и право избора оног механизма за који одређено лице сматра да би му највише одговарало у конкретном случају. Мишљења је да не постоји било каква колизија са механизмом заштите који пружа РАМРРС.

1.1.2. Полуструктурисани интервју са директором Републичке агенције за мирно решавање радних спорова

Полуструктурисани интервју је обављен са др Ивицом Лазовићем,[1143] директором РАМРРС, дана 19. децембра 2024. године, у просторијама Агенције у Београду, адреса: Македонска 4, са почетком у 10.00 часова. Разговор је трајао четрдесепет минута, тонски је сниман мобилним телефоном уз усмену сагласност интервјуисаног лица.У наставку је представљен полуструктурисани интервју.

Да ли постојећи правни оквир у РС пружа ефикасну и ефективну, односно делотворну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин мислите да се он може додатно унапредити?

Директор Лазовић сматра да тренутни правни оквир у РС пружа ефикасну и ефективну правну заштиту од дискриминације, као и да постоји могућност за даље побољшање. Нагласио је да у првобитној верзији ЗМРРС дискриминација и мобинг нису били препознати као индивидуални радни спорови у којима Агенција има надлежност да поступа. Дискриминација и злостављање на раду су 2009. године путем посланичког амандмана предвиђени законским текстом као надлежност Агенције. Напоменуо је да се у пракси првобитно појавила дилема да ли кумулативно морају да постоје дискриминација и мобинг или законску норму треба тумачити као „дискриминација *зарез* мобинг“. Међутим, у пракси се подразумева да су то две различите појаве, које некада могу бити заједно, а некада не.

Истиче да је институција ПЗР препозната у јавности као прва адреса за заштиту од дискриминације. Агенција, иако има надлежност да поступа и у овим споровима, изградила је првенствено имиџ државног органа који пружа заштиту од злостављања на раду, као тзв „Агенција за мобинг“. Става је да уколико би се спровело истраживање на репрезентативном узорку, да највећи број испитаника не би повезао надлежност рада Агенције са могућношћу поступања у радним споровима због дискриминације. Сматра да се дискриминација чешће јавља приликом заснивања радног односа него током процеса рада. Такође, навео је да постојање различитих прописа и механизама заштите од дискриминације ствара боље могућности за заштиту права радника на тржишту рада.

[1143] Др Ивица Лазовић је постављен на положај директора Републичке агенције за мирно решавање радних спорова одлуком Владе РС 2021. године.

С обзиром на то да сте као институција доста заступљени на друштвеним мрежама, да ли имате у плану да можда већи акценат ставите и на проблем дискриминације, или фокус ипак остаје на проблему злостављања на раду?

Директор Лазовић истиче да се институција којом руководи бавила и подизањем свести грађана о значају борбе против дискриминације у оквиру пројекта који је реализован у сарадњи са удружењем грађана „Иницијатива за развој и сарадњу“. Такође, били су и део пројекта који је био посвећен развоју интерних процедура код послодавца за заштиту права радника, подржан од стране немачке организације ГИЗ. Један део тих пројектних активности тада је реализован у сарадњи са институцијом ПЗР и био је усмерен на дискриминацију. Навео је значај друштвених мрежа које Агенција користи и путем којих настоји да се грађани образују о темама везаним за дискриминацију и мобинг. Такође, нагласио је да Агенција нема општу надлежност за све радне спорове, јер су они кроз арбитражу ограничени, нису сви арбитрабилни, те да ЗМРРС таксативно набраја надлежности у којима овај државни орган може да поступа.

Имајући у виду Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најмаргинализованије или најдискриминисаније на тржишту рада у РС тренутно и уопштено претходних година, с обзиром на то да комуницирате и са привредницима и са синдикатима? Конкретно, у смислу тржишта рада или око приступа тржишту рада, неког каснијег каријерног напредовања, где је одређено лично својство запосленог препрека томе?

Директор Лазовић сматра да је прва асоцијација на дискриминацију на тржишту рада по основу ромске националне припадности. Иако Агенција није имала много случајева у којима су се Роми обраћали због дискриминације, навео је случај у коме се обратио један Ром и био је покренут и вођен поступак због мобинга и дискриминације. Међутим, касније како је поступак одмицао и увидом у записнике, било је упитно да ли је заиста била у питању дискриминација или заклањање иза националне припадности због неких дисциплинских преступа. Даље, споменуо је и случај када се радник из једног јавног комуналног предузећа, иначе Словенац по пореклу, позвао на то да је дискриминисан по националној основи. Касније се такође током поступка и увидом у записнике утврдило постојање неких дисциплинских поступака против тог лица због алкохолизма, па је на крају упитно било чак и то да ли је дотично лице словеначке

националности. Директор је навео да је проблем и дискриминација по основу година старости, те да су у најнеповољнијем положају особе од 50 до 65 година, а које имају тешкоће у проналажењу посла јер се из визуре послодаваца третирају „ни као старе ни као младе за рад“. Споменуо је да је током јуна месеца 2024. године одржана конференција на ту тему на којој су се активно укључили и синдикати.

Оно што је интересантно и што сам истраживао су потенцијали социјалног предузетништва. Релативно скоро је донет наш закон у овој области. Да ли сте ту имали неке иницијативе у смислу примене тог облика предузетништва за радну интеграцију рецимо бивших осуђених лица, ОСИ, Рома, жена жртава насиља у породици? У Великој Британији је доста коришћен тај институт за бивше осуђенике где постоје читава предузећа која раде искључиво са тим лицима и где у периоду пред истек казне затвора крећу са припремом за рад у предузећима. Како Вам се чини тренутно стање у РС с обзиром на то да имамо сада Закон о социјалном предузетништву, кога претходно није било, већ су се социјалним предузетништвом бавиле организације цивилног друштва? Сада је донет посебан пропис, треба да се усвоји и програм о подстицајним мерама за развој социјалног предузетништва. Да ли сте имали неких искустава на ову тему са представницима државних институција?

Директор Лазовић наглашава да је велики значај у томе што је усвојен Закон о социјалном предузетништву. Споменуо је и да је Агенција сарађивала са организацијама цивилног друштва које су обављале делатност социјалног предузетништва. Такође, навео је као позитиван пример подстицајне мере у циљу развоја старих заната као облик социјалног предузетништва. Ипак, имајући у виду надлежност Агенције, није било значајнијег контакта са социјалним предузећима.

Да ли можете направити разлику између послодаваца у приватном и јавном сектору, у смислу да су једни или други бољи у контексту заштите права својих запослених и уопштено у заштити од дискриминације? Да ли сматрате да ту постоји нека разлика и да су можда послодавци из приватног сектора усмеренији на то да им је заправо битно да запослени буду срећни и задовољни, а самим тим и више продуктивнији, или мислите да нема разлике?

У одговору на ово питање директор Лазовић није могао да се конкретно изјасни, будући да не располаже егзактним подацима на основу којих би се могли извести поуздани закључци. Напоменуо је ипак да се Агенцији генерално више обраћају људи

из јавног него из приватног сектора. Мишљења је да власничка структура послодавца не игра кључну улогу у томе да ли ће се појавити спорне ситуације дискриминације и мобинга и да су оне можда подједнако заступљене у оба сектора.

По Вашем мишљењу који су то економски подстицаји које држава може да примењује у циљу радне интеграције одређених маргинализованих друштвених група? Рецимо, ЗПРЗОСИ предвиђа подстицајне мере у смислу квота за запошљавање особа са инвалидитетом. Уведено је социјално предузетништво, односно институционализовано је. Очекује се усвајање програма за развој социјалног предузетништва где ће држава одвајати одређена новчана средства за развој овог вида предузетништва. Поменуо бих и родно одговорно буџетирање које већ има устаљену праксу у РС. Шта још видите као неки додатни простор где би могло да се делује? Да ли је то питање образовања рецимо, још од основне и средње школе, сада постоји и дуално образовање које је усмерено на запошљавање одмах након завршене средње школе?

Директор Лазовић сматра да недостају пројекти усмерени на упознавање са онима који су различити од већине, као и дијалог са тим особама. Истиче да у Србији, као земљи у којој живе и муслимани, католици, протестанти и већинско православно становништво, и даље постоји известан степен међусобног непознавања. Као позитиван пример навео је СФРЈ у којој је постојало братимљење градова, па су долазила деца из Словеније у Шумадију и из Шумадије ишла за Словенију и сл. У претходним примерима истакао је упознавање људи различитих националности и вера, али је подједнако битно упознавати и оне који су на било који начин другачији од нас, без обзира на то да ли је у питању сексуална оријентација, године, инвалидитет, здравствено стање или неко друго лично својство. Сматра да треба радити и на разбијању предрасуда путем медија, на пример, упознати како изгледа дан једне особе са инвалидитетом.

ПЗР је имао више пројеката везаних за такозване „живе библиотеке“ где управо различита лица са одређеним личним својствима дођу на одређено место и онда идете од стола до стола, причате са тим особама, и упознајете различите аспекте њиховог живота, који су то проблеми са којима се они сусрећу због личног својства које имају.

Интересује ме такође које су предности примене посредовања у решавању антидискриминационих радних спорова у односу на парницу? Конкретно ме занима економски аспект у смислу цене коштања и тога да је и механизам који се спроводи пред Вашом Агенцијом потпуно бесплатан. С друге стране, када је у питању дискриминација, можемо уочити да је и даље мали број предмета пред Вашим органом. С једне стране имамо те економске предности, а с друге стране људи нису то довољно искористили. Када су у питању судски и вансудски механизам јасне су предности и мане једног и другог, али ми се чини да то код нас није довољно искоришћено у корист вансудских механизама и шта су заправо разлози?

Директор Лазовић сматра да када је реч о предностима вођења поступка пред Агенцијом, поред тога што је тај поступак бесплатан, ту су и уштеда судских трошкова, трошкова адвоката, судских такси и сл. Процењује се да је по једној особи уштеда преко сто хиљада динара применом посредовања као метода за решавање спора. Истиче да утисак да ће у судском спору остварити значајну новчану накнаду код појединих лица ствара отпор према мирном, односно алтернативном решавању спора, будући да такав приступ не доноси материјалну корист уколико се полази од идеје финансијске добити. Наводи да Агенција има ограничену надлежност и да због тога велики број спорова не може бити решаван пред овом институцијом. Промотивне кампање путем друштвених мрежа које Агенција спроводи допринеле су порасту броја случајева за пет пута у односу на неки ранији период, те се годишње решава око 1.000 до 1.200 поступака. Као илустрацију истакао је случај у коме је јавно комунално предузеће из Лазаревца поступањем пред Агенцијом остварило преко седам стотина милиона динара уштеде у односу на потенцијалне судске трошкове. Пракса суда је недвосмислено ишла у корист запослених и та средства би била сигурно изгубљена, али је постигнут договор да се дуг репрограмира, договорена је исплата на рате.

Према речима Директора, алтернативне методе се заснивају на разговорима, договорима, дијалогу, као и на примени права. С друге стране, Директор наводи да је у судским поступцима тужилац као запослени „маркиран“ као неко ко је против послодавца, неко ко је непријатељ, те долази до погоршања ситуације унутар радног колектива. Истакао је да су неке државе које су прописале обавезност решавања радних спорова најпре мирним путем, свеле такво решење на процесну обавезност. Навео је пример да је у Црној Гори јануара 2023. године било 18.000 предмета и да су сви завршили пред судом, а прописана је обавезност решавања радног спора најпре

мирним путем. Када је реч о дискриминацији, директор Лазовић сматра да већина лица која путем интернета тражи информације о томе коме могу да се обрате за помоћ, као прву адресу добија институцију ПЗР. То је вероватно и разлог због чега Агенција нема већи број таквих поступака. Код ПЗР поступак је бесплатан и при том ова институција има могућност посредовања и веће искуство у тој области. Надлежност Агенције се односи само на дискриминацију у области рада. Дискриминација ни од стране Агенције није детектована као кључна надлежност, већ као један „облик надлежности" у којима поступа. Наглашава да је арбитражна одлука Агенције једна од предности која у поступку по притужби код ПЗР не постоји, јер одлуке ПЗР нису правно обавезујуће. Уколико се стране у спору због дискриминације на раду споразумеју како ће спор решити, арбитар на основу тог споразума доноси арбитражну одлуку која је правно обавезујућа. То је на неки начин корист за запослене, али је упитно да ли је и за послодавце.

Изменама и допуна ЗМРРС је 2018. године предвиђено да, када је реч о антидискриминационим споровима, споразум може да се постигне само уз сагласност обе стране, односно арбитар не може спор решити мериторно без споразума. Ово се може сматрати неком врстом подстицајне мере да се и послодавац и запослени охрабре да разговарају и реше проблем који постоји.

Директор Лазовић истиче да се такво решње односи искључиво на мобинг и дискриминацију, као и да је метода арбитраже у тим случајевима заправо прерасла у хибридну мед-арбитражу. То значи да у таквим споровима има преговора и договора, те да кроз њих долази до арбитражне одлуке. Додаје да се у пракси, пре увођења таквог правила, јављао проблем у ситуацијама када се донесе арбитражна одлука у случајевима дискриминације или мобинга, којом се констатује да је запослени био изложен дискриминацији, односно злостављању, након чега он остаје код послодавца са одлуком којом се утврђује да је био жртва таквог поступања. Овакву ситуацију Директор сликовито описује речима да се запослени оставља као „јагње међу вуковима".

На који начин је у Агенцији организовано праћење статистичких показатеља предмета, да ли вршите класификацију који случајеви се односе на мобинг, а који на дискриминацију? Тренутно у истраживању које спроводим постоји велики проблем када је реч о медијацији, односно посредовању, јер Министарство правде нема

поуздане информације, извештаји који стижу од медијатора нису довољно прецизни и праћење и антидискриминационих парница и посредовања врло је непрецизно. Уколико би статистички показатељи били поуздани и прецизни, онда би се адекватно пратила успешност примене антидискриминационог законодавства. Све друго су неке претпоставке и хипотезе које покушавамо да утврдимо кроз онлајн анкете, фокус групе, али опет мислим да би се то институционално могло боље решити. Оно што је добро јесте да су измене и допуне ЗЗД 2021. године предвиделе да су судови у обавези да све пресуде из антидискриминационих парница достављају служби ПЗР. До данас то се не примењује јер није измењен Судски пословник. Каква је ситуација у Агенцији када је реч о праћењу предмета?

Директор Лазовић наводи да Агенција има дигитализовану базу предмета, да се цео поступак спроводи електронски, те да постоји могућност претраге по кључним речима што увелико олакшава посао, као и да запослени имају различите нивое овлашћења за приступ подацима о предметима. Истиче да је Агенција основана 2005. године, а да је дигитализација започета 2015. године, тако да постоји проблем са старијим предметима који нису могли да буду унети у електронску базу. Постоји и могућност да се поступак пред Агенцијом покрене онлајн. Предвиђен је и именик миритеља и арбитара, затим извештаји који се заснивају на статистичким показатељима, где се може видети број поднетих захтева, број мериторно решених предемта и сл.

Када је у питању именовање арбитара, оно што сам приметио, али опет није репрезентативан узорак јер су само четири мериторно решена предмета у области дискриминације, да стране нису постигле споразум о именовању арбитра. Шта је разлог томе?

Директор Лазовић је појаснио да у пракси стране у поступку најчешће не предлажу арбитре, будући да постоји бојазан да би предлагање одређеног лица могло изазвати сумњу у његову непристрасност, посебно ако се претпоставља да постоји блискост или повезаност са страном која га предлаже. Врло често у случају када једна страна предложи арбитра А, а друга арбитра Б, онда им се одреди арбитар Ц. Наравно, истиче да није увек тако, јер има угледних појединаца, професора радног права, пензионисаних судија, који су у широј јавности познати као лица на која не може да се утиче, и она врло често буду прихваћена. У ситуацијама када арбитар није довољно

препознатљив, односно када постоји извесна задршка страна у поступку, ЗМРРС предвиђа да, уколико стране не постигну споразум, арбитра одређује надлежни орган. Ту је заправо случај да нико није предложен, па одлуку доноси Агенција. Агенција се руководи територијалним принципом, па ако је рецимо поступак у Нишу, одређује се арбитар из Ниша. Директор наводи ситуације да су стране у поступку тражиле професоре препознате у јавности али су ван места њиховог пребивалишта или места радног ангажовања, као што су професор Сенад Јашаревић из Новог Сада, професор Бојан Урдаревић из Крагујевца или професор Горан Обрадовић из Ниша, Агенција је уважавала те захтеве. Закључује да се, начелно, Агенција придржава географског принципа приликом одређивања арбитара.

1.1.3. Полуструктурисани интервју са судијом Вишег суда у Нишу

Полуструктурисани интервју је обављен са Миленом Симоновић, судијом Вишег суда у Нишу, дана 30. децембра 2024. године, у канцеларији судије у згради Вишег суда у Нишу, адреса: улица Вожда Карађорђа 23, са почетком у 13.00 часова, и разговор је трајао око сат времена. Судија Симоновић је према Годишњем распореду послова Вишег суда у Нишу за 2024. годину (Су I-2-4/23) од 31. октобра 2023. године, била распоређена да поступа у првостепеним парничним предметима.[1144] Пре почетка разговора, судија Симоновић се усмено сагласила да интервју буде тонски сниман путем мобилног телефона. Након завршетка интервјуа, судија Симоновић и докторанд Александар Михајловић су се сагласили да саставе писану изјаву на компјутеру судије, коју је докторанд Михајловић потписао и предао кабинету председника Вишег суда у Нишу. У изјави је констатовано да је разговор тонски сниман, а у сврху израде докторске дисертације на Правном факултету Универзитета у Нишу, као и да у друге сврхе неће бити коришћен. У наставку је представљен полуструктурисани интервју.

Да ли постојећи правни оквир у РС пружа ефикасну и ефективну правну заштиту у области заштите од дискриминације, нарочито са фокусом на тржиште рада? У погледу постојећих правних прописа, имамо ЗЗД као кровни закон, наравно постоје и бројни други прописи који имају антидискриминационе клаузуле, по Вашем досадашњем искуству, која је Ваша оцена тренутног стања?

Судија Симоновић је мишљења да је тренутни законодавни оквир у РС добар, али да је посебно питање начин на који се он у пракси примењује. У циљу што боље примене постојећих закона, као и међународних и европских стандарда, сматра да посебну пажњу треба посветити едукацији послодаваца, запослених у правосуђу, као и грађана уопштено о њиховим правима. Истакла је да се о дискриминацији у области рада и запошљавања доста говори, али да је потребна едукација послодаваца како би се превенирали потенцијални спорови дискриминације на раду, а самим тим предупредило вођење судских поступака.

С обзиром на то да судите и у области антидискриминационих спорова, према неком досадашњем искуству, да ли бисте могли да констатујете одређене друштвене групе које су се издвојиле као најдискриминисаније у погледу предмета у којима сте

[1144] Годишњи распоред послова Вишег суда у Нишу за 2024. годину (Су I-2-4/23) од 31. октобра 2023. године https://www.ni.vi.sud.rs/files/godisnji-raspored-2024.pdf приступ: 2. 8. 2025.

поступали, или просто на основу рада Вишег суда у Нишу можете то да детектујете?

Према досадашњем искуству, судија Симоновић је навела да је највећи број спорова, од којих су неки још увек у току, вођен у периоду од 2016. до 2018–2019. године. Реч је о масовним тужбама ратних војних резервиста који су као основ дискриминације истицали лично својство у виду места пребивалишта. Велики број тих тужбених захтева био је усвајан. Имала је један предмет дискриминације по основу синдикалне припадности, али је на крају у том предмету одлучивао њен колега који је преузео њене предмете, и колико се сећа тужбени захтев је на крају био одбијен. Генерално, констатује да нема великог броја предмета у споровима због дискриминације на раду.

Управо то што сте Ви рекли, то сам и приметио на основу увида у досадашњу праксу Вишег суда, да у тужбама није уопште конкретизовано лично својство. Само се констатује да постоји неједнак третман исплате зараде, јубиларне награде, или уопште неко друго разликовање, али нигде није конкретизовано који је основ неједнаког третмана.

Наш ЗЗД је врло либералан јер садржи отворену листу личних својстава, па уз то било које лично својство, уз одговарајуће доказе, може бити препознато као такво. Оно што сам могао да приметим на основу званичних истраживања које спроводи ПЗР на сваке три и по године, јесте да су међу најдискриминисанијим друштвеним групама, укључујући и област тржишта рада, константно Роми, ОСИ, ЛГБТИК+ особе, као и Албанци. Али, с друге стране, чињеница је и да имамо јако мали број судских предмета. Кроз неке алтернативне механизме за решавање спорова, као што је ПЗР, највећи број притужби јесте управо у области рада и запошљавања. Како Ви видите такву ситуацију, да ли је разлог обраћања људи више Повереniку него суду можда једноставност поступка или постоји неки други разлог?

Судија Симоновић сматра да је једноставност поступка пред ПЗР сигурно један од главних разлога чешћег коришћења овог механизма заштите права. С друге стране, као одвраћајуће разлоге за обраћање суду она наводи страх странака од исхода судског поступка, временски период трајања, трошкове поступка, ангажовање адвоката и сл. Посебно истиче важност да заступници странака у антидискриминационим парницама треба да поседују посебна знања и вештине за поступање у овим предметима. Због тога

је велики значај адвокатских комора које могу организовати додатна усавршавања адвоката у овој области. Улогу бесплатне правне помоћи такође не треба занемарити, па тако држава може усмерити додатну пажњу и ка том виду заштите права грађана. Иако не спори ефикасност и једноставност поступка пред ПЗР, судија Симоновић подвлачи да су одлуке ПЗР у форми препорука и мишљења, те да, за разлику од судских одлука, немају обавезујућу правну снагу. Такође, у поступку пред ПЗР није могуће остварити право на накнаду материјалне или нематеријалне штете у случају дискриминације.

Наредно питање везано је за одређене економске механизме које би држава могла додатно да примени, уз већ постојеће, као што је правно регулисање социјалног предузетништва које подстиче запошљавање одређених друштвених група, онда се спомиње родно одговорно буџетирање у контексту одвајања одређених буџетских линија за потребе жена из одређених угроженијих група, на пример, жене жртве породичног насиља? Оно што наш систем исто препознаје јесу афирмативне мере за запошљавање ОСИ или Рома.

Судија Симоновић истиче посебно друштвену групу коју чине осуђивана лица. Према њеном мишљењу, предрасуде према овим лицима и даље су присутне, због чега је неопходно посветити посебну пажњу њиховој ресоцијализацији. Закон о извршењу кривичних санкција предвиђа могућност радног ангажовања осуђених лица током издржавања казне затвора. Она сматра да меру забране обављања делатности треба прилагођавати приликом изрицања мере у зависности од околности конкретног случаја. Навела је пример из медија о значају удружења грађана које је основано с циљем да се лица која су била осуђивана на казну затвора усмеравају на брже проналажење посла. Иако ову групу лица није имала у својој пракси у предметима дискриминације, желела је да њих посебно истакне као маргинализовану друштвену групу која често остане у сенци неких других друштвених група.

Некадашњи Закон о равноправности полова предвиђао је одредбу да се лице које подноси тужбу због дискриминације на основу пола ослобађа претходног сношења судских трошкова, независно да ли има право на „сиромашко право“ или не. Сада такве одредбе нема у Закону о родној равноправности, као ни у ЗЗД. Да ли сматрате да би увођење одредбе о ослобађању од претходног сношења судских трошкова приликом подношења тужбе због дискриминације по основу било ког личног својства

било вид подстицаја, тј. подршке грађанима да се чешће обраћају суду у овим споровима?

Судија Симоновић сматра да би оваква универзална одредба о ослобађању од претходног сношења судских трошкова, када је реч о антидискриминационим парницама, била сигурно подстицајна за странке. Навела је и да је изменама Закона о судским таксама предвиђено ослобађање од плаћања судских такси уколико странке у судском поступку, до завршетка припремног рочишта, закључе поравнање, признање тужбеног захтева или дође до одрицања од тужбеног захтева, односно када на неки начин алтернативно реше спор. Највиши износ судске таксе пред Вишим судом је 97.500,00 РСД, тако да не треба занемарити наведене подстицајне мере. Нагласила је и да су судије, према Закону о парничном поступку, дужне да укажу странкама на могућност да спор реше мирним путем, било у поступку медијације, било постизањем међусобног договора, односно закључењем поравнања. По правилу, након спроведене медијације странке приступају закључењу судског поравнања, будући да се такво поравнање може извршити као судска одлука.

Моје последње питање везано је за институционално праћење статистичких података о броју решених антидискриминационих парница, наравно и са фокусом на област рада и запошљавања, јер ЗЗД је предвидео да су виши судови у обавези да достављају пресуде ПЗР, који су вођени у области антидискриминационих спорова. Још увек се та одредба закона не примењује. Колики је значај оваквог правила које би могло да допринесе бољем праћењу примене антидискриминационих прописа, и уопштено, како видите однос судова у том контексту са једним независним државним органом?

Судија Симоновић сматра да комуникација између судова и независног тела треба да постоји, да се она може реализовати тако што ће независни државни орган на крају календарске године, или у неком другом временском периоду, затражити извештај о броју предмета о споровима поводом дискриминације. Посебно наглашава потребу за изменом судског пословника и прецизирањем начина означавања таквих предмета. Све парнице се воде под ознаком „П“ у првом степену, док је „Гж“ ознака за другостепене поступке. Такво означавање отежава посао, те је потребно више ажурности ради олакшања рада судијама, судском особљу и научним радницима. Закључује и да би од великог значаја било посебно означавање дискриминације, нарочито у случају постојања посебних закона, било да је реч о заштити од злостављања на раду или о забрани дискриминације.

1.1.4. Полуструктурисани интервју са судијом Вишег суда у Новом Саду

Полуструктурисани интервју је обављен са Марком Прентовићем, судијом Вишег суда у Новом Саду, дана 16. јануара 2025. године, у канцеларији судије у згради Вишег суда у Новом Саду, адреса: улица Сутјеска 3, са почетком у 10.30 часова, и разговор је трајао око сат времена. Од априла 2024. године судија Прентовић суди у другостепеном поступку у парничним стварима.[1145] Претходно је у периоду од јануара 2021. до априла 2024. године судио у првом степену у предметима исте материје, такође у Вишем суду у Новом Саду. Судија Прентовић није био сагласан да се интервју снима путем мобилног телефона, тако да су током разговора вођене белешке о одговорима које је давао. На основу тих бележака приказан је интервју који је са њим обављен.

Да ли постојећи правни оквир у РС пружа ефикасну и ефективну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања и на који начин се може додатно унапредити?

Судија сматра да је постојећи правни оквир за заштиту од дискриминације на тржишту рада солидан. Мишљења је да је довољно постојање једног кровног антидискриминационог прописа будући да тренутно стање, у којем велики број закона садржи антидискриминационе одредбе у области рада, може бити збуњујуће за грађане. Наравно, неспорно је постојање таквих одредби у Закону о раду. Оцењује да је тренутно број предмета антидискриминационих парница у области рада и запошљавања јако мали. Као разлог наводи недовољну просвећеност људи да препознају овакве случајеве. Такође, сматра да се терет доказивања у антидискриминационим парницама уопште не поштује и да тужена страна не предузима иницијативу да доказује да до дискриминације није дошло када тужилац то учини вероватним. Сматра да је жртви дискриминације битно да се акт дискриминације утврди пресудом, али констатује да је проблем и у врло ниским износима накнаде нематеријалне штете у случају дискриминације. Овакав облик накнаде штете се досуђује шаблонски, без залажења у конкретан облик штете коју странка трпи услед дискриминације. Судија се залаже и за законско увођење правила да се пре почетка антидискриминационе парнице спроведе покушај обавезног мирења

[1145] Годишњим распоредом послова Вишег суда у Новом Саду за 2025. годину (Су I-2-2/24) од 31. октобра 2024. године, судија Марко Прентовић је распоређен као судија у области парничних предмета на пословима другостепеног судовања као заменик председника другог већа.

између страна у спору. То правило би, према његовим речима, требало да буде стриктније од правила из Породичног закона (у даљем тексту: ПЗ) о обавезном покушају мирења супружника у случају развода брака, будући да је ПЗ то предвидео након покретања парнице.

Имајући у виду Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најдискриминисаније на тржишту рада у РС, узимајући у обзир постојеће антидискриминационе парнице које су вођене пред Вишим судом у Новом Саду?

С обзиром на то да је у досадашњој пракси судија имао свега три случаја поступања у антидискриминационим парницама у области рада, не може да издвоји које су то друштвене групе.

Према досадашњој пракси, да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављено да је учињено од стране послодаваца из приватног или јавног сектора, и како то објашњавате?

Како је у досадашњој пракси имао свега три случаја поступања у антидискриминационим парницама у области рада, није могао да пружи одговор на ово питање.

Да ли сматрате да би увођење правила да се у поступку у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола/рода и инвалидитета, тужилац ослободи претходног плаћања трошкова поступка, који би се исплаћивали из средстава суда, утицало на то да ове групе лица чешће пријављују случајеве дискриминације на тржишту рада?

Судија сматра непотребним да се одређено лично својство, укључујући пол/род или инвалидитет, посебно издваја у том контексту. Каже да се правила о примени тзв. „сиромашког права“ у пракси врло ретко примењују пред Вишим судом у Новом Саду, јер су таксе иначе врло високе.

Чланом 40б ЗЗД („Службени гласник РС”, бр. 22 од 30. марта 2009, 52 од 24. маја 2021) прописано је следеће:

Судови су дужни да:

1) воде евиденцију о правноснажним пресудама и одлукама донетим у парницама за заштиту од дискриминације, о правноснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и о правноснажним пресудама и одлукама донетим у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости;

2) за претходну годину, а најкасније до 31. марта текуће године, доставе ПЗР анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке донете у парницама за заштиту од дискриминације, анонимизоване правноснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости.

Евиденција из става 1. тачка 1) овог члана садржи и податке рашчлањене по основама дискриминације, областима друштвених односа, врсте одлука, одредбе закона на које се повреде односе и друге податке од значаја за сагледавање стања у области заштите од дискриминације.

Начин вођења евиденције судова за пресуде и одлуке из става 1. овог члана и начин њиховог достављања ПЗР прописује министар надлежан за правосуђе.

У којој мери би реализација ове одредбе Закона захтевала додатне ресурсе у смислу модификације постојећег програма електронског праћења предмета и ангажовања додатних људских ресурса? Да ли би ова одредба допринела прецизнијем праћењу стања и указивању на потребу за додатном законодавном интервенцијом у области заштите од дискриминације?

Судија је сагласан да би праћење статистичких података било врло корисно у овој области. Упознат је са чињеницом да таква одредба постоји у ЗЗД и да судски пословник још увек није измењен у том сегменту. Такође, сматра неадекватним тренутно стање уписника предмета из области антидискриминационих парница, укључујући и област рада и запошљавања. На крају истиче и да се често дешава да се предмети који су означени у уписнику као дискриминација односе и на злостављање на раду.

1.1.5. Полуструктурисани интервју са медијаторком

Полуструктурисани интервју је обављен са медијаторком др Анђелијом Тасић, ванредном професорком на Катедри за грађанскоправне науке на Правном факултету Универзитета у Нишу, дана 30. децембра 2024. године, у неформалном, ванинституционалном окружењу, у Нишу.[1146] Време трајања интервјуа било је од 18.00 часова до 18.50 часова. Разговор је тонски сниман путем мобилног телефона уз усмену сагласност медијаторке. У наставку је представљен полуструктурисани интервју.

Да ли постојећи правни оквир у РС пружа ефикасну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити?

Медијаторка Тасић наводи да у погледу ефикасности ЗЗД садржи општу одредбу да су антидискриминационе парнице хитне, али да не разрађује ту норму. Наводи као пример ПЗ који одредбу о хитности регулише тако да породични спорови треба да се заврше на највише два рочишта. Као некадашње законско решење навела је да су радни спорови морали да се правноснажно окончају у оба степена за шест месеци. Закон о парничном поступку садржи одредбу о временском оквиру парнице, али и да би ЗПП требало да предвиди и дисциплинску одговорност судије за непоштовање тог оквира. Такође, сматра да тренутни правни оквир пружа делотворну правну заштиту од дискриминације. Ипак, као примедбу наводи да ЗЗД није прецизан у разграничењу да ли је реч о радним споровима или антидискриминационим споровима, када је у питању дискриминација у области рада. Код радног спора постоји могућност враћања запосленог на рад, а код антидискриминационог спора то није могуће. У споровима због дискриминације могуће је истаћи и захтев за отклањање последица незаконитог поступања, на пример, да се уклони оглас „Забрањен улаз Циганима“, али није могуће тражити да се лице врати на посао услед добијања отказа због националне припадности. Из упоредноправне перспективе, као добар пример законски прецизне

[1146] Др Анђелија Тасић уписана је у Регистар посредника који води Министарство правде РС, број дозволе за посредовање је: 740-09-00853/2025-22, од 5. 8. 2025. године. Поред тога што др Анђелија Тасић обавља послове посредовања, као додатан разлог због чега је она изабрана за овај полуструктурисани интервју јесте чињеница да је њена докторска дисертација на тему „Поступак у парницама за заштиту од дискриминације“ (https://www.prafak.ni.ac.rs/files/disertacije/dis-andjelija-tasic.pdf приступ: 22. 4. 2025), која је одбрањена на Правном факултету Универзитета у Нишу 2016. године, међу првим дисертацијама у РС у којој је обрађивана конкретна тема. Стога, сматрамо да је било значајно имати за саговорника у овом сегменту некога ко се и теоријски и практично бави питањима која су предмет истраживања у овој докторској дисертацији и чути непосредна искуства медијаторке.

формулације разликовања радног спора и дискриминације у области рада, навела је хрватски Закон о сузбијању дискриминације.

У погледу ефикасности и делотворности, медијаторка Тасић се осврнула и на случајеве злостављања на раду када се тужба може поднети у законом предвиђеном року, док код случајева дискриминације таквог рока нема. С једне стране, непостојање таквог рока може створити и тешкоће у процесу доказивања, на пример, ако неко после пет година каже да је био дискриминисан по основу пола. С друге стране, преклузивни рок може створити притисак жртви дискриминације да мора да поднесе тужбу против послодавца, а да још увек нема претходно решено питање алтернативног радног места, тј. извора егзистенције. Будући да је и даље мали број предмета пред судовима због дискриминације у области рада, сматра да би преклузивност рока за подношење тужбе имала само одвраћајући ефекат за остваривање судске заштите.

У којој мери сматрате да је добро, али истовремено и збуњујуће јер постоји велики број прописа, на пример, Закон о спорту, Закон о волонтирању, Закон о државним службеницима, наравно и Закон о раду, као и други прописи, који садрже антидискриминационе клаузуле у области рада.

У погледу овог питања медијаторка Тасић је истакла да је много боље и за саму странку, као и за суд, да ово питање буде уређено једним кровним антидискриминационим прописом. То значи да поред материјалноправних одредби о забрани дискриминације, такав пропис треба да садржи и одредбе процесне природе које се односе на парничне поступке у споровима због дискриминације. На пример, раније важећи Закон о равноправности полова је садржао и одредбе процесне природе. Садашњи Закон о родној равноправности више нема таквих одредби и упућује на примену ЗЗД.

Да ли сте до сада имали неки случај дискриминације на раду у коме сте поступали као медијаторка?

У својој досадашњој пракси каже да није спроводила медијацију ни у једном спору због дискриминације на раду. Истиче да то не значи да ових спорова нема, већ да је то генерално слика односа према посредовању у нашем друштву. Сматра да је и једним делом код нас и из културолошких разлога у већој мери прихваћено парничење него примена алтернативних начина за решавање спорова. Навела је пример случаја злостављања на раду у коме је поступала, али том приликом стране у спору нису

желеле да се баве суштином проблема због чега је до конкретне ситуације дошло. Кључно питање између њих било је да се постигне договор колики максималан број зарада ће том запосленом бити исплаћено јер је одлучио да напусти тај посао.

С обзиром на то да нисте поступали ни у једном предмету због дискриминације у области рада, а докторирали сте на тему антидискриминационих парница, и спроводите различита истраживања у овој области, да ли бисте могли да издвојите одређене друштвене групе за које сматрате да су дискриминисаније на тржишту рада?

Медијаторка је најпре истакла важност да запослени буду едуковани о својим правима. При томе, потребна је суштинска едукација људи, а не само формално испуњавање одређених формулара о присутности на обукама и решавање неких тестова који нису гаранција да су запослени заиста стекли одређена знања.

Надовезао бих се на овај Ваш одговор о значају едукације. Пре одређеног времена сам радио консултантски за Унисеф у Србији и било је неопходно да урадим неколико тестова, уз претходно праћење едукативних онлајн туторијала о правима у области рада, недискриминацији, родно заснованом насиљу и сл.

Што се тиче одговора на питање које друштвене групе види као дискриминисаније на тржишту рада и уопштено у нашем друштву, медијаторка Тасић наводи да су то Роми, и да такав закључак изводи на основу праксе институције ПЗР. Наводи да су на тржишту рада поред Рома, у неповољнијем положају и ОСИ (пре свега са оним обликом инвалидитета који је видљив), лица са неком физичком аномалијом, или било које друго лице за које послодавци због предрасуда сматрају да ће такви запослени одвратити клијенте. Друга група људи у повећаном ризику од дискриминације на тржишту рада јесу жене за које се сматра да ће чешће одсуствовати са посла због обавеза око деце, а да су у још већем ризику самохране мајке или мајке деце са инвалидитетом. Као повољно решење из упоредноправне праксе наводи да у Скандинавији отац не да може, него мора да користи породиљско одсуство, што пружа мушкарцима и женама сличне позиције. Из угла послодавца свеједно је да ли ће запослити мушкарца или жену, јер кад добију дете обоје ће одсуствовати. Таквим приступом се суштински побољшава положај жена на тржишту рада јер и мушкарац мора да користи породиљско одсуство и тиме се подстиче конкуренција између оба

пола, тако да је фокус на знању и вештинама кандидата, а не на томе да ли ће жена одсуствовати са посла и колико дуго.

Сада сте ме подсетили овим примером да сам приметио у Енглеској и у Шведској огроман број очева који у носиљкама носе децу, што је код нас и даље ретка појава, као и сцене да очеви мењају пелене деци у тржним центрима.

На овај коментар медијаторка се надовезала примером глумца Ештона Кучера (енгл. *Christopher Ashton Kutcher*) који је рекао да ће частити или рекламирати неки ресторан који ће у мушком тоалету имати пресвлаку, јер је он сто пута дошао са дететом, хтео да га пресвуче, али није могао јер се пресвлаке налазе само у женском тоалету. Управо то указује колико се подразумева да ће жена све то радити уместо мушкарца, а самим тим ће код нас бити и угроженија на тржишту рада.

Не знам да ли бисте могли да одговорите на наредно питање, а односи се на то да ли је већи број случајева дискриминације на раду учињен од стране послодаваца из приватног или јавног сектора?

На ово питање није добијен одговор. Према речима медијаторке, свака врста одговора била би субјективне природе и подложна спекулацијама.

Наредно питање везано је за одређене економске подстицаје које држава може да примењује, као што су субвенционисање и развој социјалног предузетништва у Србији, онда афирмативне мере за запошљавање ОСИ и друго. Како видите њихову примену у пракси?

У погледу примене наведених мера, медијаторка Тасић сматра да је неопходна боља и строжа контрола примене постојећих правила. На пример, код правила о обавези запошљавања ОСИ треба креирати норму да се послодавцу не исплати да плати пенале јер није запослио такву особу, а био је у обавези да то учини. Даље, преквалификације треба да буду у области информационих технологија, тј. у оним областима где постоји тражња на тржишту. Све док постоји „исплатива“ алтернатива у виду казни, тј. пенала за непримењивање суштине једног правила, неће се постићи жељене промене.

Треба споменути и Закон о финансијској подршци породици са децом, где још увек жене предузетнице нису у потпуности изједначене са женама које раде у јавном

сектору. Свакако ће жена која ради у јавном сектору примати већу накнаду док је на породиљском одсуству, него жена предузетница.

Медијаторка се сагласила са овом констатацијом и напоменула да је реалност да жене касније рађају децу, да иду на вантелесну оплодњу, да постоје породиље од тридесет и плус година и да законодавац треба да се прилагоди томе и направи родно осетљиву статистику, те да се на основу тога креирају адекватна законодавна решења и мере јавних политика.

Када је реч о судским и вансудским механизмима заштите, генерално, по ономе што сам ја истраживао, могу да констатујем да је јако мало судских спорова који су окончани правноснажном судском одлуком када је реч о антидискриминационим споровима, изузетно је скромна и пракса пред РАМРРС у случају индивидуалних радних спорова због дискриминације, а на основу добијеног одговора из Министарства правде није могуће утврдити број спорова дискриминације на раду који су решавани посредовањем. Тренутно је највише предмета пред ПЗР. Шта видите као разлог таквог стања примене наведених механизама заштите од дискриминације? Да ли је ту питање страха, неповерења у правосуђе, у институције уопштено да се затражи правна заштита?

Медијаторка још једном истиче да културолошки постоји склоност наших људи ка парничењу. Међутим, када су у питању спорови због дискриминације, нарочито у области рада, послодавац се перципира као процесно јача страна. Даље, медијаторка Тасић сматра да се та претпостављена процесна неједнакост из угла дискриминисаног види као одвраћајући фактор да се затражи судска заштита, тј. постоји неповерење да ће суд међу неједнакима да се постави једнако. Навела је пример да је у Нишким народним новинама објављена судска одлука да је послодавац, иначе компанија са Копаоника, извршио мобинг над одређеним лицем, а то је учињено на основу истакнутог публицистичког захтева за објављивање пресуде. Овај пример илуструје изигравање прописа јер ће најмање штете изазвати објављивање пресуде у новинама на које нико неће да обрати пажњу у односу на друге значајније локалне медије. Овим се потврђује споменута перцепција да је неједнакост међу странкама пресудна. Институција ПЗР је успела да изгради имиџ независног тела, и тела окренутог жртвама дискриминације, те није изненађење велики број предмета пред овим органом.

Можда је додатан разлог због чега се дискриминисана лица чешће јављају институцији ПЗР чињеница да је реч о мање формалном поступку, који је такође бесплатан, брз, и уз врло једноставну форму за обраћање?

Поред наведних предности поступка пред институцијом ПЗР, медијаторка Тасић је споменула и значај правних савета које запослени у стручној служби ПЗР пружају лицима која им се обрате. У случајевима вођења судског поступка настају додатни трошкови око ангажовања адвоката, а механизми бесплатне правне помоћи немају довољно капацитета да одговоре на све потребе странака.

С друге стране, имамо и ону одредбу о терету доказивања која је опет у корист странке.

Иако формалноправно ово правило о терету доказивања иде у прилог лицу које тврди да је било дискриминисано, сматра да је за странку често превише апстрактно шта значи „учинити вероватним“ да је била дискриминисана.

Да ли сматрате да би било корисно да се уведе одредба у ЗЗД да ће тужилац који подноси тужбу због дискриминације по основу било ког личног својства бити ослобођен претходног сношења парничних трошкова? Такво решење је некада било предвиђено Законом о равноправности полова у случајевима подношења тужбе због дискриминације по основу пола.

Медијаторка Тасић сматра да би такво законско решење било свакако корисно. Без такве одредбе уопштено важе правила Закона о парничном поступку о ослобађању од плаћања трошкова поступка. Иако би то можда довело до злоупотребе права и подношења великог броја тужби, не мисли да би икоме било комфорно да подноси тужбе и да се излаже судском поступку уколико не мора. Напомиње да постоји „манија парничења као дијагноза“, и да је упозната са пресудом Врховног суда према којој је „манија парничења“ коришћена као дијагноза за лишење пословне способности.

Када причамо о посредовању, тј. медијацији и њеној популаризацији, ако не грешим, према одредбама ПЗ у случајевима развода брака, прво мора да се спроведе обавезно мирење супружника?

Медијаторка Тасић истиче да се у таквом случају ради о обавезном мирењу, а уколико једна од странака не дође на мирење, сматра се да је мирење било неуспешно и прелази се на даљи ток парничног поступка. То је само један корак који се врло лако

прескаче. Наводи да постоје идеје да се за неке поступке уведе обавезна медијација. Највећи пропуст медијације, из њеног угла, је у томе што се она не популаризује пре покретања судског поступка. Постоје у разним земљама центри за медијацију где, на пример, петоро медијатора изнајми одређени простор и рекламирају и наплаћују своје услуге медијације. Такође, примењује се и тарифник медијатора, а то би значило заправо да су људи одговорни и рационални, и у случају спора, најпре покушају да га реше медијацијом.

Путем посредовања би могло доћи и до ближег контакта између послодавца и припадника дискриминисане групе, па би се додатно можда разбиле неке предрасуде и стереотипи.

Медијаторка Тасић је потврдила претходну констатацију као једну од предности медијације. Такође, наводи да трошкови вођења медијације нису много високи. Странке када дођу на медијацију већ ангажују адвокате. Колико год да се у тренутним околностима обавља медијација *pro bono*, адвокат наплати сваки излазак као излазак на рочиште. На тај начин, оно што се иначе сматра предношћу медијације (да је јефтинија), за ту странку она није јефтинија јер за медијацију постоји рок од 60 дана за окончање. Ако се организују три сесије посредовања, адвокат ће свом клијенту за 60 дана наплатити три изласка на рочиште, што је много више него што би се платило у судском поступку за два месеца. Из изнетих разлога, медијаторка мисли да треба радити на идеји примене медијације пре суђења.

Ако добро разумем, Ви заступате став да пре него што дође до суђења, треба покушати да се спор реши медијацијом?

Сматра да је много боље решење да се медијација примењује пре него што странке у сукобу дођу до суда. Истакла је да, према њеном досадашњем искуству обављања медијације у суду, странке буду упућене на на медијацију на првом рочишту, те да има мали проценат успеха, али да њено поступање није допринело таквом исходу. То су, према њеним речима, „људи који су се определили психички, финансијски и на било који други начин да воде судски поступак до краја“. Навела је да странке у спору не праве јасну разлику између медијације и судског поступка, да јој се често обраћају речима „госпођо судија“, и да устају док причају. Истиче да се медијација тренутно посматра неозбиљно, „као неки вид одмора до новог рочишта“.

Од изузетне важности је и рад на популаризацији медијације и подизању свести становништва о њеним предностима.

На крају мислим да опет дођемо до економског аспекта где нема подстицаја код адвоката, а ни код медијатора да спроводе медијацију.

Потврдила је да је недостатак новчане сатисфакције врло битна околност која успорава развој медијације у Србији. Однос суда према медијаторима је проблем, и наводи лично искуство да када, на пример, понуди термин у 12 часова, добије одговор да то није могуће јер су суднице тада заузете. За медијацију ипак треба обезбедити одређене услове и материјалне и организационе природе.

Моје последње питање везано је за адекватно институционално праћење статистичких података о броју решених антидискриминационих спорова.

Упозната је са одредбом ЗЗД да постоји обавеза статистичког праћења, али та одредба и даље није имплементирана у пракси, што је свакако проблем.

Такође, чињеница је да и Ви као медијаторка, када шаљете годишњи извештај Министарству правде, немате посебан део у формулару који би се тицао решавања спорова дискриминације уопштено, укључујући и област рада. Из Министарства правде ми је речено да они не знају да ли је медијатор можда „лажирао“ податке у циљу испуњења услова да обнови лиценцу.

Медијаторка Тасић је потврдила да не постоји обавеза да имају успешне медијације, већ је битно само да су поступали у конкретним споровима, тј. да се прикаже да су покушали да одређени спор реше посредовањем.

Ја сам Повереници за заштиту равноправности током спровођења интервјуа предложио да иницира промену начина извештавања медијатора и да у извештају постоји посебна рубрика где би се уносили подаци о споровима дискриминације на раду који су решавани посредовањем.

1.2. Фокус групе – начин спровођења

Фокус-групни интервјуи су спроведени са 4 друштвене групе: ОСИ, Роми, жене и ЛГБТИК+ особе. Иако број испитаника не представља репрезентативан узорак конкретних друштвених група,[1147] овим методом је омогућена дубинска анализа појаве дискриминације на тржишту рада у РС из перспективе сваке од њих. С обзиром на то да се код примене фокус група испитују делови популације са унапред утврђеним карактеристикама које су од значаја за истраживање,[1148] позиви за учешће су циљано упућивани конкретним лицима и удружењима.[1149] Фокус групе са ОСИ, Ромима и женама су одржане у просторијама Центра за стручно усавршавање у Нишу за шта је добијено писано одобрење ове институције. Фокус група са ЛГБТИК+ популацијом је одржана у просторијама Института за упоредно право у Београду за шта је добијено усмено одобрење ове научне институције. Стручно-методолошку подршку у припреми питања, вођењу све четири фокус групе, као и приликом упућивања позива за учешће (ОСИ, женама и Ромима), и током обраде добијених података, пружила је Татјана Живановић, психолошкиња из Ниша. Сви учесници фокус група су у позивима за учешће и пре почетка сваке од фокус група били упознати са тиме да ће разговори бити тонски снимани путем мобилног телефона (без видео снимака), и да ће приликом обраде података бити извршена анонимизација лица где је то потребно, како не би било могуће да се утврди идентитет учесника и учесница. Учесници фокус група нису били питани за пуно име и презиме, неки су се изјаснили приликом представљања, док су неки учесници користили само лично име или надимак. Сва лица која су учествовала на фокус групама су се усменим путем, пре почетка разговора, сагласила са постављеним условима. Учешће у фокус групама било је добровољно и анонимно, и нису коришћене никакве подстицајне мере у смислу новчане накнаде или поклон ваучера уколико би се неко одазвао позиву да учествује у фокус групи.

[1147] B. Skoko, V. Benković, Znanstvena metoda fokus grupa – mogućnosti i načini primjene, *Politička misao*, Vol. 46, Br. 3, 2009, стр. 219.

[1148] S. Đurić, Metodologija fokusgrupnog istraživanja, *Sociologija*, Vol. 47, Br. 1, 2005, стр. 16.

[1149] Позиви за учешће у фокус групама упућени су појединцима за које је аутору ове докторске дисертације и/или Татјани Живановић, психолошкињи из Ниша, која је пружала стручно-методолошку подршку у реализацији фокус група, било познато да поседују конкретна лична својства, затим педагошким асистентима за рад са децом ромске националне припадности из Ниша, као и удружењима грађана из Ниша (и Београда за ЛГБТИК+ популацију) која се у оквиру својих активности баве унапређењем друштвеног положаја једне од четири друштвене групе.

1.2.1. Фокус група са особама са инвалидитетом

Фокус група је организована 17. 3. 2025. године у Центру за стручно усавршавање у Нишу, улица Париске комуне бб. Трајање фокус групе: од 18.00 до 20.00 часова. Позиву се одазвало пет учесника: три жене и двојица мушкарца; четворо у пензији, један у радном односу, чланови Удружења инвалида рада и Удружења дистрофичара.

Учесници/е фокус групе:

С, мушкарац, пензионер, био је грађевински радник, тесар, отишао у инвалидску пензију након 22 године рада због сметњи са видом; након лечења нема велике сметње вида;

Ж, жена, машинска инжењерка, радила је у Електронској индустрији у конструктивном бироу, потом у „Електротехни“, била репрезентативка у фудбалском тиму, сада пензионерка, прима националну пензију;

С, жена, пензионерка;

J, жена, пензионерка;

Р, мушкарац, пензионер;

Б, жена, запослена, мајка младића који болује од мишићне дистрофије.

1. У односу на прву групу питања која се односе на искуство дискриминације приликом интервјуа за посао и током рада, учесници углавном износе утиске који се односе на дискриминацију у процесу запошљавања. (Молимо Вас да поделите Ваше искуство уколико сматрате да сте били дискриминисани током интервјуа за запослење или током рада по основу Вашег личног својства. Које лично својство је било основ, повод за дискриминацију?) **Постоји велика интерференција ставова учесника фокус групе да су били дискриминисани по свом личном својству (више или мање видљивом инвалидитету) приликом запошљавања и рада. Многа ограничења проистицала су из недовољне информисаности о сопственим правима, начинима њиховог остваривања, изостанка системске подршке као и недостатка подршке породице. Углавном су то биле тешкоће приликом запошљавања („Директор ме истерао из канцеларије“), и неадекватан третман у току рада („Радила сам као црнац“,**

„Радила сам као и сви други“, „Дали су ми трафику где је слабији промет“), а потом и тешкоће приликом остваривања права на пензију (и друга права по основу рада и инвалидитета), и износ инвалидске пензије од око 27.000,00 РСД који није довољан за основне животне потребе. Наглашена је била жеља учесника фокус групе да поделе са водитељима своја искуства личне борбе кроз живот, упорност (неодустајање) која се огледала у томе да и поред ограничења у личном функционисању, тешких економских околности у којима су тада живели, и понекад непријатељској средини, савладавају препреке које су се појављивале на плану личног и професионалног развоја.

Ж, жена, пензионерка: „Борила сам се сама након смрти супруга, градила кућу, чувала децу, сина и ћерку, све сама, бавила се спортом, играла фудбал за репрезентацију и тако сам остварила националну пензију од 2001. године, и већ двадесет и неколико година сам у пензији. Деца су се оженила и удала, имам унучиће од обоје, сад сам остала сама, деца су отишла својим путем, и даље се борим. Човек мора да се избори за све...“.

С, жена, пензионерка: „Овог момента могу сузу да пустим, али нећу... тежак ми је живот био, ја сам са села, рођена сам као инвалидно лице без леве руке. Кад сам завршила школу, Центар за социјални рад требало је да ми нађе неки посао. Посао сам једва нашла, на крају је **о мени изашао чланак у новинама** „Ко да запосли С?“, па ми је удружење, ово у коме сам сада, дало трафику... иако сам се обраћала многим предузећима, обично су ми одговарали: „Па немамо...“. Шта сам могла са основном школом, да чистим или кувам кафе. Чак ни тадашња заштитна радионица „Вук Караџић“ није хтела да ме запосли, говорили су: „Шта ако јој машина оштети ову здраву руку?“. Тако сам дошла у ту трафику. Тада сам сретала праве људе у право време. Једна жена ми је рекла да дођем код ње у Општину да ми помогне, тада су ме и сликали, имала сам тада 18 година. Примили су ме тада у радни однос преко „Борбе“ за коју сам продавала новине. Тада је дошло време да се све трафике споје у једну фирму „Дуванпромет“. Тада сам радила по уговору о делу код „Борбе“ који сам раскинула, па се пријавим у Завод за запошљавање и објасним моју ситуацију, и да ми треба радни однос за стално. Онда су они звали и дали надокнаду фирми за мој радни однос. Тако сам радила за „Дуванпромет“ 30 година, нисам имала бенефициран радни стаж, нити било какве привилегије, као и сви други сам радила. Доживљавала сам разне непријатне ситуације, да ми купци кажу: „Ова ћопава...“, то је страшно тешко. Кад сам

осетила да не могу више да радим, да треба ту своју руку да сачувам за свој живот, обратила сам се за пензију... оп, нема пензија, не може, кажу: „Ово сте унели у радни однос.“, лекарска комисија Завода за социјално написала ми је да радим на тим пословима на које сам распоређена и да могу да подижем терет до 10 килограма – једном руком. Госпођа докторка, мала а баксуз, пише и каже: „Неће да вам дају пензију, Ви сте то унели у радни однос.“, а ја прићем па руком, фљас (ударим), на њен сто и склоним јој руку па кажем: „Ајде пишите... пишите, а немој да придржавате папир... пишите!!!“. Помислила сам да ће да зове обезбеђење, али није, ја наставим: „Ви ме терате да пишем на трафици оволицку малу картицу за превоз (показује величину шибице), и ја је увек погрешим, ако је држим руком, ја је не видим... написали да дижем терет од 10 килограма том руком, јел то нормално – није“. Али ја шта ћу, опет се жалим, **јавна гласила, идем на телевизију, снима се прилог о томе како живе и раде лица са инвалидитетом**. Ја се на то решење жалим горе Београду (другостепеној комисији) и кажем: „Ако гледате папире ви нећете да ми дате пензију, али ја вас молим да ме позовете да ме видите, кад ме видите – одлучићете.“ Тако је и било, ја одем у Београд и другостепена комисија мени дâ пензију од 27.000,00 РСД која ми није довољна. Немам за храну, али ја не бих ишла на казан.“

„Конкурисала сам за субвенције за прозоре (енергетска ефикасност), и жена из „Клера“ ми каже: „Пишите захтев као угрожени купац.“, али кад сам отишла у општину, човек ми каже да немам право и одбили су ме. Цео живот сам социјални случај, али борим се. Никада нисам имала подршку државе, увек су неки добри људи били ту да ми помогну. Жена из општине ми је помогла да добијем стан као самохрана мајка, 17 година подизала сам ванбрачно дете и примала само дечији додатак јер сам увек имала малу плату и била социјални случај. Та жена ме научила да одем код директора и тражим „стан на једно давање“. Ја морам сваком да гурам руку у очи да види да сам инвалид, нико ме не примећује, свуда водим дете са собом и добијем тај стан на једно давање, и онда сам то откупила, живим у 20 квадрата, не знам шта значи спаваћа соба. Али ја сам задовољна... отац ми је умро кад сам имала 15 година, а мајка ми се преудала, а ја и брат остали смо сами, то је био тежак живот. На крају сам мајку ја дочувала, док није умрла. По основу инвалидности никада нисам могла ништа да остварим.“

„Радила сам увек послове на којима не можеш да зарадиш довољно, на трафици где је слаб промет, и ја одем код шефа и кажем: „Шефе, ја Вас молим, не могу више да

издржавам дете, овде је много слаб промет, ако сам читав дан у трафици да ли је дошло десет или педесет муштерија, мени је исто..., а они су можда мислили да не могу да услужим муштерије брзо, ја морам да ставим бокс под мишку па да га отворим..., а доживљавала сам увреде и од муштерија, и псовке и увреде, да ми каже: „Зато што си таква, зато си од бога кажњена...“, а то је велика реч... Ја сам то у младости све сакривала (руку), сад се не кријем. Сви те стављају на последње место, само да си ту, никад ниси важан.“

Ј, жена, 71 година, пензионерка: „Рођена сам као инвалид (80%), била сам натпросечно интелигентна, моји нису имали средстава да ме школују даље јер смо били троје деце па није било довољно. Кад сам конкурисала у „Житопеку“ и ушла у канцеларију директора, он ме истерао. Ја сам 3 године била на суду са „Житопеком“ јер нису хтели да ме приме као инвалида. Мој отац ме запослио у „Ангропромету“ где је и он радио, а овај поступак са „Житопеком“ се није ни завршио. Знали су ме у „Ангропромету“ где сам била на пракси, знали су какав сам радник, и примили ме, 21 годину сам радила. Онда сам пала и повредила руку и добила још 10% тако да сада имам 90% телесног оштећења. На срећу, наишла сам на доброг доктора који ме је оперисао тако да сачувам руку. Две комисије за процену инвалидитета у Нишу су ме одбијале, а комисија у Београду, у којој се човек чудио и крстио: „Како теби нису дали пензију а здравима и правима дају?“ На крају ме човек научио да добијем бенефициран радни стаж. Биро је платио мојој фирми, ја сам добила бенефициран радни стаж и већ 22 године сам у пензији иако ме живот шамарао.“

„Мајка ме је увек терала све да радим. Удала сам се, подигла децу, муж ми је умро млад, са 47 година, остала сама са оцем који је био шлогиран и бринула и о њему. На послу сам радила као црнац. У књиговодству сам налазила грешке, само што погледам (папир)...“

Р, мушкарац, 62 године, пензионер, био запослен у Електронској индустрији, а кад се она угасила пријавио се на тржиште рада, а потом почео да ради код приватника, а након тога радио на пословима одржавања у једној школи. „Уграђен ми је троструки бај-пас 2009. године. Већ 14 година сам у инвалидској пензији. Тад кад су рекли да идем у пензију, питао сам се како то и зашто баш ја, али ако мора - мора. Кад сам поставио питање да ли је то мала скала колка ми је пензија, они су ми одговорили: „Друже, за овај просек и колико ти је уплаћивано и где си радио, могао си да имаш и

већи стаж, исто би ти било“. Кад сам отишао у инвалидску пензију она је износила 11.000,00 РСД, а сада је око 27.000,00 РСД.“

2. Механизми заштите од дискриминације које најчешће користе и препознају као ефикасне јесу: ПЗР и/или Заштитник грађана и инспекција рада која има ограничења. Као разлог наводе да препоруке Заштитника – „имају снагу“ („те институције поштују једна другу“), а инспекција рада је ефикасна, али често немоћна да реагује због специфичних ситуација у којима послодавац манипулише са запосленом ОСИ склапајући неадекватне уговоре. Судски механизам не сматрају доступним због финансијских средстава, а о другим механизмима су неинформисани (РАМРРС им је мање позната, као и интерни механизам заштите код послодавца). Бесплатна правна помоћ нема капацитете да одговори на захтеве ОСИ. Поједини испитаници, на основу претходних искустава, имају поверења у медије као механизам заштите. (Који правни механизам заштите бисте користили или сте користили за заштиту од дискриминације на тржишту рада: судски механизам, ПЗР, РАМРРС, инспекција рада, посредовање-медијација, интерни механизам заштите код послодавца?)

Б, жена, запослена: „ПЗР даје препоруке, иако оне нису обавезујуће, оне имају моћ. Судски механизми нису ефикасни. Бесплатна правна помоћ практично не постоји, то је само покушај да се та услуга развије. Раније су могле и друге организације да пружају правну помоћ, сад тога нема, само је један човек за цео Ниш који пружа бесплатну правну помоћ, нема капацитет. А судске праксе су дуготрајне и трошкови су огромни.“

„Обратила сам се заштитнику грађана (Локалном омбудсману Града Ниша) у вези са школовањем мог сина, у то доба рад Интерресорне комисије[1150] није био добро регулисан, тада се све покренуло и мислим да је то имало ефекте.“

[1150] Интерресорна комисија је основана према одредбама Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018 (др. закон), 27/2018 (др. закон), 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023, 19/2025) и надлежна је да врши процену потреба детета, ученика и одраслог за додатном образовном, здравственом и социјалном подршком. „Додатна подршка се односи на права и услуге које детету обезбеђују превазилажење физичких и социјалних препрека у циљу несметаног обављања свакодневних животних активности од значаја за укључивање у образовни процес, живот у заједници и напредовање.“ Интерресорну комисију образује јединица локалне самоуправе. (Члан 77. ст. 1-3. Закона о основама система образовања и васпитања). Рад ове комисије детаљно је регулисан Правилником о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету, ученику и одраслом, „Службени гласник РС“, број 80/2018.

Б, жена, запослена: „Ја бих у вези са инспекцијом рада навела ситуацију у вези са рођаком која је пре 2-3 месеца добила отказ у Леонију. Имала је блажи инвалидитет, ја сам је саветовала да изађе на комисују да би могла лакше да се запосли. Вредно је радила и била одговорна, једино није постизала норму, јер није имала брзину. Они су хтели да је отпусте и искористили њену менталну неспособност, па јој понудили да потпише уговор да добровољно прелази у погон у Нишу, а потом је отпустили. Иако су могли да је отпусте без проблема, она би примала надокнаду са тржишта рада, али они су је злоупотребили и вероватно запослили нову особу, узели субвенције. Она није имала заштиту, обратила се инспекцији, али она је потписала тај документ и није могла инспекција рада ништа да уради. Зато је важно да фирме које добијају субвенције буду под контролом, да неко интервјуише те људе које запошљавају, да се види да ли послодавци заслужују те субвенције."

С, жена, пензионерка: „Ја бих ишла у новине... Кад сам отишла на оставинску расправу, нотар ми је рекао да као инвалид имам право на 50% умањење таксе. Ја то нисам знала, и хвала јој. Ми често и не знамо на шта све имамо право (бенефициран радни стаж итд)."

3. Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес повећања социјалне сигурности, кроз уређивање законодавства, редовног и правовременог информисања о правима, услугама и процедурама за њихово остваривање, као и о мерама заштите од дискриминације. Контрола послодаваца који запошљавају ОСИ и добијају субвенције, контрола услова рада и мере прилагођавања захтева посла ОСИ, такође сматрају значајним. Посредно се може закључити да им је значајна подршка породице, у смислу јачања самопоуздања ОСИ, као и подршка током школовања, дошколовавања, запошљавања, и остваривања свих других права. Мултисекторски приступ породици и ОСИ један је од посредних предлога за који постоји висок степен сагласности испитаника (укљученост здравственог, социјалног, образовног система). (На који начин се положај друштвене групе којој припадате може унапредити у односу на тренутно стање на тржишту рада у РС? Шта предлажете да треба да се уради? Ко то треба да уради?)

Р, мушкарац, пензионер: „Ми ништа не знамо на шта све имамо право, нити смо тада знали."

С, жена, пензионерка: „У закону треба нешто да се промени. Социјална служба треба више да се потруди... да лица са инвалидитетом гледају као нормалне људе.“

Ј, жена, пензионерка: „Моје родитеље нико није упутио да ја треба да имам решење о инвалидности. Тек кад сам почела да радим, ја сам била свесна, почела да читам законе, отишла у биро и тражила да остварим своја права. Треба Центар за социјални рад да зна колико има ОСИ на својој територији. У нашој општини Црвена звезда ради социјални радник, да ли он зна колико има ОСИ? Нико ме није питао кад сам као инвалид остала са дететом. Најпре ми је умрла мајка, затим муж, и да није било мог оца и његове пензије, не бих могла да преживим. Ћерка је морала да се запосли са 18 година, радила и студирала. Било је дана кад смо делиле четврт хлеба нас две... да није било оца, и његове пензије, иако је био шлогиран, не бисмо преживели. А сад, хвала Богу, моја деца имају све...“

С, жена, пензионерка: „Моја мајка није знала, јер је са села, да имам право да се бесплатно школујем и довела ме касно. Социјално треба више да гледа нас ОСИ, а не да дели помоћ здравима и правима.“

Б, жена, запослена у Удружењу дистрофичара које покрива 15 општина: „Могла бих о овом проблему да говорим из два аспекта, као мајка сина који је прошао кроз процес запошљавања, рада и остваривања права на пензију, и као секретар Удружења, а активна сам и у Управном одбору Националног удружења за ретке болести. На иницијативу ПЗР промењен је Правилник о телесним оштећењима, убачене су и ретке болести које раније нису биле, на пример, раније се ценило по органима, системима органа, на пример, имунитет није орган, како одредити телесни инвалидитет кад је у питању имунитет. Нисмо сигурни како ће се тумачити тај Правилник.“

„Што се тиче подршке система, ништа се није променило у остваривању права на становање. Имате минимум прихода од инвалидске пензије, а треба да постоји неко бодовање за оне који немају породицу. Имали смо момка у колицима и самохрану мајку који нису могли да добију стан, напредак у овој области је нула.“

„Што се тиче подршке при запошљавању, лакше је запошљавање ОСИ, отворено је пуно фабрика, али сада су то тежи послови. Запошљавање је олакшано јер послодавци узимају субвенције, то није проблем. Проблем је што не постоји било каква врста прилагођавања захтева посла ОСИ. Имамо искуство особа које раде на 4 сата, али, као и свако други. Пекара, тежак посао. Млад момак са мање видљивим

инвалидитетом, променио 4 фабрике, и то се свело на израбљивање, не може ОСИ да ради тај посао и често ноћу, и то на крају буде мобинг. Онда оду на боловање, и тако особа лако добије отказ. Лако нађе посао у другој фабрици јер су ту субвенције, али се тешкоће понављају. Ситуација је таква да стране фабрике немају обзира према ОСИ. Субвенције су важне, на 20 радника једна ОСИ. Можда би та комисија требало да буде осетљива и веома едукована да одреди шта особа може да ради, јер ако ограниче услове, особа неће добити посао, тако да је ту веома танка линија.“

„Особе са тежим инвалидитетом, као мој син, имао је среће да му послодавац приватник омогући и рад од куће. И у том случају је прво интерес послодавца да добије субвенције, а после ако се наиђе на човека, може да се креирају повољни услови за рад. Потребна је контрола, да ли је тај човек добио слободан дан, боловање, а не после отказ.“

„Остваривање права на стан остало је исто, ако не и још горе него пре. Тешко се остварују приходи, социјална укљученост. Проблем су персонална асистенција (лични пратилац) и право на студентски дом који се тешко остварују. Из тих разлога многи се одлучују на рану пензију.“

„Млађе генерације су боље информисане о својим правима и мерама заштите због приступа значајним сајтовима и страницама, мрежама, али и то је понекад привид. Више се обраћају организацијама. На пример, за школовање ИТ академија у Београду нуди 20 бесплатних школарина за годину дана у региону (8 за РС), а то је погодно за ОСИ јер је бесплатно школовање и нема потребе за смештајем у дом, нити за превозом. После нуде подршку и при запошљавању након дошколовавања. Ми смо као Удружење дистрофичара делили те информације.“

„Висина инвалидске пензије није довољна, људи немају довољно за лекове, струју, храну. Мој син не би успео без подршке породице. Треба подићи ниво социјалне сигурности. Неопходно је да породицу детета са дистрофијом обавезно посети радник Центра за социјални рад. Сада Центар посећује породицу и то ону која добија персоналног асистента за дете, а требало би да свака породица буде посећена. И треба повећати капацитете Центра за социјални рад и Завода за социјалну заштиту.“

С, жена, пензионерка: „Морају лекари да сарађују са социјалним службама. Гледам младе на дијализи, неће доктор да му потпише, треба 3 лекара да му потпишу да би он примио туђу негу и помоћ, много њих има право које не могу да остваре. Кад

питате лекара да напише, он му каже: „Што баш мене?“. И имате ситуацију, ја примам туђу негу и помоћ, ти не примаш, а иста дијагноза, исто све.“

4. Утицај образовања у припреми људи за тржиште рада у РС, испитаници виде у малој мери, другим речима, његов утицај у заштити од дискриминације сматрају безначајним. Истичу значај и улогу Интерресорне комисије и мера подршке које она прописује (лични пратилац, педагошки асистент итд), затим информација о правима и процедурама ОСИ и заштити од дискриминације, али нема консензуса у вези са тим ко тим информацијама треба да управља. (У којој мери тренутни образовни систем припрема људе за тржиште рада у РС и борбу против дискриминације, у смислу да су свесни својих права и знају да препознају случајеве дискриминације? Ко би то требало то да уради, како, на који начин?)

Б, жена, запослена: „Интерресорна комисија има представнике свих система, здравства, социјале и образовања, и она даје препоруку и врсту подршке, а нема капацитет. Треба да се ојачају капацитети Интерресорне комисије да би могла редовно да пружа подршку детету. Ако би редовно пружала подршку и вињала децу, онда би средства локалне самоуправе била недовољна, па они свесно не деле информације јер немају капацитете. Врло ретко Интерресорна комисија опсервира дете у породици, а то је место где ако родитељи нису у стању да пруже подршку, онда је ту систем да подржи.“

Б, жена, запослена: „Лекари се понашају као да им је циљ да не отроше систем. Удружења су раније пружала услуге личног пратиоца и персоналног асистента, а сада те услуге пружа мали број организација јер је услов потписан уговор на 5 година за пословни простор, а пракса града је да даје простор на 2 године, треба вам запослени психолог, а ви те људе не можете да платите и нико не испуњава те услове. Ми не можемо, иако најбоље знамо те послове и људе. Зато пролазе друге организације, Дефектолошки центар или организација чак из Горњег Милановца. Исто тако и у социјалном предузетништву, проћи ће ко има средства, нема праве подршке, све је у новцу. Ми смо иницирали услугу личног пратиоца за децу, развили смо цео систем, и онда дође неко и прегази вас.“

Ј, жена, пензионерка: „Не смеш да кажеш кад дођеш до неке информације. Као да је то ексклузивно право, то право које ти припада.“

5. У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера? – испитаници су имали подељена мишљења, од тога да бојкот робе и услуга нема ефеката, до става да „ипак може да има утицаја“, али да код нас та пракса није довољно развијена.

J, жена, пензионерка: „Нема ништа од тога. И оног дана кад је био бојкот мега-маркета, гледам људе, излазе са пуним корпама. Или кад је бојкот, маркети спусте цене и људи оду.“

Б, жена, запослена: „Ја мислим да ипак може, путем (друштвених) мрежа и медија информације се шире и ако би изашла објава на пример: „Ж. дискриминише запослене.“, онда би то могло да уроди плодом, сами (запослени у фирми) би се кориговали.“

6. У односу на завршно питање: „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете?“, испитаници су нагласили значај контроле послодаваца како би се спречила дискриминација ОСИ и жена (сексуално и искоришћавање бесплатне женске радне снаге), као и остваривање социјалне сигурности (да бар један родитељ буде/остане у радном односу, онемогућити отпуштање особа са инвалидитетом). Важно је истаћи да су готово сви испитаници сагласни у ставу да се осећају остварено и поносно на своју децу, нарочито унуке, и поред свих препрека које су превазилазили током свог живота.

С, жена, пензионерка**:** „Да се стави у закон, ко прими инвалидно лице - не може да га отпусти. Раније је било плаћено то радно место од тржишта рада и бољa је била правда. Сада су све приватници и они могу да отпусте ОСИ кад хоће. Све сам радила сама, мазала нокте једном руком, гледају васпитачице у вртићу како ћу детету да обучем чарапе, све могу... нисам носила обућу са пертлама, сад везујем, једном руком, могу да будем равноправна са 100 жена са две руке. Полагала сам дактилографију и имала откуцаје као и они са две руке. Ово је много важно, што нас је неко питао, то што ви сада радите, што нас питате...“

J, жена, пензионерка: „Опасно је сада што послодавци, ови приватни, користе младе девојке, жене, држе их пар месеци па их сексуално злостављају и злоупотребљавају, па их отпусте. Сада је теже за ОСИ јер је раније било 1.500 радника

на пример у Електронској индустрији, и било је више могућности за запошљавање ОСИ, а сада су приватне фирме и много мање... Моји унуци су сада најбољи у школи у Бечу, а моја ћерка је морала да учи кад други излазе и кад смо тешко живели.“

Б, жена, запослена: „Ја сам седела у кући 10 година са својим дететом док није обезбеђена услуга личног пратиоца, нисам могла да радим. И сада, навешћу пример два оца који имају децу са инвалидитетом, а добили су отказ у државној фирми. Покушавали смо да интервенишемо и ништа. Ја мислим да је сада више могућности за ОСИ у погледу школовања, али да социјална сигурност и даље не постоји.“

Ж, жена, пензионерка: „Моја унука је најбоља у Немачкој у школи, научила је немачки језик тако да нико више не може да разликује да није живела у Немачкој.“

Сумарни закључак: Постоји висок степен слагања учесника у односу на све наведене теме. Учесници фокус групе сагласни су у закључцима да су на различите начине били дискриминисани приликом запошљавања, рада, приликом остваривања права на пензијско и инвалидско осигурање, али и приликом остваривања других права која нису предмет овог истраживања (остваривања права на становање, школовање, здравствену и социјалну заштиту...)

Постоји висок степен слагања учесника фокус групе у ставу да је изостала/изостаје адекватна системска подршка, а да је подршка коју су добијали углавном долазила од породице (примарне), и „добрих људи и професионалаца“.

Сагласни су у закључку да постоји позитиван помак у бржем и лакшем запошљавању, али изостаје свако друго прилагођавање захтева на радном месту за ОСИ, као и адекватна контрола и заштита права која проистичу из права на рад. Положај ОСИ није значајно унапређен. Постоје тешкоће у социјалном укључивању, паду самопоуздања, неинформисаности, изостанак подршке. Највећи проблем представља непостојање социјалне сигурности.

Механизми заштите од дискриминације које најчешће користе и препознају као ефикасне јесу: ПЗР и/или Заштитника грађана и инспекција рада. Као разлог наводе да препоруке Заштитника – „имају снагу“, а инспекција рада је ефикасна, али често немоћна да реагује јер послодавци изманипулишу ОСИ да својевољно потпише уговор. Судски механизам заштите не сматрају доступним због финансијских средстава, а о другим механизмима нису информисани.

Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес повећања социјалне сигурности: уређивање законодавства, редовно и правовремено информисање о правима, услугама и процедурама за њихово остваривање, и кроз мере заштите од дискриминације. Такође сматрају значајним контролу послодаваца који запошљавају ОСИ и добијају субвенције, контролу услова рада, као и мера прилагођавања захтева посла ОСИ. Посредно се може закључити да им је значајна подршка породице, у смислу јачања самопоуздања особа са инвалидитетом, као и подршка током школовања, дошколовавања, запошљавања и остваривања свих других права. Мултисекторски приступ породици/особама са инвалидитетом један је од посредних предлога за који постоји висок степен сагласности испитаника (укљученост здравственог, социјалног, образовног система), обезбеђивање подршке на свим нивоима од општинског, градског, нивоа локалних самоуправа; јачање функције и капацитета интерресорних комисија да пруже подршку деци/породици током школовања.

Утицај образовног система у припреми људи за тржиште рада у РС, испитаници виде у малој мери, другим речима његов утицај у заштити од дискриминације сматрају безначајним. Истичу значај и улогу Интерресорне комисије и мера подршке које она прописује (лични пратилац, педагошки асистент итд), затим информација о правима и процедурама ОСИ и заштити од дискриминације, али нема консензуса у вези са тим ко тим информацијама треба да управља.

У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?“ – испитаници су имали подељена мишљења, од тога да бојкот робе и услуга нема ефеката, до става да „ипак може да има утицаја“, али да код нас та пракса није довољно развијена.

У односу на завршно питање „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете.“, испитаници су нагласили значај контроле послодаваца како би се спречила дискриминација ОСИ и жена (сексуално и искоришћавање бесплатне женске радне снаге), као и остваривање социјалне сигурности (да бар један родитељ буде/остане у радном односу, онемогућити отпуштање ОСИ). Важно је истаћи да су готово сви испитаници сагласни у ставу да се осећају остварено и поносно на своју децу, нарочито унуке, и поред свих препрека које су превазилазили током свог живота. Веома

значајном сматрају ову прилику да на фокус групи говоре о свом искуству и конкретним предлозима, и изразили су захвалност истраживачима.

1.2.2. Фокус група са припадницима ромске националне мањине

Фокус група је организована 18. 3. 2025. године у Центру за стручно усавршавање у Нишу, улица Париске комуне бб. Трајање фокус групе: од 18.00 до 19.40 часова. Учешће у фокус групи узело је 10 испитаника, 5 женског пола и 5 мушког пола, различите животне доби, социјалног статуса и нивоа образовања. Број и структура учесника/ца као и квалитет одговора добијених у размени, закључке са ове фокус групе чине високо релевантним за резултате истраживања.

Учесници/е фокус групе:

М, жена, 23 године, завршила електротехничку школу, поседује доста радног искуства у различитим фирмама, претежно у трговини;

Т, мушкарац, 51 година, завршио средњу економску школу, новинар, двадесетак година радног искуства;

С, мушкарац, 19 година, завршио средњу школу, образовни профил модни кројач;

С, мушкарац, 16 година, завршава Школу моде и лепоте, образовни профил модни кројач, дуално образовање;

И, мушкарац, 26 година, завршио средњу машинско-техничку школу, запослен у струци;

М, жена, 22 године, завршила средњу школу, образовни профил економски техничар, има радно искуство у угоститељству;

Д, мушкарац, 31 година, завршио средњу медицинску школу, образовни профил лабораторијски техничар, тренутно ради изван струке на позицији оператера у производњи;

А, жена, 47 година, завршила Правно-пословну школу, запослена на позицији педагошког асистента у основној школи;

J, жена, 38 година, завршила основну школу (9. разред у Немачкој), говори 2 страна језика, активисткиња, ради у фондацији и као чистачица;

А, 39 година, дипломирани психолог, запослена на радном месту стручног сарадника, психолога, у основној школи, психотерапеут под супервизијом, има искуства у многим пословима (боравак за децу са сметњама у развоју, едукације...).

1. У односу на прву групу питања која се односе на искуство дискриминације приликом интервјуа за посао и током рада, учесници углавном износе утиске који се односе на дискриминацију. (Молимо Вас да поделите Ваше искуство уколико сматрате да сте били дискриминисани током интервјуа за запослење или током рада по основу Вашег личног својства. Које лично својство је било основ, повод за дискриминацију?)

Постоји висок ниво слагања између учесника фокус групе у ставу да су доживљавали и још увек доживљавају дискриминацију по основу припадности националној мањини (име и презиме, боја коже) током школовања, покушаја да се запосле, запошљавања и током рада. Ситуације које су доживљавали описују као веома тешке и повређујуће. Решавали су их тако што су улагали пуно напора да се изборе за своје место или су одустајали. И даље осећају последице и суочавају се са дискриминаторним поступцима.

А, жена, 47 година: „Пре него сам почела да радим, нашла сам посао у струци и све је било у реду, а онда, у једном тренутку су ми рекли, ти си Ромкиња, било би добро да промениш презиме и име, ти си жена, треба да рађаш, а и Ромкиња си па ниси довољно квалификована.“

Д, мушкарац, 31 година: „Стажирао сам у Хигијенском заводу (као лабораторијски техничар), и после, једини од нас 11 почео сам да радим на пријему (узимање узорака). Један старији колега изјавио је пред свима: „Циганин боде (узима крв), а ни једно наше дете не може да дође овде...“ То је све заташкано јер је колега био старији. После месец дана ја сам склоњен са пријема. Колега је бацао столице, могло је да заварничи... Остао сам још две недеље, тада сам завршио, то ми је први ударац да ми неко каже *Не можеш да радиш то што волиш јер си Циганин*, био сам дете, имао сам тада осамнаест година. Један колега ме одвео код директора да испричам шта се десило, помогао ми је тај колега и главна сестра. А тај колега, који ме вређао, добио је суспензију, премештен је у другу собу.“

Т, мушкарац, 51 година: „Напустио сам РТВ „Нишава“ 2010. године и покушавао да нађем посао, мислим да сам покушавао у „Паркинг-сервису“ и другим

фирмама, и увек су гледали личну карту и податке. Добијао сам одговор: „Јавићемо Вам.“, и наравно, нико никада није звао, мислим да је било пресудно моје име и презиме. Слично је било и кад сам покушао да одем на разговор за посао у хотелу, кажу ми: „Па ми сад имамо једну жену, јавићемо Вам.“, и наравно, нико никад не јави. У реду је да кажу примљен си, ниси примљен, примили су ову жену, њу су изабрали, па ваљда ти је дужност да ми јавиш да нисам примљен ако сам већ дошао на разговор за посао.“

„Дуго радим у медијима. Никад се није десило да се у некој од ТВ редакција моје колеге саме договоре и кажу: „Ево понудићемо ти место у српској редакцији, не мораш да радиш ромске приче.“ Што, јел би било лоше да црномањасти човек (ја) прочитам нормалну вест (на пример: „Вучић је данас обишао то и то...“)? Што то не би било, кад могу Црнци да седе у ББЦ (Би Би Сију) и ЦНН (Си Ен Ену). Каже једна колегиница: „Знаш шта, Т, добра ти је идеја, ајде, видећемо, ако нешто буде пројектно.“, али ја нећу пројектно, хоћу нормално, нећу да радим у ромској редакцији, хоћу да радим, бре, у нормалној редакцији, не у овој „ненормалној“. На основу чега други раде ту код тебе (у редакцији). Не можемо да говоримо о једнакоправном друштву.“

„Нема ништа од промена док ти не видиш у овој земљи да Ром продаје пециво, ради на неком шалтеру у пошти, видиш Рома тамо где их сада нема, у некој јавној институцији, о функцијама политичким и да не причамо. Ми имамо локалне (ромске) политичаре који иду ту по граду и раде неке објаве, а колико је он легитиман, легалан, мене би било срамота да кажу да ме он представља, стварно ме не представља, може да ме представља ако зна шта прича, да није самозван.“

„До пре 15 година није било пуно средњошколаца и факултетски образованих Рома. Хвала Богу, после толико година и улагања државе, Европе, није пуно, али мало тога се променило. Ми увек баратамо бројком од 1.500 студената, не, имамо 3.000 студената, ми имамо 4.500 средњошколаца, никада не знамо прави број. Да ли је то држава затајила па не зна тачан број стипендија, или не прати напредовање ученика, или нешто друго, не знам. Што их, бре, не запослимо? Ако нас је 2,5% или 2% по последњем попису, свако по Уставу има право на рад, па што их не запослимо у фирмама, јавним институцијама?“

А, жена, 47 година: „Велика дискриминација долази од тога које ти је име и презиме, да ли је муслиманско, па до боје коже, ако си бео, и православно име и презиме имаш, знаш српски језик течно, и не мешаш „ћ“ и „ђ“ и „ч“ и „ц“ (као „Ћаци“), онда ћеш лакше наћи посао.“

„Али има пуно деце која не желе да уписују факултете, приморани су да раде, чим оду да се пријаве за посао – доживе дискриминацију. Неки су свесни, а неки и нису да је то дискриминација. Ми, педагошки асистенти их ојачавамо да препознају облике дискриминације, знају шта треба да предузму или заједно са нама, пишемо ПЗР, и опет се нешто покреће..., али најчешће Роми доживе дискриминацију и предају се – оду из земље. Зашто? Зашто да оде из земље, зашто не може да ради? Ево, зашто С. не може да нађе посао, а завршио је средњу школу?“

Т, мушкарац, 51 година: „И његов старији брат тражи посао... неко ми исприча недавно да му је послодавац рекао да уради санитарни преглед и зваће га на посао, и наравно, није га звао. А кад му се он јавио, послодавац му каже: „Ej, извини, стварно сам заборавио да ти јавим да се тај дечко вратио са боловања.“, а кад га је звао није рекао да је дечко на боловању, звао га да уради систематски.“

М, жена 22 године: „Моја другарица Н, нема неко препознатљиво ромско име, није нашла посао овде, и одселила се у Инђију.“

Д, мушкарац, 31 година: „Горе (на северу) се и не изјашњавају као Роми, али користиће стипендију и друге бенефиције кад им затреба.“

А, жена, 39 година: „Суочавала сам се са озбиљном дискриминацијом у средњој школи. Важно је да вам кажем свој став пошто се бавите том темом – дискриминације ће увек бити, колко год да смо ми паметни, школовани, елоквентни, лепи..., јер си у сваком колективу у мањини. Није директна дискриминација, али те избегавају. Не кажу ти директно у очи, али је скривена. Кад сам почела да радим, била сам трећа Ромкиња у колективу, ја нисам чула, али говорили су: „Сад ће да нам дође још једна Циганка.“ Кад се деси да ти мораш да бираш страну, ти си за њих Циганин и ја то константно доживљавам у свом животу, некад је то више или мање очигледно.“

„У средњој медицинској школи коју сам уписала, без афирмативних мера које су дошле касније, доживела сам дискриминацију. Много ми је жао што тада нисам имала снагу коју сада имам. Била сам одличан ђак. Завршила прву и пошла у другу

годину. Била сам једна једина Ромкиња у том одељењу. Моја разредна која је предавала стручни предмет, све одговоре у контролном штиклирала ми и дала ми тројку. Ја, дете ко дете, питам зашто је та оцена, и добијем одговор: „Па може ми се.“ Ја сам тада била повучена и ћутала сам, до 30. године сам била повучена. А њена најбоља другарица, наставница биологије, прозове ме да одговарам „Деобу ћелије“ на часу са кога је побегао већи део одељења и ја у одговору кажем „најпре...“ а она мени: „Најпре, па то није српска реч, које си ти националности... устани да те видимо?“ Ух... било ми је јако непријатно, било ме је срамота, пред другарима, кад те неко обрука... сад бих јој свашта рекла, боље да не причам. Дâ ми двојку. А ја знам. У трећој години мој друг одговара на часу на коме сви галаме, неки висе са плафона, свашта раде, он одговара са књигом испред себе и ја му шапнем, а она мени залепи јединицу, уз речи: „Срам те било, сад ћеш да видиш...“. На крају сам одговарала пред комисијом која се крстила и левом и десном руком зашто имам јединицу... У четвртој години сам одговарала, а по њеном критеријуму – ко понови целу лекцију треба да добије највишу оцену, и пошто сам поновила целу лекцију, требало је да ми да петицу, она ми не дâ оцену и поред мог инсистирања. На крају године у некој опуштеној атмосфери она ме пита: „Је ли бре ти, и ти ли ћеш да студираш?“ Ја кажем: „Па имам све петице, наравно...“, она окрене главу и каже „Циганска посла...“ Ја се тој жени више не јављам од тада... Никад то не може да ти буде смешно, и сад ме боли, зашто ја не могу да студирам ако имам све добре оцене? У овом свету, у нашој земљи, тешко је да будеш различит, по боји коже. Ако се разликујемо по боји коже, образовању, ми смо првенствено људи.“

„Одушевљена сам кад видим децу која завршавају средњу, факултете, раде. У мојој школи је 99% ромске деце и велики број њих уписује се у средњу школу, али ненавикнути на дискриминацију, лако одустају. Нажалост, кад се деца пожале родитељу, он каже: „Од сутра, сине, нећеш да идеш у школу.“, јер родитељи не виде значај образовања. Похвалила бих једну нашу мајку која пружа подршку својој деци да се школују. Кључ успеха је подршка породице, бар неко да стоји уз тебе. Чим нема свести о значају образовања, много је тешко.“

А, жена, 47 година: „У овој земљи је тешко бити жена, па онда још и жена Ромкиња, у свим областима: образовања, здравства, становања... Ја сам ојачала кроз борбу. Некад „газим преко мртвих“, али долазим до циља. Не могу да одредим по ком основу сам више дискриминисана (као жена или као Ромкиња). Као образована

Ромкиња ја морам да идем 10 корака испред својих колега (мушких и женских) свих, јер ако станем, као да ми је отишло узалуд 10 година живота. Као да морам да знам више од других. Имам осећај да се целог живота такмичим сама са собом, и то је врло тешко.“

Д, мушкарац, 31 година: „И ја сам један од оних који је одустао од средње школе. На првом часу у Електротехничкој школи, коју сам уписао без проблема, питала ме наставница да се представим, кад сам рекао из које сам школе, чудно ме је погледала. А ја сам волео географију. Покушала је да ме понизи и питала: „С ким се граничи Србија?“ Зар је мислила да не знам? Боцкала ме са стране. Знао сам лекцију и унапред. Добио сам јединицу за полугодиште, наводно нисам знао... На крају сам прешао у другу школу и тамо завршио. Тада сам се лоше изборио са тим, требало је да останем и издржим.“

А, жена, 47 година: „Први пут сам доживела дискриминацију у 5. разреду. Пред тест из математике друг је дошао и однео ми клупу. Ја сам тражила да је врати, а он ми каже: „Ти не можеш да радиш тест, ти си ЦИГАНКА!“ И то каже онако... баш иронично. Ја сам важила за мирну девојчицу са кикицама и машнама. То је мене толико изнервирало да сам га ја нокаутирала, села на њега и песницама га ударала у лице. Сви су одмах дошли, разредна, психологица, тад није било нивоа насиља, ја сам завршила са одличним успехом и са опоменом. Мене су моји васпитавали да сам Југословенка, Ромкиња и да не треба много да се стидим. Ту ми је реченицу поновио деда, тад кад се то десило: „Ти си Југословенка, Ромкиња и немој никад да се стидиш. Можда ће да ти се деси још неки пут у животу.“ У средњој школи сам организовала бежање, нисам била штребер.“

„На почетку рада у школи осетила сам да немамо једнаку позицију. Осећала сам скривену дискриминацију... колеге су тада јако тешко прихватиле да смо и ми у школи, осећате да нисте једнаки, да су сви против вас. „Дошла је још једна Циганка, она ће мени да буде на часу, она ће мени нешто да прича, па она ништа не зна. Она ће да ме прати, да ми узме радно место.“, то су биле страшне ствари са којима сам се суочавала (плаче). Деда ми рекао тада: „Само пусти... и гледај да будеш најбоља.“ Од тада сам научила да морам да будем испред и да покажем зубе. Јер ако не покажем зубе, згазиће ме, а ја то не желим. Зато сам строга, надмена, ако треба да будем баксуз, и ако треба

да бијем. И зато сам дала много деци са којом радим, још од предшколског, кроз радионице, да ојачају самопоуздање, да знају да се заштите. То ми је значило.“

2. У односу на механизме заштите од дискриминације учесници фокус групе изјаснили су се да њихово поверење највише уживају ПЗР и Заштитник грађана иако он није непосредно надлежан да поступа у случајевима дискриминације на раду. ПЗР ужива поверење „јер се доказао и има резултате“ и ужива поверење Рома. Познати су им у мањој мери или им уопште нису познати РАМРРС, интерни механизам заштите код послодавца... Инспекција рада, судски механизам и интерни механизам заштите од дискриминације код послодавца су им познати, али не би бирали нити један у циљу личне заштите због процеса који дуго траје, није ефикасан, пуно кошта, а и немају поверења у судије јер они могу имати предрасуде према Ромима. (Који правни механизам заштите бисте користили или сте користили за заштиту од дискриминације на тржишту рада: судски механизам, ПЗР, РАМРРС, инспекција рада, посредовање-медијација, интерни механизам заштите код послодавца?)

А, жена, 39 година: „Како ће суд да осуди дискриминацију. У сваком сегменту има људи који су подложни предрасудама. Паднеш се код судије који има предрасуде према Ромима и одмах си крив иако си се ти обратио. У Центру за социјални рад је велика дискриминација, при усвајању ретко се нуди ромско дете српској породици, чак и хранитељу, подразумева се да ромско дете иде ромској породици (хранитељу). Деца са сметњама у развоју и инвалидитетом нуде се ромској породици: „Добро, прихватиће га јер се то плаћа.“ Србима се нуде деца са мањим потешкоћама.“

„Педагошки асистенти су јако дискриминисани (нас 6 у граду) јер се верује да си ти Циганин, ти си задужен за циганску децу – то су твоји, без обзира на твоје образовање.“

„Радим обуке/семинаре у целој Србији, и кад током обуке кажем став да у нечему може педагошки асистент да помогне – они преврну очима. Ја сам се упустила у разговор са колегом који је Ром, а директорка ме пита: „Шта си се ухватила да причаш са тим Циганином?“, „А како ти онда мене уважаваш као предавача, ако сам Ромкиња?“, мислим у себи“.

А, жена, 47 година: „Раније смо имали бесплатну правну помоћ, сад не знам...“

„Судски процес одмах подразумева неке таксе, и ја се не бих упустила у то. ПЗР је добро медијски пропраћен, имали су пуно радионица, материјала, деца из средњих школа ишла су на обуке, учила механизме заштите. Људи за њих знају преко мрежа, медија. Апликација је доступна, лака за попуњавање, иако је доступна на ромском језику, тај ромски је писан на војвођанском дијалекту који нама није близак. Пре би се обратила на српском.“

Т, мушкарац, 51 година: „ПЗР је бесплатан, доказао се у свом раду, сваки вид дискриминације је некако осуђиван, не знам како, али иде став „овај човек је у праву“, онај ко је дискриминисан је добио сатисфакцију, макар на папиру, макар да му се извини неко у колективу, баш као што каже назив Повереник – има се поверења у њега. Ако се обратиш, он то истера до краја и добијеш одговор. Он има резултате. Раме за плакање. И онда се то искуство шири, мени је завршио посао, њему је завршио...“

А, жена, 39 година: „Додала бих овде и Заштитника грађана, жалила сам се на рад Центра за социјални рад и Заштитнику грађана и Заштитнику за равноправност, зато што је социјална радница одбила социјалну помоћ младићу са инвалидитетом (наводно је имао кућу). Након њихове интервенције, радница Центра је суспендована, а младић је остварио своје право на социјалну помоћ.“

А, жена, 47 година: „Наша школа је била утужена од стране УНДП-а за сегрегацију па сам се ја тим поводом дописивала са Заштитником. Сегрегација је дошла природним путем, то смо доказивали годину дана, јер је по територијалној припадности у близини ромског насеља, а родитељ може да упише дете у коју школу жели.“

Д, мушкарац 31 година: „Нико нема поверења у суд, то није ствар да ли си Србин или Ром, зашто да нађеш везу па да ми завршиш, то није у реду...“

С, мушкарац 19 година: „У турској фирми било је израбљивања радне снаге, обратили су се ејч ару, а они су позвали инспекцију рада. Они су предложили неку врсту компромисног решења. Чини ми се да је више било заташкавања и није било неког решења.“

3. Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес унапређивања судске регулативе и праксе, веће казне за дискриминаторно понашање, већу улогу медија који би радили на превенцији и популаризацији

антидискриминаторних мера. Посебно истичу да је важно да на битним позицијама у друштву буду заступљени Роми. Важно је и питање укидања корупције на свим нивоима. (На који начин се положај друштвене групе којој припадате може унапредити у односу на тренутно стање на тржишту рада у РС? Шта предлажете да треба да се уради? Ко то треба да уради?)

А, жена, 47 година: „Треба унапредити систем. Закон треба највећим словима да каже да је дискриминација у овој земљи забрањена, а нико то не примењује. Треба оштро кажњавати и испратити медијски. С друге стране, радити на развоју свести да смо сви једнаки као грађани ове земље.“

„Зашто ми морамо да тражимо везу. По Уставу имамо сви једнака права, шта ће ми веза. Треба ставити тачку на то. Треба оштро кажњавати корупцију. У Немачкој живе људи различитих вера, нација, нико никог не пита зашто си ти Ром, Немац итд. Зашто на Балкану има дискриминације? У посети Румунији, била сам шокирана јер сам у учионицама видела сегрегацију, дискриминацију, све на једном месту. Румунске ромске девојчице не носе униформе. На питање *зашто,* рекли су ми да је то ствар избора родитеља. То није тачно. Рекла сам им: „Ви добијате донацију, зашто нисте обезбедили униформе за сву децу да се не разликују. Дођите у Србију да видите како се ради.“ А тамо су ромска деца асимилирана, изгубила језик...“

А, жена, 39 година: „Нема промене ако нема Рома на важним позицијама. На пример, у школама, у Центру за социјални рад наћи ћете Ромкињу по уговору на привременим и повременим пословима, да нас има више у институцијама, да ови момци овде раде на својим пословима, у струци. Да се вреднују компетенције у послу. Закон постоји али се не примењује. Зашто морам да имам везу да ме неко гурне, зашто?“

Т, мушкарац, 51 година: „То је корупција у систему. Ако до мене седи неко ко није Ром, његово мишљење о мени је важно. Ми смо годинама, не годинама, вековима у свету на маргинама друштва. За две декаде не може много да се промени. Има нас мање необразованих, тренд се мења. Афирмативне мере у образовању нама су добре, а људи из већинске заједнице мисле да смо заштићени као „бели медведи“. Отуд став да је неко неком узео место. На све ово утиче контекст, ратно време, ми смо и сад у потенцијалном рату на Косову, у Републици Српској... То погодује дискриминацији. Ми сами себи понекад правимо предрасуде, гледајте филм „Скупљачи перја“, „Дом за

вешање“, редитељи тих филмова представили су нас на најгори начин. Кажу ми за „Скупљаче перја“: „То је први пут да се видео живот Рома.“, али ја мислим да нам је већ начињена велика штета. Тешко је.“

А, жена, 47 година: „Не желим више да маштам да ће све бити добро. Хоћу сад и овде. Санкционисање, строго, високе новчане казне за дискриминацију, имамо извршитеље за све и свашта.“

4. Утицај образовања у припреми људи (Рома) за тржиште рада у РС, испитаници препознају у великој мери, другим речима, утицај образовања у заштити од дискриминације сматрају значајним. Посебну важност придају утицају културних, књижевних и историјских дела/извора.

У вези са предлогом да Ромска политичка партија може допринети значајно бољем статусу Рома у друштву, није постигнут консензус међу испитаницима. Један од предлога био је и стварање прилика да се боље упознају Роми и Срби (деца) како би се отклониле предрасуде и стереотипи који су уврежени о Ромима.

(У којој мери тренутни образовни систем припрема људе за тржиште рада у РС и борбу против дискриминације, у смислу да су свесни својих права и знају да препознају случајеве дискриминације? Ко би то требало да уради, како, на који начин?)

Т, мушкарац 51 година: „Што раније на млађем узрасту основношколском причати са децом о Ромима, али не кроз причу „Циганин хвали свога коња“, него да је Ахмет Адемовић, Ром који је допринео победи српске војске у Првом светском рату. То треба да организује Министарство просвете, да се истраже ти примери из културе, историје, писмености и да то уђе у програме. Или... да ми имамо политичку ромску партију која ће да се избори и за радна места и за све.“

Д, мушкарац, 31 година: „Ево овде вечерас је могло да буде поред нас 10 Рома и 10 Срба, да се деси та инклузија, јер многи од њих немају прилику да нас сретну. Као сви знају А и кажу, ти си добра, ти ниси од ови Цигани. Људи нису укључени. Тетка ми живи на Булевару у згради где људи иду једни код других на славе, живе нормално, али има и оних који тешко прихватају да „Цигани не краду децу, Цигани иду да раде“. Много је то лоше.“

А, жена 47 година: „Много је спор тај процес у коме се мења слика о Ромима. И ја више немам живаца и стрпљења. Хоћу сад да живим нормално. Не слажем се са тим да је решење политичка партија Рома. На Факултету политичких наука нема Рома, само деца богаташа, а има деце која то знају, живе са тим. Могли би да се образују у том смислу.“

5. У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?“ – испитаници су углавном сагласни да бојкот може имати утицај, али да код нас та пракса није довољно развијена и да изостаје квантитет (да велики проценат потрошача бојкотује) и изостаје континуитет (бојкот у дужем временском периоду).

Д, мушкарац 31 година: „Ако је константно, може да уроди плодом, ако од понедељка до недеље нико не уђе у Макси, он ће да оде одавде, неће моћи да послује.“

6. У односу на завршно питање: „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете?“, испитаници су се осврнули на сам доживљај фокус групе и своја искуства која су поделили. Веома цене што су имали прилике да говоре о својим болним искуствима и волели би да се то понови. Имали су прилику да нагласе значај нулте толеранције на дискриминацију (насиље), као и значај едукације и улогу образовног система у заштити од дискриминације (насиља).

А, жена, 47 година: „Задовољна сам, подсетила сам се неких тешких искустава, можда ми је лакше, а можда још теже...“

А, жена, 39 година: „Ово није нешто што се прича, није лако ово суочавање са емоцијама, лепо је, корисно и делотворно, осетиш подршку.“

Д, мушкарац, 31 година: „Свако од нас има круг пријатеља па можемо да поделимо ово искуство... па ће и ова прича да се прошири као лепо искуство, па да добију прилику и други да дођу и причају...“

Сумарни закључак: Постоји висок степен сагласности учесника у фокус групи у односу на све наведене теме. Сви учесници фокус групе, као припадници ромске националне мањине, известили су о својим искуствима у којима су трпели скривену и отворену дискриминацију приликом запошљавања, током рада, а изражену и током

школовања. Број учесника и структура фокус групе утичу на релевантност закључака у односу на предмет истраживања. Недвосмислено је да дискриминација и даље постоји (испитаници говоре о личним и искуствима својих пријатеља, познаника, припадника исте друштвене групе).

У односу на постојеће механизме за заштиту од дискриминације, посебно сматрају ефикасним механизам ПЗР и Заштитника грађана зато што „су се доказали и имају резултате“. Судски и инспекцијски механизам заштите сматрају неефикасним, дуготрајним, скупим и потенцијално подложним предрасудама. РАМРРС им је мање позната.

У односу на мере које би унапредиле положај друштвене групе којој припадају, издвајају значај унапређивања судске регулативе и праксе, веће казне за дискриминаторно понашање, већу улогу медија који би радили на превенцији и популаризацији антидискриминаторне културе и антидискриминаторних мера. Посебно истичу да је важно да на битним позицијама у друштву буду заступљени Роми. Важно је и питање укидања корупције на свим нивоима.

Утицај образовања у припреми људи (Рома) за тржиште рада у РС, испитаници препознају у великој мери, другим речима утицај образовања у заштити од дискриминације сматрају значајним. Са информисањем о препознавању, превенцији и заштити од дискриминације треба започети од најранијег основношколског узраста. Посебну важност придају утицају културних, књижевних и историјских дела/извора у образовном систему. У вези са предлогом да политичка партија Рома може допринети значајно бољем статусу Рома у друштву, није постигнут консензус међу испитаницима. Један од предлога био је и стварање прилика да се боље упознају Роми и Срби (деца) како би се отклониле предрасуде и стереотипи о Ромима које су уврежене.

У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?“ – испитаници су углавном сагласни да бојкот може имати утицај, али да код нас та пракса није довољно развијена и да изостаје квантитет (да велики проценат потрошача бојкотује) и изостаје континуитет (бојкот у дужем временском периоду).

У односу на завршно питање „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете“, испитаници су се осврнули на сам доживљај фокус групе и своја искуства која су

поделили. Веома цене што су имали прилике да говоре о својим тешким и болним искуствима и волели би да се та прилика понови за њих саме, као и за друге Роме.

1.2.3. Фокус група са женама

Фокус група је организована 18. 3. 2025. године у Центру за стручно усавршавање у Нишу, улица Париске комуне бб. Трајање фокус групе: од 19.45 до 21.20 часова. Фокус групи присуствовало је 10 жена, различите животне доби, социјалног и радног статуса. Број и структура групе доприносе релевантности закључака добијених током размене.

Учеснице фокус групе:

J, жена, 40 година, професорка француског језика, руководилац Центра за дигитално укључивање чији је циљ подршка самохраним мајкама и очевима, као и мајкама са децом са тешкоћама у развоју;

J, жена, 26 година, средња школа, образовни профил угоститељски техничар, самохрана мајка;

M, жена, 39 година, средња школа, незапослена, са радним искуством од три године на пумпи, самохрана мајка, а брине и о својој болесној мајци;

M, жена, 49 година, наставница српског језика, 21 година стажа;

H, жена, учитељица, шест година стажа, удата, мајка једног детета;

C, жена, 58 година, средња школа, куварица, запослена на радном месту спремачице, радила и у трговини, 20 година стажа;

M, жена, 47 година, наставница хемије, 14 година стажа, самохрана мајка;

M, жена, 46 година, професорка, три године стажа, удата, мајка једног детета;

C, жена, учитељица, 51 година, 15 година рада у струци, 20 година стажа;

A, жена, 39 година, психолошкиња, породична терапеуткиња под супервизијом, самохрана мајка.

1. У односу на прву групу питања која се односе на искуство дискриминације приликом интервјуа за посао и током рада, учеснице углавном износе утиске који се односе на дискриминаторна искуства. (Молимо Вас да поделите Ваше искуство уколико сматрате да сте биле дискриминисане током интервјуа за запослење или током рада по основу Вашег личног својства. Које лично својство је било основ, повод за дискриминацију?)

Ј, жена, 26 година, средња школа: „Кад се отворила приватна фирма Џонсон, питали су ме да ли имам деце, да ли има неког ко ће да их чува, тада ми је старији син имао 6 – 7 месеци. Постављали су ми небулозна питања, типа: „Пошто сте вас петнаест жена на послу, како бисте се понашале као у кокошињцу, да ли бисте све причале у глас или бисте ћутале кад би вас неко малтретирао?“ Ја нисам ништа одговорила на то питање. Рекли су: „Позваћемо Вас“, али ме никад нису ни позвали. Све су везе у питању. После је комшика примљена као чистачица.“

М, жена, 39 година, средња школа: „Било је то у Јури, на разговору за посао питали су ме да ли имам децу, да ли планирам децу, да ли је то за годину, две... Одговорила сам на та питања. Прелазила сам из Шинвона у Јуру и послодавци су ме убеђивали да је то исти посао, а радници су ми говорили да није. У Шинвону раде по 12 сати, а у Јури није тако напорно. Послодавац је покушао да ме убеди да је то све исто и ту смо се мало „покачили“, па сам добила једно теже радно место – визуелна контрола. Кад чујете назив, делује лако али дневно треба да прегледате 100 до 120 инсталација које треба подићи барем по три пута, а тешке су у просеку од 3 до 20 килограма, а онда то дође по 1 до 3 тоне дневно. Морате и психички да будете концентрисани јер ако пропустите да поправите грешку, вама се одбија од плате, а не том неком ко је пропустио да стави жицу или гумицу. Иако је можда гумица пукла у транспорту, тврди се да је пукла код мене на контролном столу. Ја сам тада имала 20 година и нисам могла да се исправим (леђа). Тај положај у коме си стално ме је довео до тога да нисам могла више, а они стално траже још више и више. Тада нисам имала дете и нисам морала да радим толико тежак посао и дала сам отказ. Након пар дана добила сам други посао. Не радим сада јер мој син не иде у вртић, чекам да га приме. Мој син има скраћене тетиве и морам да га водим на вежбе сваки дан, а ко ће од послодаваца да ми дозвољава да ја сваког дана излазим са посла на сат, два јер он мора да има вежбе константно? Тешко је да нађем посао кад морам да бринем о детету...“

А, жена, 39 година, психолошкиња: „Волонтирала сам у Народној скупштини, а радила сам у Министарству културе. Са 25 година била сам организатор министарских конференција. Можда ово није прави пример дискриминације, можда је и вид насиља... Посао који сам тада радила није био тежак, али ја нисам финансијски могла да поднесем трошкове живота у Београду, па сам се обратила једној особи (која је била на високој позицији у тадашњој владајућој странци, као кандидат за председника, народни посланик у чијој канцеларији сам радила), да ми помогне да добијем ангажман

на неком пројекту као и друге девојке. Он је мени овако рекао: „Могу да ти помогнем ако ме пратиш на путовањима, али би морала да будеш са мном у соби, платићу ти 10.000,00 динара. У то време 10.000,00 динара је било позамашна сума. Са својих 25 година ја нисам рекла ништа, само сам заплакала... Сада бих га отерала у „три лепе“, али тада... Сутра сам се вратила за Ниш. Питање је колико би ми сад понудио, мада је већ тада био стар (смеје се). Кад сам тада заплакала, рекао ми је: „Јао како имаш дивне окице...“, врло емпатично. Да сам била глупља, могла сам да прихватим... као: „Што да не, пропутујеш итд“. То је била и дискриминација и насиље. Ја сад мало карикирам ствари, али тада је било јако тешко.“

М, жена, 46 година, наставница: „Поделићу искуство које није моје лично већ једне младе особе која ради као персонални асистент девојчици из мог одељења. Васпитач је по струци, није могла да нађе посао у државном вртићу. У браку је 5 – 6 година и бори се за потомство, заједно са својим супругом, у периоду је који је јако емотиван за њу, то је болна тачка. Док је тражила посао у струци, стално је добијала питања: „Да ли сте у браку, да ли имате децу, да ли планирате децу?“ Она је све то (та питања) доживљавала јако емотивно, веома стресно... Зато је изабрала да ради други посао (персонални асистент) и да буде мирна... али то је штета јер је реч о једној изузетно квалитетној васпитачици која би много дала...“

С, жена, 51 година, запослена као спремачица: „Мој пут је трновит, од 1986. године ја сам радила све што сам стигла, за разне послодавце. Страшно је радити код приватника, ја бих се сад заплакала јер знам своја лична искуства и искуства других жена. Радно време је и по 20 сати, нема боловања, о деци да и не говоримо. Ја сам имала потрес мозга након пада и морала сам да се јавим након 5 дана на посао јер ћу добити отказ. Жене су остајале трудне и непријављене. Ја бих требало да имам 39 година стажа, а немам. Трговина је изузетно тешка, ради се и требовање и са муштеријама и преношење робе... Ја не знам колико сам камиона робе пренела, гајби и пакета, то не би могао ни неки мушкарац да пренесе. Газда никад није задовољан, а плату добијете тек кад газда намири све своје трошкове. Мени се дешавало да по два, три месеца не добијем плату, а не смем да питам за плату. Никад нисам могла да планирам слободан дан јер је немогуће... Нова година, Ускрс или хоћеш да одеш на неку свадбу, рођендан – не може. Радила сам месец дана по 16 сати јер нису могли да нађу радника, а то прековремено ми није плаћено, нити сам добила слободне дане. Деси се да ни у месец дана не добијеш слободан дан. Мени сад ова метла (радно место

чистачице) много значи. Тамо где сам радила (у трговини) не пријављују раднике, дају отказ трудницама. Колегиница је добила отказ, па је пријавила инспекцији рада, и они су „нахватали“ и мене, била је то срећа у несрећи да су ме пријавили (по налогу инспекције). Кад инсистирате да вас пријаве, нађу разлог да вас отпусте. Један послодавац је држао моју радну књижицу 6 месеци, одбијао ми од плате јер сам ја хтела да будем пријављена, на крају вратио ми књижицу без дана радног стажа, украо ми 6 година и чак задњу плату нисам добила. Код приватника је језиво, нема никакве контроле, немате коме да се обратите...“

А, жена, 39 година, психолог: „Мој отац каже да је одувек било важно да имаш везу. Посао у просвети је политизован. Неке колеге се хвале да су платили 5.000,00 евра посао... и тиме се хвале.“

М, жена, 47 година, наставница: „Сад кад се сетим... кад сам конкурисала за посао, оверавала дипломе, преписе, уверења, на једном конкурсу сам доживела да ми кажу: „Ви задовољавате наше потребе, али ми имамо већ особу која мора да буде примљена на то радно место.“ У очи ми је речено. А ја их питам: „Па да ли смо ми који конкуришемо, будале?“ Ја тада нисам радила, родитељи су ме финансирали да урадим све овере код нотара да би ми они тако у лице рекли да имају особу која ради. А нас петоро, шесторо који смо дошли на конкурс – смо будале. После тога нисам имала жељу да радим. У просвети сам схватила да можда ствари тако функционишу свуда. После тога сам приватно подучавала ученике, док се није указала прилика да добијем посао у школи и волим је као свој дом.“

С, жена, 51 година, учитељица: „Сматрам се привилегованом што радим посао који волим у свом колективу. Изгледа да нисам освестила дискриминацију, а системску, суптилну дискриминацију сам освестила сада, јер сам 10 година радила, а тек пре 5 година сам добила посао за стално. Била је забрана запошљавања, била сам срећна што уопште радим, али сваког летњег распуста сам била у грчу да ли ћу наставити посао наредне године.“

Н, жена, учитељица: „Радим 6 година а без сталног посла и сада имам своје одељење и мислим да је то добар знак...“

2. У односу на механизме заштите од дискриминације учеснице фокус групе сагласне су у ставу да судски механизам и инспекција рада нису ефикасни. Судски механизам заштите сматрају неефикасним и неделотворним због тога што

спор пуно кошта и дуго траје, а исход није известан. Инспекцију рада не сматрају делотворном јер верују да је у дослуху са послодавцима. („Инспекција се најављује и онда раде само радници који су пријављени...“, „Инспекцију рада лако потплате послодавци...“, „Суд избегавамо због плаћања и времена, процеси трају годинама и немају известан исход.“)

РАМРРС им је непознат механизам заштите („Лепо звучи, али не делује убедљиво.“). У случају потребе да се заштите од дискриминације поверење би поклонили интерном механизму заштите код послодавца и посредовању, медијацији. Интерни механизам заштите код послодавца им делује објективно, али већина нема искуства, а испитанице које га користе не користе га често, нити га све сматрају ефикасним. Делотворност овог система заштите виде у просвети. (Који правни механизам заштите бисте користиле или сте користиле за заштиту од дискриминације на тржишту рада: судски механизам, ПЗР, РАМРРС, инспекција рада, посредовање-медијација, интерни механизам заштите код послодавца?)

Н, жена, учитељица: „Ја бих побегла, не бих користила ниједан систем заштите...“

А, жена, 39 година, психолошкиња: „Користили смо интерни систем заштите, стручног сарадника у школи, посредовање...“

Ј, жена, 26 година, средња школа: „Инспекцију рада не вреди звати, лако их потплате (трговина, кафић...). Кад сам радила у кафићу, инспекција се најави и тада раде само они који су пријављени радници, остали чекају да прође инспекција. Суд избегавамо због плаћања и времена јер спорови трају годинама и неизвестан је исход.“

С, жена, 58 година: „Гурали су нас у магацине кад дође инспекција (у трговини). Десило се да је колегиници пао бојлер стари на главу и друга колегиница је позвала хитну када је отишао инспектор. Морала је да се дâ изјава у хитној (како је повреда настала), а газда је направио хаос зашто су звали хитну, а не њега. На крају су сви морали да кажу газдину верзију приче.“

А, жена, 39 година, психолошкиња: „Интерни механизам заштите код послодавца и посредовање могу бити делотворни, на пример, у просвети (стручни сарадници: педагог, психолог...)“.

3. Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес оснаживања жена (посебно друштвених група које трпе двоструку, укрштену дискриминацију: самохране мајке, жене са децом са потребом за додатном подршком, екстремно сиромашне, Ромкиње итд), кроз унапређен систем социјалне и економске заштите, као и већи број жена на важним друштвеним позицијама, посебно у домену рада и социјалног збрињавања. Поједине учеснице фокус групе предложиле су унапређен и усклађен систем социјалних и радних погодности за угрожене жене, као и повећану контролу рада социјалних радника (и социјалних давања). Подизање свести о положају жена из маргинализованих група у јавности виде кроз медијску промоцију и праћење уз обавезну контролу медијског извештавања како оно не би допринело додатној дискриминацији. (На који начин се положај друштвене групе којој припадате може унапредити у односу на тренутно стање на тржишту рада у РС? Шта предлажете да треба да се уради? Ко то треба да уради?)

М, жена, 39 година, средња школа: „Положај жена могао би да унапреди само смак света, да се почне од диносауруса...“

М, жена, 49 година, наставница: „Можда већи број жена на важним функцијама. Ово је стварно свет мушкараца.“

М, жена, 39 година, самохрана мајка: „Ми, самохране мајке, смо избеглице у сопственом граду. Самохране мајке су увек по страни. Кад мајка има дете са тешкоћама у првом плану је дете, она није видљива. Ја сам на улици, морам да чистим туђа г..., да бих зарадила за кирију. Мени држава ништа није помогла. То што примим социјално и дечији додатак, није ништа. То је за храну за децу, ја и не једем да би имало за њих. Мама прима ситно, инвалидску пензију, то иде на лекове. Свуда сам се обраћала и свуда су ми врата била затворена. Треба Центар да ради свој посао, а не кад им се обратите они вас праве да сте неморални и прете одузимањем деце. А „моралним“ мајкама дају све могућности. Јер док не дигнете ноге, неће вам помоћи. Радник у Центру ми је рекао: „Имамо помоћ дрва, али не дамо оном коме је потребно, пустимо тог човека да умре.“ Они помажу онима који имају новца, а ја да имам новца не бих дошла у Центар. Трпела сам и тортуру у Сигурној кући јер то није сигурна кућа, тамо су наркоманке, права жртва заврши на бандери. Од 2021. смо били пребачени у Сигурну кућу, моја мајка, ја и деца, јер смо могли да помремо у хладној кући без струје

и огрева. Нико није помогао. Терали су ме да се снађем за стан како знам сама, а имала сам право на социјални стан. Али, ја сам велики борац... примам дечији додатак 10.000,00 динара и социјално 12.000,00 динара. И мајка има пензију од 21.000,00 динара. Чистим, непријављена сам, јер морам да платим кирију. Боли само неправда. Центар треба да ради свој посао, а не да даје својим људима и да деле међусобно то што нама припада. Старији син има 15, млађи 12 година, и до сада су само 2 пута добили преко Центра пакетиће за све те године и једном од градоначелнице. Својим људима дају социјалне станове. А нас су избацивали из Сигурне куће на улицу. Живели смо у неусловном, влажном, буђавом стану код једне баке. Одговорне особе на позицијама у Центру и прави критеријуми за социјалну помоћ. Да се преиспита да ли способни примају социјалну помоћ.“

„Ако би ме послодавац пријавио, ја губим све (социјалну помоћ и дечији додатак). Плата је мала и несигурна. И кад сам тужила једног послодавца који ми је остао дужан 50.000,00 динара адвокат није могао ништа да наплати јер је он средства пребацио на други рачун. И кад смо хтели да се обратимо медијима нико није хтео да нас подржи.“

„Добро би било да се социјална давања не ускраћују иако се самохрани родитељ запосли.“

С, жена, 51 година, учитељица: „Приватници сада запошљавају пензионере јер не плаћају доприносе за њих, а свуда стоји оглас *тражи се радница* за случај да наиђе инспекција, јер држе раднике непријављене.“

Ј, жена, 40 година, професорка: „Подићи свест о женама које су самохране мајке у јавности. Нема ни удружења која се баве самохраним мајкама. Треба да се више медијски пропрате.“

Н, жена, учитељица: „Моја мајка је остала сама са 24 године и имала нас двоје деце. Срећом, живели смо у малом месту па су комшије прискочиле да јој нађу посао и тако је одшколовала и мене и брата, али било је стварно тешко.“

А, жена, 39 година, психолошкиња: „Питање је како се извештава данас о било чему па и о самохраним мајкама. Ко је све новинар? Медији понекад додатно дискриминишу. Много ме узнемирила прича коју сам вечерас чула о Сигурној кући. Тамо треба да се жена осети сигурном, а сад чујем да су вас истеривали људи у које ми

гладамо као у Бога кад нам је стварно потребна помоћ. У медијима се промовишу ти људи, руководиоци институција које треба да представљају сигурност.“

„Зашто ја морам да имам везу при запошљавању, зашто ми треба веза? Тешко је превенирати корупцију, сваки појединац треба да се мења. Много је важно имати подршку у људима, ово вечерас је вид подршке, ја се питам како могу да помогнем овој жени. „Шири љубав даље...“ Ми који смо у медијима можемо да промовишемо самохране родитеље.“

„Јуче сам сведочила да наставник математике који предаје девојчици која има ретку болест не може да ради са њом, потребна је подршка. Моја порука је да треба да се извештава на прави начин, то су све животне приче.“

J, жена, 40 година, професорка: „Можда би могла да се издваја социјална пензија за жене које брину о деци и старима. То су послови који падају на жене, а они нису плаћени. Ако треба да нађете неког да то ради, морате да га платите.“

M, жена, 39 година, средња школа: „Добила је средства једна наркоманка и проститутка од Центра за социјални рад. Вратили су је у Сигурну кућу где је покушала да исече вене, знате који је то стрес био... сва срећа па деца нису била ту. А кад сам ја отишла на разговор, сви су се драли на мене... Ја сам незаштићена, оптужују ме да лажем, да је моја мајка здрава, да јој није ништа, да је моја кућа условна. Добила сам 75.000,00 динара (за адаптацију куће), паре је узео онај који се представља као главни, хтели су да реновирају моју кућу, а ништа нису урадили. Окречили, ставили ламинат, а кров и даље није решен. Боље да су ми дали те паре. Слике ми показују, средства су потрошена, а ја нисам добила ништа. Не верујем у те људе нити у систем судства, они су заштићени, изгубила сам веру... од нас искрених и добрих праве лажове. Знам жену која свуда има везе, роди децу сваком човеку, после се разведе и тако даље...“

4. Утицај образовања у припреми људи за тржиште рада у РС, испитанице виде кроз активности које се реализују у оквиру превентивних активности акционих планова за заштиту од дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања. Предлажу да се додатно ови садржаји имплементирају кроз наставне и ваннаставне активности који имају у фокусу заштиту од дискриминације, кроз оснаживање деце, младих, девојчица и девојака посебно, да препознају дискриминацију и ефикасно реагују на њу. Неки од предлога је и изношење личних искустава особа (жена) које су биле дискриминисане, и

радионице на тему заштите од дискриминације за све циљне групе (ученике, родитеље, наставнике). Предлог је и да се унапреди систем контроле корупције у образовном систему као и контрола здравственог и менталног статуса запослених у просвети. (У којој мери тренутни образовни систем припрема људе за тржиште рада у РС и борбу против дискриминације, у смислу да су свесни својих права и знају да препознају случајеве дискриминације? Ко би то требало да уради, како, на који начин?)

М, жена, 49 година: „Добро би било да постоје неке радионице о заштити од дискриминације, мада то већ радимо."

А, жена, 39 година, психолошкиња: „Радимо превентивне активности у оквиру акционих планова за превенцију насиља. Можда би могли људи да говоре о својим примерима, личним искуствима, кад радимо „Дан розе мајица"[1151]... Много је важно да породице препознају ситуације дискриминације и пруже подршку деци и ученицима у циљу заштите."

„За запослене и родитеље важно је да се искорени корупција и страначко запошљавање у просвети. Појачати систем контроле и селекције запослених у просвети, склонити људе који имају здравствене и менталне тешкоће, посебно оне који су склони насиљу над децом, а које суд врати након пар месеци хоспитализације, опет у систем. Здравствена комисија не ради посао. Психијатријски болесник ради тест личности, људи са психопатијом и социопатијом су обично високо интелигентне личности и они могу да изманипулишу ту проверу. Неопходна је строжа селекција и контрола здравственог стања запослених у образовном систему. Свако добије лекарско уверење кад плати да је способан за рад, али то није довољно за улазак у учионицу кад ти треба да образујеш младе људе. Не може мом детету да предаје лечена алкохоличарка и наркоманка. Можда је њена судбина тужна, али не треба ту да ради."

5. У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?" – испитанице су углавном сагласне да бојкот може имати утицај, али да код нас та пракса није довољно развијена и да изостаје квантитет (да велики проценат потрошача бојкотује) и изостаје континуитет (бојкот у дужем

[1151] Међународни дан борбе против вршњачког насиља обележава се сваке године последње среде у месецу фебруару.

временском периоду). Један од предлога је и медијско праћење и популаризација ових мера.

Ј, жена, 26 година, средња школа: „Сад у овој акцији бојкота великих ланаца и маркета, која је недавно била, ја бих опет учествовала јер све полази од појединца.“

М, жена, 39 година, средња школа: „Ја имам пример моје бабе која иде у те продавнице које се бојкотују, јер тада нема гужве... баш је брига за више цене, њој је само то важно, зато иде у суботу.“

М, жена, 47 година, наставница: „Требало би сви да бојкотују, десет или петнаест дана, иако они снизе цене. Требало би медији да то пропрате. Код нас је бојкот кратког даха, као да људи имају памћење златне рибице, памте два дана и после то забораве. Заборави се, потисне, ограничено је на викенд, на седам дана и готово.“

С, жена 58 година: „Радила сам годинама у трговини, тамо су акције, кад је нешто при истеку рока газда прави акције, чак се ради и брисање података. И хемија има рок трајања. Кад је при крају, иде на акцију, зато ја не верујем у те акције. Ви у гондоли видите да је на акцији неки производ, а кад дођете на касу није урађена нивелација и платите пуну цену. На пример, то су акције у Идеама... некад вам „куцну“ ражени хлеб, а ви га нисте купили, некад и шефови траже да правите грешке. У радњи у којој сам радила стајала је чоколада од 200 грама коју куцате, као случајно...“

М, жена, 47 година: „Ово је бреме овог времена, сви смо на мрежама, стално изложени рекламама, онлајн куповина, стално смо у томе...“

6. У односу на завршно питање: „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете?“, испитанице су нагласиле значај ове фокус групе као могућег вида и мреже подршке која се може одржати. Директан вид подршке самохраним мајкама било је инсталирање апликације „Имам-немам“ на мобилне телефоне свих учесница фокус групе на предлог учеснице Ј. Све испитанице изразиле су захвалност за прилику да говоре на ове теме, учествују у размени, изнесу своја и чују туђа искуства.

Ј, жена, 40 година, професорка: „Волели бисмо да се видимо поново, много тога смо чули једни од других, захваљујемо вам се на позиву. У нашем удружењу Центар за дигитално укључивање покренули смо апликацију „Имам-немам“, па би вас замолили

да је инсталирате (апликација је за оне који имају ствари које желе да донирају или поклоне онима којима би значиле).“

М, жена, 47 година, наставница: „Било би значајно да ово буде трајни ланац подршке.“

Сумарни закључак: Постоји висок степен сагласности учесница фокус групе у односу на велики број тема истраживања. У односу на бројност и структуру групе, закључци се могу сматрати релевантним. Представнице фокус групе биле су изложене отвореним и скривеним дискриминаторним поступцима послодаваца приликом разговора за посао као и током рада. Тешко им је да разликују дискриминацију од свих других видова насиља и мобинга на радном месту. Судећи према изјавама учесница фокус групе, биле су изложене дискриминацији као жене, а степен дискриминације се повећавао уколико су биле и припаднице још неке мањинске групе (самохране мајке, Ромкиње, низак социјални статус итд). Чини се да није било разлика према степену изложености дискриминацији у односу на старосну доб, док се степен дискриминације повећава обрнуто сразмерно степену образовања (у односу на подручја рада у трговини је виши, а у просвети нижи). Недвосмислен је закључак да су жене, учеснице у фокус групи, биле изложене дискриминишућим поступцима, што доказују кроз навођење ситуација из личног искуства, а понекад и из искустава других жена.

У односу на постојеће механизме за заштиту од дискриминације, ниједан не ужива њихово пуно поверење. Судски механизам, као и инспекцију рада, не сматрају делотворним јер судски процеси пуно коштају, дуго трају, немају извесне исходе, а инспекција ради „у дослуху са послодавцима“, и зато је не сматрају ефикасном и делотворном. Извесно поверење указале би интерном механизму заштите код послодавца или посредовању, медијацији.

Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес оснаживања жена (посебно друштвених група које трпе двоструку, укрштену дискриминацију: самохране мајке, жене са децом са потребом за додатном подршком, екстремно сиромашне, Ромкиње итд), кроз унапређен систем социјалне и економске заштите, као и већи број жена на важним друштвеним позицијама, посебно у домену рада и социјалног збрињавања. Поједине учеснице фокус групе предложиле су унапређен и усклађен систем социјалних и радних погодности за угрожене жене. Издвајају значај: социјалне и економске подршке (социјална пензија); излазак из

зачараног круга сиромаштва тако што се могу задржати социјална давања (дечји додатак, материјална социјална помоћ), а да се добије посао код послодавца, где пријављивање запосленог не би условљавало губитак социјалне помоћи. Предлог је и висока селекција особа које раде у установама које треба да подржавају осетљиве групе жена (Сигурна кућа, Центар за социјални рад), као и повећана контрола рада социјалних радника (и социјалних давања). Подизање свести о положају жена из маргинализованих група у јавности виде кроз медијску промоцију и праћење уз обавезну контролу медијског извештавања како оно не би допринело додатној дискриминацији.

Улогу образовног система у превенцији дискриминације виде кроз постојеће и нове наставне и ваннаставне активности које би осим информисања пружале подршку свим интересним групама (деца/ученици, родитељи и наставници) у препознавању и заштити од дискриминације. Уз овај, постоји и предлог веће контроле коруптивног запошљавања у просвети и повећана контрола здравственог и менталног статуса запослених у образовном систему.

У вези са бојкотом фирми које су спроводиле дискриминаторне поступке, као ефикасним системом заштите од дискриминације, немају потпуно уједначен став. Испитанице су углавном сагласне да бојкот може имати утицај, али да код нас та пракса није довољно развијена и да изостаје квантитет (да велики проценат потрошача бојкотује) и изостаје континуитет (бојкот у дужем временском периоду). Један од предлога је и медијско праћење и популаризација ових мера.

Веома су задовољни приликом да искажу своје ставове и размене искуства, а фокус групу виде као врсту мреже подршке.

1.2.4. Фокус група са ЛГБТИК+ особама

Фокус група је организована 20. 3. 2025. године у Институту за упоредно право у Београду, улица Теразије 41. Трајање фокус групе: од 19.00 до 20.30 часова. И поред напора истраживача да се група окупи, на самој фокус групи појавило се двоје учесника, тако да је практично вођен групни интервју са испитаницима. Овај податак узет је у обзир приликом интерпретације резултата. Као разлог због чега је ова фокус група реализована у Београду, била је претпоставка да ће се ЛГБТИК+ особе у већем броју одазвати у Београду него у Нишу, који је доста мања средина, са већом могућношћу да лично својство ових лица постане познато у конкретном месту (иако су налази фокус групе приказани анонимизовано). Свакако да је и мали број припадника ове друштвене групе који се одазвао позиву да присуствује фокус групи у Београду, једна од индикација спремности ових лица да отворено учествују на оваквим окупљањима.

Учесници/е фокус групе:

А, мушкарац, 27 година, ради хонорарно као туристички водич. Има искуства у раду као наставник енглеског језика, радио је и у хотелу, био је пријављен;

К, жена, 28 година, дипломирана филолошкиња за немачки језик, студенткиња мастер студија, тренутно незапослена. Студенткиња је родних студија, дала отказ пре неколико дана, радила у приватним и државним школама као наставница немачког језика.

1. У односу на прву групу питања која се односе на искуство дискриминације приликом интервјуа за посао и током рада, учесници углавном износе утиске који се односе на дискриминацију. (Молимо Вас да поделите Ваше искуство уколико сматрате да сте били дискриминисани током интервјуа за запослење или током рада по основу Вашег личног својства. Које лично својство је било основ, повод за дискриминацију?)

К, жена, 28 година: „Одједном је требало да унесем секс/џендер у образац за запошљавање и нисам се осећала пријатно. Потом је требало на тренингу да се представим – „Ја сам госпођа…“, ја то не желим да изговорим, ја то нећу, они кажу: „Само ти почни, навићи ћеш се...“, а ја сам понудила да кажем име или презиме, без

госпођа. Ја немам проблем да Вас ословим са госпођа, али ја не желим да се тако представим, то не могу.“

„Друго искуство било је у време кад сам радила у основној школи где су ме деца ословљавала са наставниче, е сад, мени то није сметало јер ја нисам прототип женске особе у Србији, али је било непријатно и у другом контексту у односу на родитеље, то је све било јако непријатно заправо. И генерално, цео тај материјал у школи, има јако пуно тог: дечаци-девојчице наратива, и сад ја треба то да објашњавам и ја се трудим, али то не доживљавам као аутентично. Мене то ословљавање са *наставниче* није вређало.“

А, мушкарац, 27 година: „У огласу за посао се тражио мушкарац и ја сам био сигуран да ћу га добити, чак су ми и говорили: „Ти си прави мушкарац.“, јер је на другим пословима био младић који је био геј, кога су оговарали. Знао сам да нећу ту бити дуго, на том послу, и нисам се толико отварао, нити реаговао када оговарају тог колегу.“

„На послу на коме радим тренутно, вођење тура кроз Београд, десило се да је газда агенције, који је заправо Холанђанин, организовао тим билдинг, неку врсту журке. Ја сам седео са колегом на једном месту које је френдли, а он је дошао припит и питао: „A, Do you like men?…” Ја одговорим нешто типа: „О, па то је лично питање.“ Он ми се после извињавао. Али то ми је било значајно искуство. Навикао сам да не причам о својој сексуалности, навикао сам да људи мисле да сам стрејт... али није пријатно. На том првом послу у хотелу, повремено сам реаговао кад људи оговарају младића који је геј, он је тада почињао да масира и питао ме да ли хоћу да ме измасира, пристао сам, а након тога су уследили коментари: „Зашто си му дао да те масира?“, или, дођу гости у хотел, било је ту свакаквих људи, и онда крену приче, тако да нисам делио са тим људима на послу и донео одлуку да нећу бити превише близак са њима, а држаћу дистанцу како не бих био повређен.“

2. У односу на механизме заштите од дискриминације учесници фокус групе изјаснили су се да нису чули за неке од механизама (РАМРРС, посредовање...). Судски механизам и интерни механизам заштите од дискриминације код послодавца им је познат, али не би бирали нити један у циљу личне заштите. (Који правни механизам заштите бисте користили или сте користили за заштиту од дискриминације на тржишту рада: судски механизам, ПЗР, РАМРРС,

инспекција рада, посредовање-медијација, интерни механизам заштите код послодавца?)

К, жена, 28 година: „**Не бих бирала ниједан од понуђених**, не могу да замислим … ова инспекција рада, можда дође, можда не дође, а и ако дође питање је... наше све институције тако раде. То ми нема никаквог смисла. А суд, то је једна мука велика, то траје дуго, пуно кошта...“

Ни у један од наведених механизама немају поверења узимајући у обзир контекст о коме говоримо – Србију. К додаје: „Можда бих се евентуално пожалила особи задуженој за људске ресурсе, или бих отишла на терапију, па бих се тамо жалила.“

У коначном, учесници интервјуа би радије дали отказ и променили посао него тражили и користили механизме заштите.

А, мушкарац, 27 година: „Слично бих и ја урадио, можда, ако имам живаца да се обратим суду, или Заштитнику за равноправност, али то траје предуго и пуно кошта.“

К, жена, 28 година: „Сад се присећам оног момка коме је полиција упала у стан и који је повео поступак против њих (било је и медијски пропраћено), на крају је донета пресуда као да се ништа није десило, у њихову корист... и он се одселио из земље. Њега су малтретирали у стану у коме је живо са цимерком. И сад се ја питам, кад је то било евидентно, у његову корист, шта тек онда да причамо о много мање евидентним ситуацијама.“

3. Унапређивање положаја друштвене групе којој припадају виде кроз процес освешћивања већинске популације (аутовање значајних појединаца који би пружали подршку припадницима ЛГБТИК+ популације, кроз већи допринос образовања, информисање, културу, уметност...) (На који начин се положај друштвене групе којој припадате може унапредити у односу на тренутно стање на тржишту рада у РС? Шта предлажете да треба да се уради? Ко то треба да уради?)

А, мушкарац, 27 година: „Дати позитивне примере, знамо судију, кошаркаша који је другачији, а не само Прајд инфо центар. Треба на други начин да се прича о томе да се другачије извештава, говори. И кроз образовни систем.“

К, жена, 28 година: „Причала ми је девојка из Шпаније, с којом сам излазила једно време, која је предавала каталонски на Филолошком факултету, и у тим задацима за језик требало је на крају да се споје дечак и дечак у задатку, а нашима то није могуће да прими мозак и реше задатак, то није опција, код нас то не постоји, на пример само нацртај, или оно „Павле воли Петра“, доста... неке основне ствари.“

А, мушкарац, 27 година: „Много је шири друштвени проблем, није само тржиште рада. Та нека иконофобија је свуда око нас. Прво мислим, та нека видљивост, да имамо неке познате личности које могу да се аутују и да имамо кроз образовни систем тај неки инпут, Марсел Пруст је био педер, Оскар Вајлд, Шекспир, што се то не каже... неке основне ствари. И код нас је проблем што се мисли да су геј људи нешто што долази од споља, и онда и црква и национализам, све се уроти против нас, а ми само хоћемо да живимо нормално.“

К, жена, 28 година: „Ја мислим да баш тај бинарни приступ, та бинарна подела, то што смо причали „право мушко“ и „право женско“, ја мислим да сви имају неку улогу и неки положај, ако се укључи сад ту неки елемент који ту нешто мало штрчи, није баш... и одједном се сви губимо, као где су ту деца, где је ту репродукција, деца су ту главна, зато смо сви овде и ако то не можемо, зашто смо заједно. Треба мало да се пусти то плаво за дечаке, розе за девојчице и да оне носе лутку детета, што је мени одувек било страшно. Немој да кажеш, буди мушко и немој да плачеш јер то све утиче на даље. Како може мушкарац да буде са другим мушкарцем, јер као жене могу, то може да буде секси, мушкарци воле то тако да лупетају, али ово им је страшно (мушкарац-мушкарац), јер је он као велики протектор и сад одједном, као, шта ти радиш ту.“

А, мушкарац, 27 година: „Долази до тога да се жене не схватају озбиљно, оно као жене су са женама... Али ако си ти убица, и убио си цело село у Босни, то је супер, али ако си педер, онда си окаљао целу породицу и то ћи ти теже опростити.“

К, жена, 28 година: „Економски аспект је веома значајан у борби за наша права. Али то зависи и од особе, ко је у стању да се носи са тим, све ме асоцира на за и против СНС па те то некако обележи. За мене лично, економски и финансијски не треба да буде угрожено јер ја јавно кажем да сам то и то.“

А, мушкарац, 27 година: „Треба више геј и ЛГБТ људи на позицијама моћи, који могу да помогну људима који се боре. Није само финансијска ствар, више је ствар

ауторитета, да нам помогне неко у политици, на факултету, људи који су спремни да јавно кажу ко су и шта су, то утиче на перцепцију. Мислим да и у „Паровима“ где јавно имаш лезбејке и транс људе, ја мислим да је то утицало на перцепцију људи, и да су они мењали перцепцију. Иако су ријалити страшна ствар, ипак су допринели перцепцији људи у смислу: „Па добро, то и није тако страшно.“

4. Утицај образовања у припреми људи за тржиште рада у РС, испитаници виде у малој мери, другим речима, његов утицај у заштити од дискриминације сматрају безначајним. (У којој мери тренутни образовни систем припрема људе за тржиште рада у РС и борбу против дискриминације, у смислу да су свесни својих права и знају да препознају случајеве дискриминације? Ко би то требало да уради, како, на који начин?)

А, мушкарац, 27 година: „Наш образовни систем не припрема уопште за заштиту од дискриминације на раду, како водити буџет, сексуална едукација... наш систем је стао пре 40 година. Можда треба то да ради Грађанско васпитање. Сећам се страшних реченица у тадашњој Психологији за 2. годину, фразе које су језиве о геј људима, које сам подвлачио са коментарима – ово није тачно, ово не ваља ништа. Ја се не сећам да смо имали ишта од сексуалног васпитања, не знам за млађе генерације, али ми смо могли да имамо бар неки час да знамо како се ставља кондом, шта год.“

К, жена, 28 година: „Имали смо једну обуку, предавање, а то треба. На пример, кад особа каже не, шта то значи. Мени је било откровење колико има врста дискриминације, нисам знала колико врста и облика има, шта све постоји, то на пример треба да се зна.“

А, мушкарац, 27 година: „Сад сам препознао да је девојка која ми је била надређена у спа-центру, први посао који сам радио, отворено ми је рекла да ја не умем да се снађем, превише сам благ итд. Ја сам се жалио, али добио одговор да је она једноставно таква – чврста. Остављала ме самог да се сналазим иако ја ништа нисам знао. Био сам спреман да дам отказ.“

5. У односу на питања: „На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?“ – испитаници су углавном сагласни да бојкот може имати утицај, али да код нас та пракса није довољно развијена и да изостаје квантитет (да велики

проценат потрошача бојкотује) и изостаје континуитет (бојкот у дужем временском периоду.)

А, мушкарац, 27 година: „Могу да утичу бојкоти ако су масовни и стално се понављају. Ови сви бојкоти потрошача великих трговинских ланаца јесу донели смањење цена. На пример, ако је неки кафић неког дискриминисао, људи могу да бојкотују и да изазову или извињење или смањење цена, виђао сам то у Америци, у филмовима, на пример, бојкотују „Старбакс“ због злоупотребе деце која беру кафу. Код нас то није развијен и заступљен механизам, тек је сад почело.“

К, жена, 28 година: „Мислим да може, али не само 20, 30, 40% потрошача, него игноришемо ово наредних месец дана, да се угаси ланац. То нема другу алтернативу, сва моћ је у рукама потрошача, само он није тога свестан. Он ако се не појави месец дана, ја бар мислим, мора да дâ ефекте.“

6. У односу на завршно питање: „Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете?“, испитаници су нагласили значај нулте толеранције на дискриминацију (насиље) као и значај едукације и улогу образовног система у заштити од дискриминације (насиља).

А, мушкарац, 27 година: „Едукација је важна, људи нису свесни који све механизми заштите постоје. Код нас, знамо, много тога не функционише. Људи се код нас много боре за голу егзистенцију, битније им је да имају шта да једу, није важно шта ми је ко рекао, прећутаћу да ме неко ударио по д.....ту, али ја морам да имам шта да једем. А то не сме.“

К, жена, 28 година: „Дискриминиција не сме да се трпи, једном то „ухватио ме за д.....е“, ми морамо да знамо да је то нешто погрешно, ја бар то не бих трпела и макар се позајмила од пријатеља док се не снађем – не бих то трпела (дала бих отказ). А онда – да се удари са друге стране, са стране образовања које оснажује да се дискриминација не трпи.“

Сумарни закључак: Постоји висок степен слагања учесника интервјуа у односу на све наведене теме. Трпели су скривену и отворену дискриминацију приликом запошљавања и током рада. Иако се закључци могу узети са резервом због броја испитаника, недвосмислено је да дискриминација и даље постоји (испитаници говоре о личним и искуствима својих пријатеља, познаника, припадника исте групе). У односу

на постојеће механизме за заштиту од дискриминације, ниједан не ужива њихово поверење. Радије бирају друге мере заштите (отказ, психотерапија), мреже личне подршке. Обратили би се евентуално особи у фирми задуженој за људске ресурсе. Судске и инспекцијске механизме заштите сматрају неефикасним, подложним утицају и прескупим. У односу на мере које би унапредиле положај друштвене групе којој припадају издвајају значај економске независности, значај аутовања особа на положају које би потом биле подршка другим припадницима мањинске групе, утицај образовног система, информисања, културе, уметности. У циљу ефикасне заштите од дискриминације предлажу оснаживање људи да реагују на дискриминацију, упознавање људи са начинима коришћења свих расположивих правних механизама заштите, јачање система/мреже подршке ЛГБТИК+ популацији; истовремено, неопходно је радити на превенцији кроз образовни систем, културу, уметност, начин информисања...

2. Приказ резултата квантитативног истраживања – онлајн анкета

Други део емпиријског истраживања обухватио је анкетирање (онлајн анкету) са циљем провере искустава и ставова испитаника о дискриминацији у области рада и запошљавања у РС. Анкетирање је реализовано стандардном техником за прикупљање података – класичним или експлоративним упитником.[1152] Анкета је спроведена онлајн из разлога њене брже и ефикасније дистрибуције међу испитаницима као и због погодности овог формата за анонимно прикупљање података. Имајући у виду сензитивност теме истраживања, процењено је да би непосредно, уживо анкетирање одвратило један део испитаника од слободног и искреног одговарања. Поред реализованог истраживања кроз полуструктурисане интервјуе и фокус групе, онлајн анкетом је омогућено добијање већег броја података чијом статистичком обрадом је омогућено утврђивање одређених статистичких значајности и, самим тим, боље разумевање свих добијених података.

2.1. Опис структуре упитника

Онлајн анкета је конципирана ради систематичног прикупљања података о личним карактеристикама испитаника, њиховим образовним, професионалним и социо-економским обележјима, као и о искуствима и перцепцијама у области рада и запошљавања са становишта дискриминације и механизама правне заштите. Структура упитника обухватала је следеће целине:

1. **Демографске одреднице** – година старости и пол/род испитаника.
2. **Лична својства** – подаци о припадности одређеним друштвено осетљивим групама (ЛГБТИК+ популација, Роми, ОСИ, женски пол/род), уз могућност навођења других личних својстава.
3. **Образовни и професионални статус** – степен стручне спреме и занимање.
4. **Социо-економска обележја** – висина месечних прихода и тренутни статус на тржишту рада, укључујући врсту радноправног ангажмана по основу кога испитаник ради, као и облик власништва послодавца (послодавац у јавном или приватном сектору).

[1152] А. Мојашевић, *op. cit*., 2025, стр. 83.

5. **Интерне политике послодавца** – постојање интерних аката или политика усмерених на подстицање недискриминаторног радног окружења и поштовања различитости.
6. **Искуства са дискриминацијом** – подаци о евентуалној изложености дискриминацији током процеса запошљавања или у оквиру радног односа, као и о основима те дискриминације.
7. **Правна реакција и институционална заштита** – информације о томе да ли је дискриминација пријављена, којим надлежним органима и у којој мери је пружена заштита оцењена као адекватна.
8. **Разлози непријављивања дискриминације** – идентификовање субјективних и објективних препрека за тражење институционалне заштите.
9. **Спремност на покретање поступака заштите** – исказивање намере испитаника да се у случају дискриминације обрате одређеним органима или да користе механизме правне заштите, уз образложење избора.
10. **Потрошачки ставови у контексту дискриминације** – однос испитаника према производима и услугама послодаваца за које је утврђено да поступају дискриминаторно.
11. **Перцепција општег стања** – процена испитаника о тренутном нивоу заштите од дискриминације у РС.
12. **Предлози за унапређење** – ставови испитаника у погледу мера које би потенцијално допринеле бољој правној заштити у области рада и запошљавања.
13. **Додатни коментари** – простор за слободне напомене и ставове који нису обухваћени претходним питањима, а испитаник их сматра релевантним.

2.2. Општи и посебни циљеви истраживања

Општи циљ истраживања јесте: сагледати распрострањеност, обрасце, услове и детерминанте дискриминације у области рада и запошљавања у РС, као и проценити ефективност постојећих судских и вансудских механизама правне заштите од дискриминације.

Посебни (операционализовани) циљеви истраживања јесу:

1. **Испитати разлике у учесталости пријављене дискриминације у различитим фазама запошљавања** (интервју – радни однос или друге форме радног ангажовања).

2. **Утврдити утицај типа послодавца (јавни/приватни сектор)** на учесталост дискриминације и на усвајање недискриминаторних интерних политика.
3. **Анализирати повезаност економског статуса (висина прихода)** са учесталошћу и склоношћу ка пријављивању дискриминације.
4. **Проценити утицај нивоа образовања** на учесталост и спремност на пријављивање дискриминације.
5. **Испитати разлике у искуствима дискриминације међу осетљивим друштвеним групама** (ЛГБТИК+ популација, жене, Роми, ОСИ) у различитим фазама радног ангажовања.
6. **Проценити ставове испитаника о тренутном нивоу заштите од дискриминације** у РС.
7. **Испитати задовољство испитаника доступним облицима правне заштите** након пријаве дискриминације.
8. **Идентификовати доминантне разлоге за непријављивање дискриминације**, са посебним осврtом на однос према институцијама.
9. **Испитати спремност испитаника да користе вансудске механизме заштите**, као и факторе који утичу на избор типа заштите.
10. **Анализирати перцепцију бојкота куповине као друштвено-корективног механизма** у случајевима дискриминаторних пракси послодаваца.

2.3. Хипотезе и истраживачка питања

У емпиријском делу истраживања формулисане су следеће хипотезе:

ЕХ1: Испитаници статистички значајно чешће пријављују искуства дискриминације током радног ангажовања него у фази интервјуа за запослење.

ЕХ2: Искуство дискриминације статистички је значајно ниже код испитаника запослених код послодавца у јавном сектору у односу на оне запослене у приватном сектору.

ЕХ3: Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у области рада и запошљавања у поређењу са онима са нижим приходима.

EX4: Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим месечним приходима.

EX5: Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у поређењу са онима са нижом стручном спремом.

EX6: Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим нивоом стручне спреме.

EX7: Послодавци у приватном сектору статистички значајно чешће усвајају интерне акте и процедуре којима се подстиче политика недискриминације и поштовање различитости у односу на послодавце у јавном сектору.

EX8: Већина испитаника сматра да бојкот куповине производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно може представљати ефикасан корективни механизам, чак и када су њихови производи економски повољнији.

EX9: Припадници ЛГБТИК+ популације, услед социјалне (не)видљивости идентитета, статистички значајно ређе извештавају о искуствима дискриминације током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ.

EX10: Припадници ЛГБТИК+ популације, жене и Роми статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације током радног ангажовања у поређењу са ОСИ.

EX11: Већина испитаника негативно оцењују тренутно стање заштите од дискриминације у Републици Србији.

EX12: Већина испитаника који су пријавили дискриминацију изражава незадовољство доступним облицима правне заштите.

ЕХ13: Жене, Роми и ОСИ статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним институцијама у поређењу са припадницима ЛГБТИК+ популације у области рада и запошљавања.

ЕХ14: Неповерење у институције представља статистички најзначајнији разлог због ког испитаници не пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања.

ЕХ15: Испитаници статистички значајно чешће изражавају спремност да у случају дискриминације користе вансудске механизме заштите у односу на судску заштиту.

ЕХ16: Испитаници са нижим месечним приходима статистички значајно чешће би се определили за вансудске механизме заштите од дискриминације у односу на оне са вишим приходима.

На основу постављених циљева формулишу се и следећа истраживачка питања (у даљем тексту: ИП):

ИП1: У којој мери испитаници пријављују искуства дискриминације у различитим фазама процеса запошљавања (интервју – радни однос или друге форме радног ангажовања)?

ИП2: Да ли се учесталост дискриминације разликује у зависности од типа послодавца (приватни/јавни сектор)?

ИП3: Како економски статус испитаника (висина месечних прихода) утиче на перцепцију и пријављивање дискриминације у области рада и запошљавања?

ИП4: У којој мери ниво образовања доприноси разликама у искуствима и пријављивању дискриминације?

ИП5: Какве разлике постоје у учесталости дискриминације између осетљивих друштвених група (ЛГБТИК+ популација, жене, Роми, ОСИ)?

ИП6: Како испитаници оцењују тренутно стање заштите од дискриминације у Републици Србији?

ИП7: Да ли су испитаници који су пријављивали дискриминацију задовољни пруженим облицима правне заштите?

ИП8: Који су најчешћи разлози за непријављивање дискриминације у области рада и запошљавања?

ИП9: У којој мери су испитаници спремни да користе вансудске механизме заштите у односу на судски поступак?

ИП10: Како испитаници перципирају бојкот производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно као потенцијални корективни механизам?

2.4. Тип истраживања

Истраживање је дескриптивно-аналитичко, јер прикупља податке о појави онако како се јавља у популацији, али и омогућава анализу и повезивање испитиваних појава. Истраживање је крос-секционо, будући да се сви подаци прикупљају у једном тренутку, без праћења испитаника кроз време. По свом карактеру оно је квантитативно и неекспериментално правно-емпиријско истраживање у области радног и антидискриминационог права и политика равноправности, засновано на анкетној методи прикупљања података. Подаци су прикупљени путем анкетног упитника који је садржао претежно затворена, али и одређен број отворених питања.

Варијабле у истраживању

Зависне варијабле у истраживању јесу: искуство дискриминације током интервјуа за запослење, искуство дискриминације током радног ангажовања, пријава дискриминације[1153] током интервјуа за запослење или током радног ангажовања надлежним органима у циљу заштите права.

Независне варијабле у истраживању:

1. **Тип послодавца**
    - категоријска варијабла: приватни/јавни сектор
2. **Месечни приходи испитаника**

[1153] У питању број 15 у онлајн анкети понуђена је скала на којој су испитаници могли да искажу степен задовољства пруженом правном заштитом након што су дискриминацију током интервјуа за запослење или као запослени пријавили надлежном органу.

- интервална варијабла (или категоријска по квартилу дохотка)

3. **Стручна спрема**
   - ординална варијабла: основно, средње, више, високо, мастер/докторске студије
4. **Припадност осетљивој друштвеној групи**
   - категоријска варијабла: ЛГБТИК+ популација, жене, Роми, ОСИ, остали
5. **Социодемографске контролне варијабле**
   - старост
   - пол
   - трајање радног ангажовања

2.5. Опис истраживачког узорка у онлајн анкети

Узорком су обухваћени пунолетни[1154] грађани РС који су тренутно на тржишту рада или су били радно ангажовани.

Тип узорка:

- комбиновани намерни[1155] и пригодни узорак;
- величина узорка: онлајн анкету је попунило **554** испитаника што представља довољан број за планиране статистичке анализе.

2.5.1. Поступак прикупљања података

Подаци у овом делу емпиријског истраживања прикупљени су путем онлајн анкете у форми упитника креираног у *Google Forms*. Онлајн анкета под називом *„Искуства и ставови испитаника(ца) о дискриминацији у области рада и запошљавања у Републици Србији“*, била је отворена за попуњавање у периоду од 1. фебруара 2025. до 31. марта 2025. године. Линк за попуњавање анкете достављан је електронском поштом различитим организацијама цивилног друштва које се баве

[1154] Једна испитаница је у одговору навела да има 17 година старости. У позиву за попуњавање онлајн анкете, као и у њеном уводом делу где је објашњена њена сврха, није експлицитно наведено да је анкета намењена кругу пунолетних испитаника, јер сагласно члану 21. став 1. ЗоР, радна способност се стиче са навршених 15 година живота.

[1155] Изабран је намерни узорак са циљем да се пронађу испитаници са конкретним животним искуствима и посматраним личним својствима која су од значаја за предмет овог истраживања. С. С. Стојшин, В. Д. Видицки, Проблем узорка у комбинованом приступу истраживању, *Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду/Annual Review of the Faculty of Philosophy, Novi Sad*, Вол. XLVIII, Бр. 1-2, 2023, стр. 249-250.

унапређењем положаја ЛГБТИК+ популације, Рома, ОСИ и жена, синдикалним организацијама, струковним удружењима и другим организацијама цивилног друштва и институцијама.[1156] Веза ка анкети прослеђивана је и личним контактима путем електронске поште, као и путем група на апликацијама Viber, WhatsApp и Telegram. Такође, линк је био постављен и на приватним налозима докторанда на платформама Фејсбук (енгл. *Facebook*) и Линкедин (енгл. *LinkedIn*) уз позив за учешће у анкети, и пратеће објашњење којим циљним групама је анкета намењена, као и на веб сајту портала „Право у центар“[1157]. Учешће у онлајн анкети било је добровољно и анонимно, без примене подстицајних мера у виду новчане накнаде или поклон-ваучера за попуњавање анкете. Анкета је попуњавана једнократно, а просечно време потребно за попуњавање износило је око десет минута.

2.5.2. Опис примењених статистичких анализа у обради прикупљених података из анкете

У статистичкој анализи резултата коришћена је, пре свега, *дескриптивна статистика* која подразумева анализу фреквенција различитих категорија испитаника – приказ апсолутних (број испитаника) и релативних (проценат) фреквенција, као и приказ основних дескриптивних показатеља расподеле обележја, као што су просечне вредности и стандардне девијације.

У делу статистичког одлучивања (инференцијалне статистике), тј. у анализама поређења заступљености различитих категорија испитаника, коришћени су z-тест за поређење две пропорције (учестаности) на независним узорцима (хипотезе 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 14, 16) као и z-тест за поређење пропорције на једном узорку са неком претпостављеном вредношћу (хипотеза 8, 12, 13, 15).

Z - тестом за поређење две пропорције се испитује да ли постоји значајна разлика у заступљености једне исте појаве у два различита (под)узорка.

[1156] Списак свих организација цивилног друштва, синдикалних организација и других институција којима су путем имејл адреса послате молбе за попуњавање онлајн анкете налази се у делу са прилозима у оквиру докторске дисертације. Подаци о наведеним организацијама су прикупљени на основу доступних података на интернету. Један део имејл адреса на које је упитник послат нису биле у функцији и из тог разлога су се имејлови враћали са обавештењем да није било могуће слање на конкретне адресе.

[1157] T. Cvetković, *Istraživanje o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji: poziv na učešće u anketi*, portal „Pravo u centar“ (poslednji put ažurirano: 10. 3. 2025) https://pravoucentar.rs/istrazivanje-o-diskriminaciji-u-oblasti-rada-i-zaposljavanja-u-srbiji-poziv-na-ucesce-u-anketi/ приступ: 8. 2. 2026.

Z - тестом за поређење пропорције на једном узорку са претпостављеном вредношћу се испитује постојање значајне разлике између процентуалне заступљености неке појаве у узорку и неког унапред одређеног фиксираног нивоа. У наведеним хипотезама постављени ниво је био 50%, јер значајно прекорачење тог нивоа је еквивалентно значајно већој заступљености једне појаве у односу на остатак узорка.

Све статистичке анализе су урађене коришћењем статистичког пакета SPSS v20 (IBM Corp. (2021). *IBM SPSS Statistics for Windows* (Version 20) [Computer software]. IBM. https://www.ibm.com/analytics/spss-statistics-software). У свим анализама, праг статистичке значајности је био постављен на α=0,05. Статистичку анализу прикупљених података на основу припремљених хипотеза је извршио Миодраг С. Ђорђевић, ванредни професор на департману за математику Природно-математичког факултета Универзитета у Нишу.

2.6. Графички приказ структуре узорка испитаника

У онлајн анкети учествовало је 554 испитаника, а од тог броја 446 су особе женског пола (80,5%), 103 особе мушког пола (18,6%), док пет особа није желело да се изјасни о свом полу (0,9%) (Табела 13 и Графикон 1). Просечна старост испитаника који су попунили онлајн анкету била је 41,95 година (Табела 12). Такође, испитаници су имали могућност да се изјасне и која од понуђених личних својстава имају (Табела 14 и Графикон 2): 421 особа се изјаснила да је женског пола/рода (24%), као ОСИ се изјаснило 98 особа (17,7%), припадника ЛГБТИК+ популације било је 55 (9,9%), и 23 испитаника су се изјаснили као Роми (4,2%). Као што је већ речено, истраживачки узорак је пригодан јер су истраживањем обухваћени најдоступнији припадници посматраних друштвених група, те је његова репрезентативност ограничена. Тиме указујемо на могућа ограничења у тумачењу добијених резултата и немогућност да се са прецизношћу изводе генерални закључци. На пример, према резултатима последњег пописа становништва у РС који је обављен 2022. године, 131.936 становника су се изјаснили да су Роми, а у истраживачком узорку је учествовало свега 23 испитаника ове националне припадности.[1158]

[1158] *Коначни резултати - Национална припадност* (28. 4. 2023) https://popis2022.stat.gov.rs/5-vestisaopstenja/news-events/20230428-konacnirezpopisa/?a=0&s=0 приступ: 7. 3. 2026.

У погледу *нивоа образовања* испитаника (Табела 15 и Графикон 3), највише има оних са завршеним мастер академским студијама 178 (32,1%), затим са завршеним основним академским студијама 126 (22,7%), са средњом школом 108 испитаника (19,5%), а са завршеним докторским академским студијама 63 (11,4%), са високом школом 49 испитаника (8,8%), са специјалистичким академским студијама 14 испитаника (2,5%), са специјалистичким струковним студијама 13 испитаника (2,3%), а најмање је било са завршеном основном школом, троје испитаника (0,5%).

Према *материјалном статусу* (Табела 16 и Графикон 4), који је одређиван на основу висине месечних прихода, највећи број испитаника има примања већа од 120.001,00 РСД – 184 (33,2%). Следе испитаници чији се месечни приходи крећу у распону од 80.001,00 до 120.000,00 РСД – 166 (30%), као и они са приходима од 50.001,00 до 80.000,00 РСД – 109 (19,7%). Месечне приходе у распону од 24.001,00 до 50.000,00 РСД има 38 испитаника (6,9%), док 18 испитаника (3,2%) остварује мање од 24.000,00 РСД месечно. Без месечних прихода је 39 испитаника (7%).

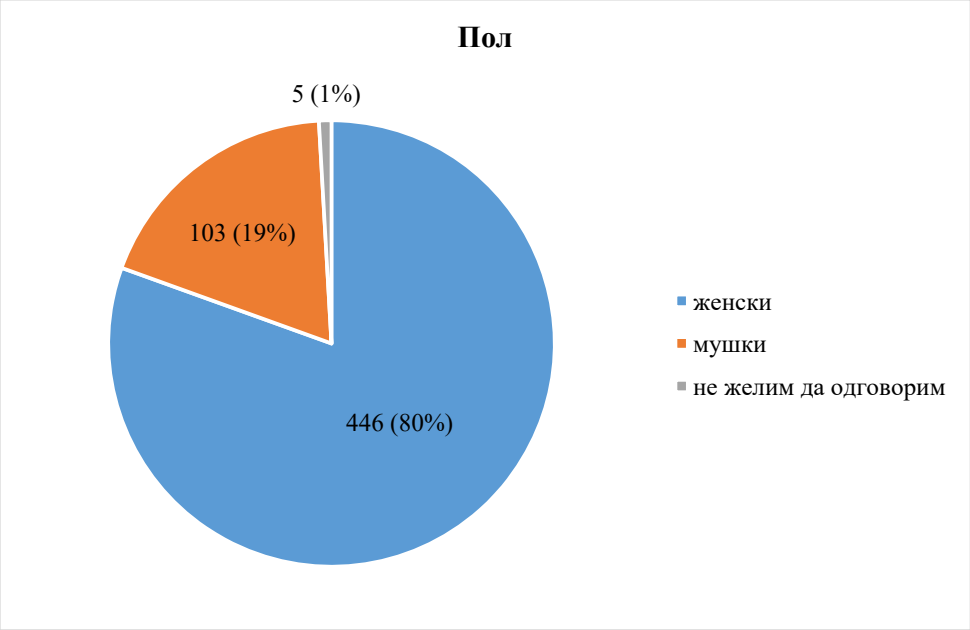
У погледу *радноправног статуса* (Табела 17 и Графикон 5), 464 испитаника (83,8%) се изјаснило да су запослени на основу одређеног уговора, 13 испитаника (2,3%) је радно ангажовано без одговарајућег уговора (тзв. „рад на црно“), 47 испитаника (8,5%) је незапослено и пријављено на евиденцији Националне службе за запошљавање, док је 30 испитаника (5,4%) незапослено и нису пријављени на евиденцији Националне службе за запошљавање.

Табела 12: *Број и старост испитаника*

	Број испитаника	**Минимум**	**Максимум**	**Просечна вредност**	**Стандардна девијација**
Старост	554	17,00	77,00	41,95	11,09

Табела 13: *Полна структура испитаника*

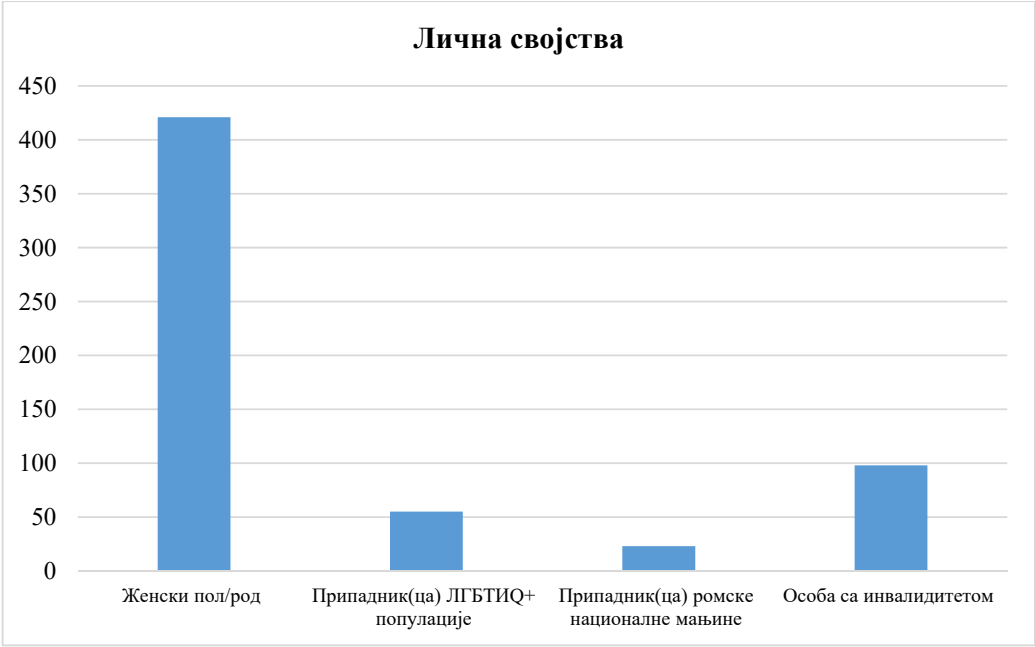
	Број испитаника	**%**
женски	446	80,5
мушки	103	18,6
не желим да одговорим	5	0,9
Укупно:	**554**	**100,0**



Графикон 1: *Структура узорка према полу*

Табела 14: *Лично својство испитаника*

Лично својство	**Број испитаника**	**%**
Женски пол/род	421	24,0
Припадник(ца) ЛГБТИК+ популације	55	9,9
Припадник(ца) ромске националне мањине	23	4,2
Особа са инвалидитетом	98	17,7



Графикон 2: *Лична својства испитаника*

Табела 15: *Ниво образовања испитаника*

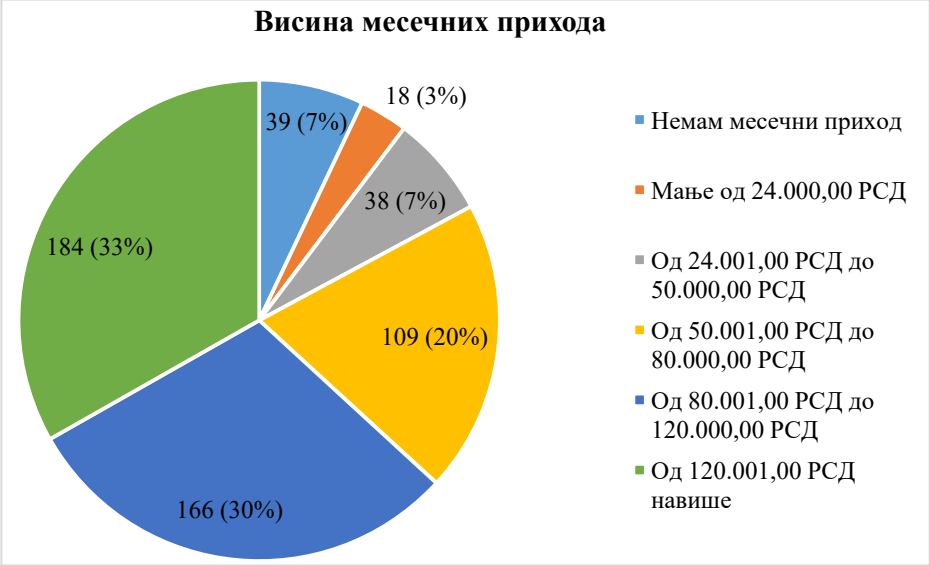
	Број испитаника	**%**
Основна школа	3	0,5
Средња школа	108	19,5
Висока школа	49	8,8
Специјалистичке струковне студије	13	2,3
Факултет – основне академске студије	126	22,7
Мастер академске студије	178	32,1
Специјалистичке академске студије	14	2,5
Докторат	63	11,4
Укупно:	**554**	**100,0**



Графикон 3: *Степен стручне спреме испитаника*

Табела 16: *Материјални статус испитаника*

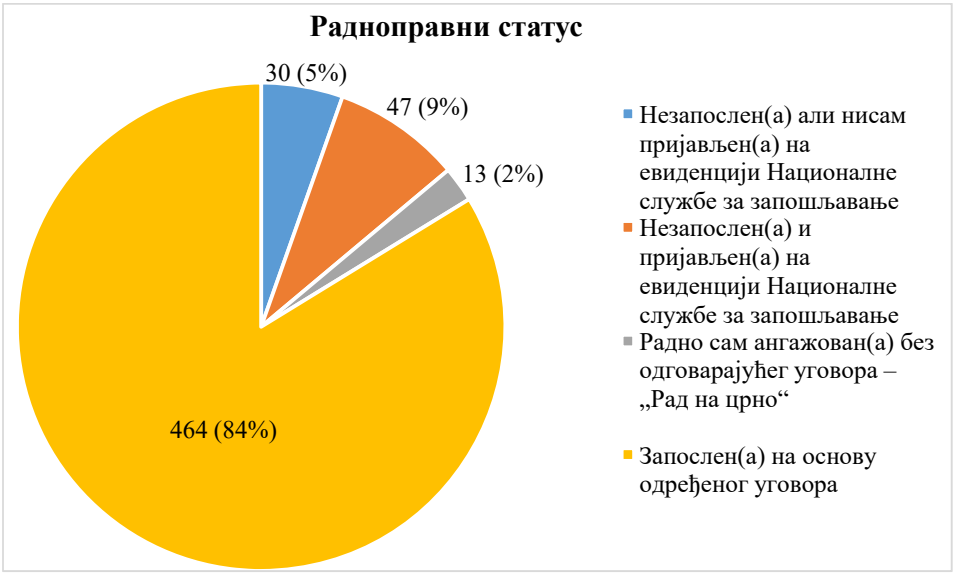
	Број испитаника	**%**
Немам месечне приходе	39	7,0
Мање од 24.000,00 РСД	18	3,2
Од 24.001,00 РСД до 50.000,00 РСД	38	6,9
Од 50.001,00 РСД до 80.000,00 РСД	109	19,7
Од 80.001,00 РСД до 120.000,00 РСД	166	30,0
Од 120.001,00 РСД навише	184	33,2
Укупно:	**554**	**100,0**



Графикон 4: *Висина месечних прихода испитаника*

Табела 17: *Радноправни статус испитаника*

	Број испитаника	**%**
Незапослен(а) али нисам пријављен(а) на евиденцији Националне службе за запошљавање	30	5,4
Незапослен(а) и пријављен(а) на евиденцији Националне службе за запошљавање	47	8,5
Радно сам ангажован(а) без одговарајућег уговора – „Рад на црно“	13	2,3
Запослен(а) на основу одређеног уговора	464	83,8
Укупно:	**554**	**100,0**



Графикон 5: *Радноправни статус испитаника*

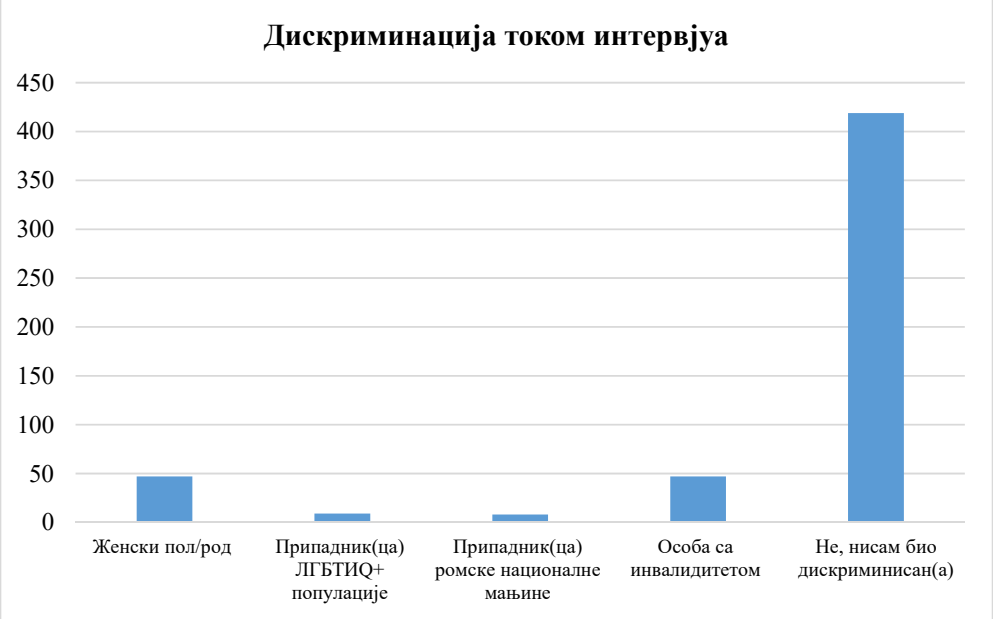
3. Табеларни и графички приказ резултата истраживања[1159]

EX1: Испитаници статистички значајно чешће пријављују искуства дискриминације током радног ангажовања него у фази интервјуа за запослење.

У наставку су табеларно и графички приказани добијени резултати о искуствима дискриминације испитаника у фази интервјуа за запослење (Табела 18, Табела 20, Табела 21, Графикон 6, Графикон 7, Графикон 8, Графикон 9, Графикон 10, Графикон 11), као и током радног ангажовања (Табела 19, Табела 22, Табела 23, Графикон 12, Графикон 13, Графикон 14, Графикон 15, Графикон 16, Графикон 17).

Табела 18: *Дискриминација током интервјуа за запослење према личном својству*

Дискриминација током интервјуа	Број испитаника	%
Женски пол/род	47	8
Припадник(ца) ЛГБТИК+ популације	9	2
Припадник(ца) ромске националне мањине	8	1
Особа са инвалидитетом	47	8
Не, нисам био дискриминисан(а)	419	76



Графикон 6: *Дискриминација током интервјуа према личном својству*

[1159] Ради прегледности, хипотезе ће бити поновљене, па потом следи приказ резултата за сваку појединачну хипотезу.

Табела 19: *Дискриминација на радном месту према личном својству*

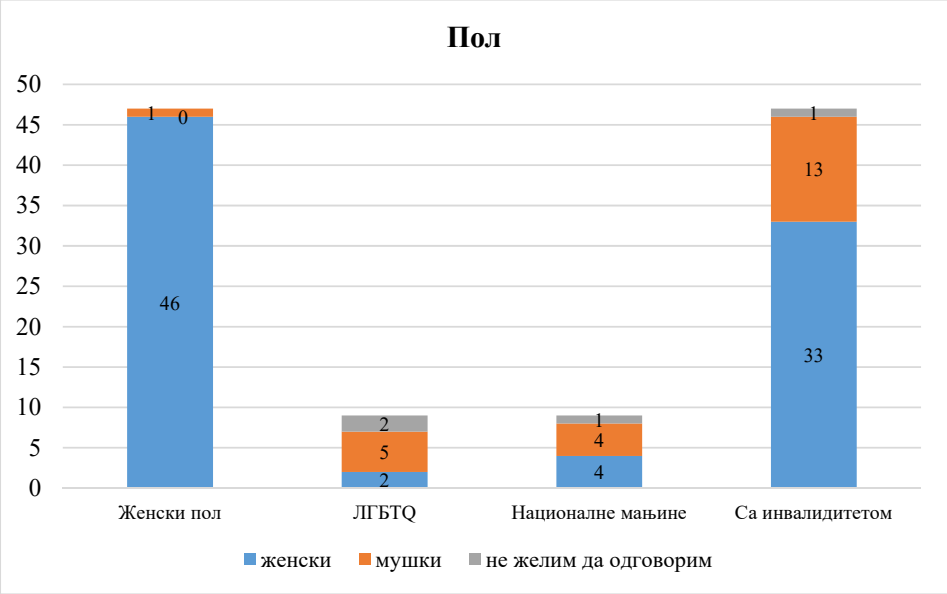
Дискриминација на радном месту	**Број испитаника**	**%**
Женски пол/род	87	16
Припадник(ца) ЛГБТИК+ популације	15	3
Припадник(ца) ромске националне мањине	13	2
Особа са инвалидитетом	47	8
Не, нисам био дискриминисан(а)	352	64

Табела 20: *Дискриминација током интервјуа за запослење – личне карактеристике испитаника*

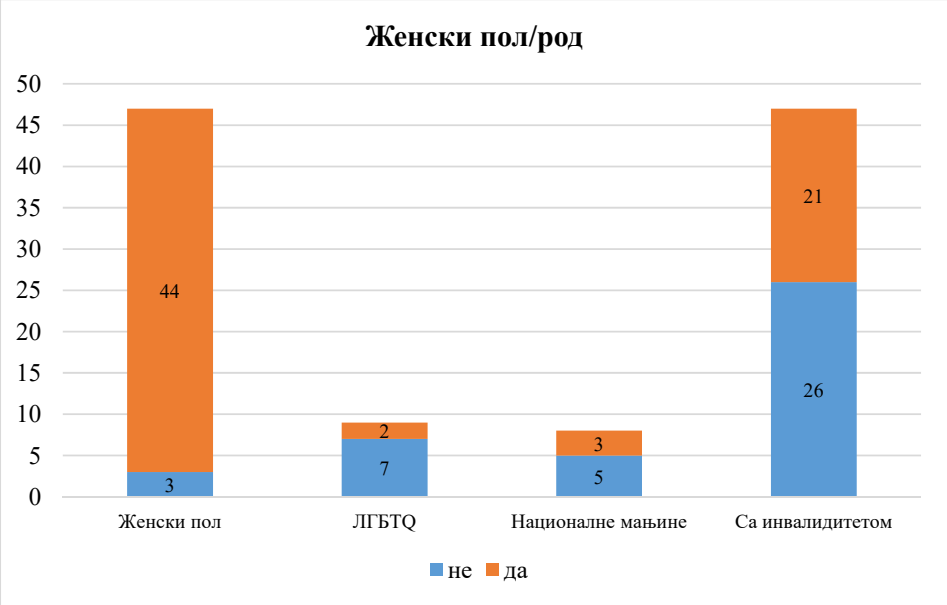
		Личне карактеристике											
		Пол			Женски пол/род		Припад-ник(ца) ЛГБТИК+ попула-ције		Припад-ник(ца) ромске нацио-налне мањине		Особа са инвали-дитетом		
		женски	мушки	не желим да одг.	не	да	не	да	не	да	не	да	
Дискриминација током интервјуа	женски пол	46	1	0	3	44	43	4	45	2	43	4	
	ЛГБТИК+ идентитет	2	5	2	7	2	0	9	8	1	8	1	
	ромска национална припадност	4	4	1	5	3	7	1	1	7	7	1	
	инвалидитет	33	13	1	26	21	45	2	46	1	2	45	

Табела 21: *Дискриминација током интервјуа за запослење – старост испитаника*

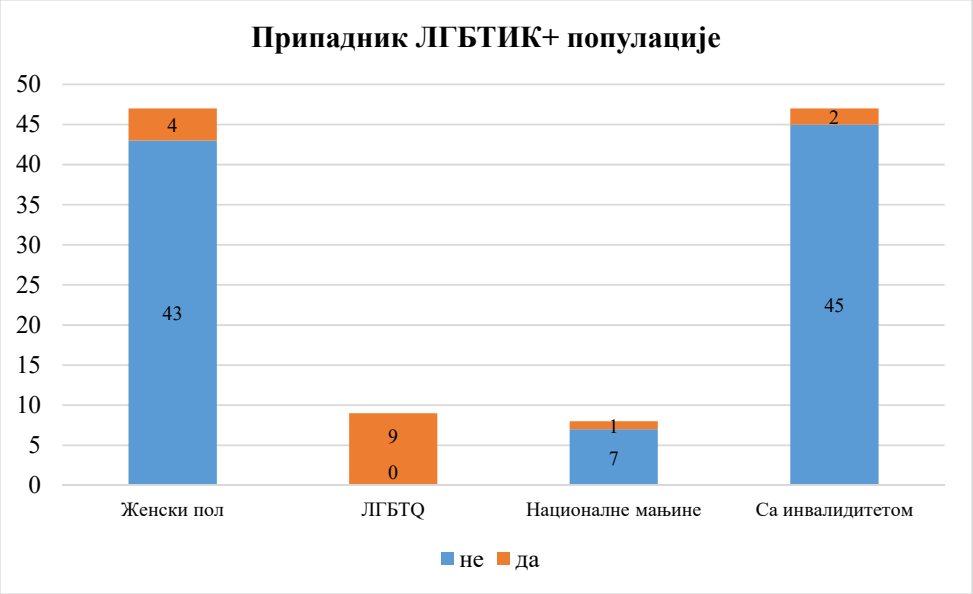
		Старост			
		до 30	30 до 40	40 до 50	преко 50
Дискриминација током интервјуа	женски пол	9	21	9	8
	ЛГБТИК+ идентитет	4	2	3	0
	ромска национална припадност	1	3	4	0
	инвалидитет	4	19	14	10



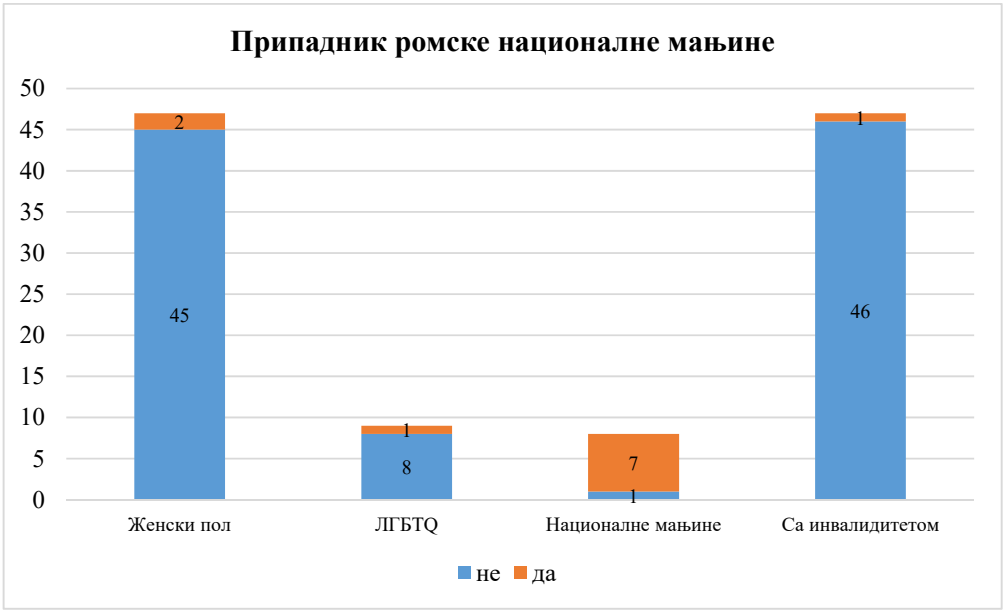
Графикон 7: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу пола*



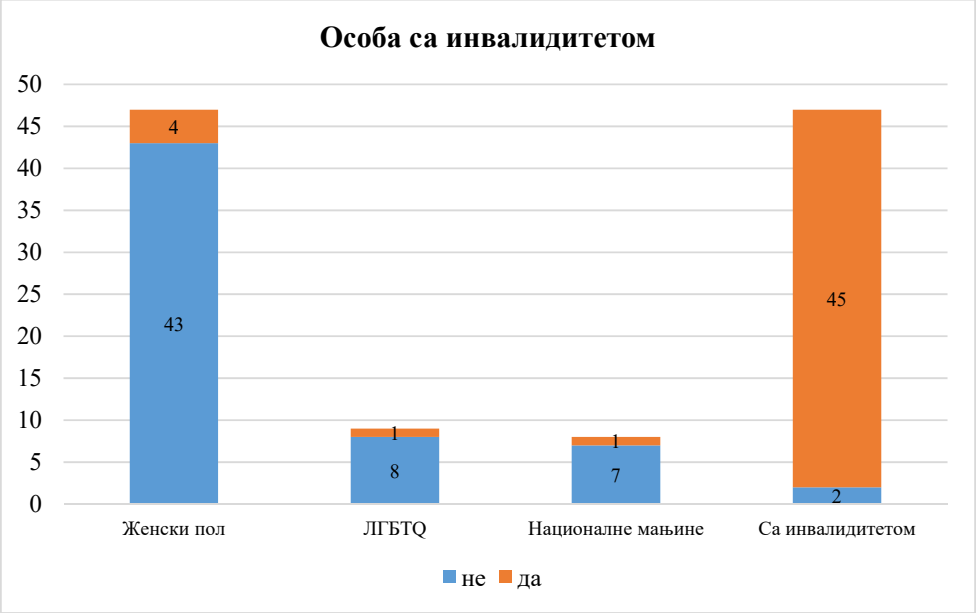
Графикон 8: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу женског пола/рода*



Графикон 9: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу ЛГБТИК+ идентитета*



Графикон 10: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу припадности ромској националној мањини*



Графикон 11: *Дискриминација током интервјуа за запослење по основу инвалидитета*



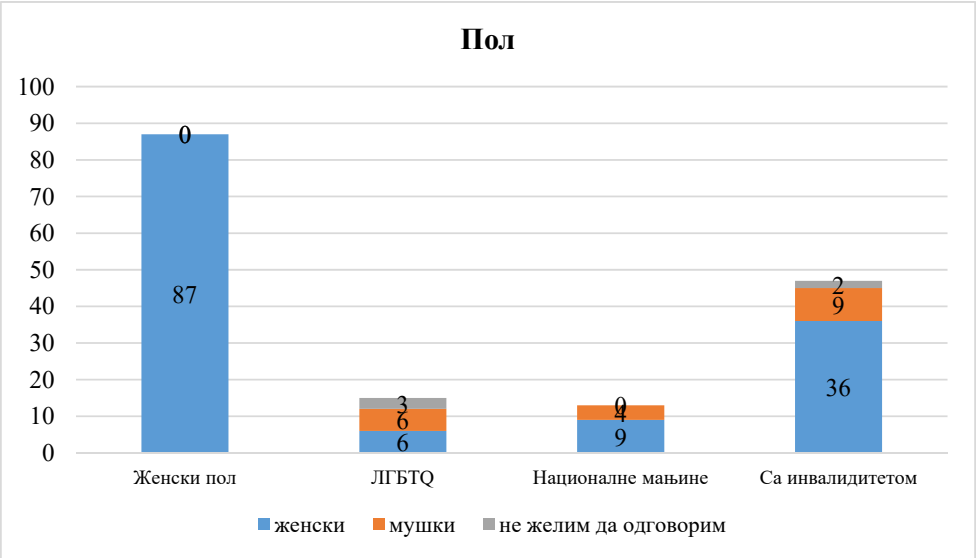
Графикон 12: *Дискриминација на радном месту према личном својству*

Табела 22: *Дискриминација на радном месту – личне карактеристике испитаника*

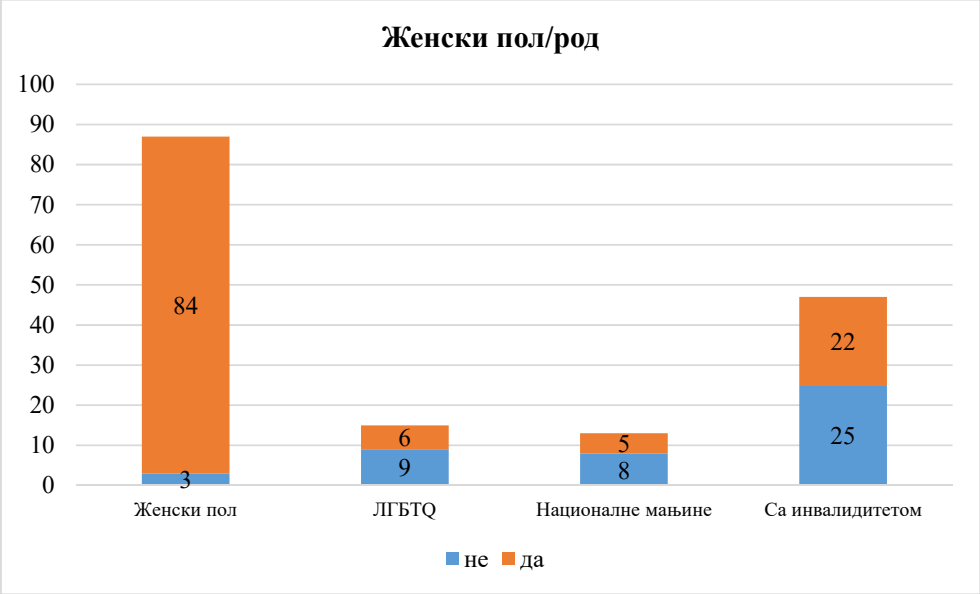
		Личне карактеристике										
		Пол			Женски пол/род		Припадник ЛГБТИК+ популације		Припадник ромске националне мањине		Особа са инвали-дитетом	
		жен-ски	муш-ки	не желим да одг.	не	да	не	да	не	да	не	да
Дискриминација на радном месту	женски пол	87	0	0	3	84	80	7	83	4	84	3
	ЛГБТИК+ идентитет	6	6	3	9	6	0	15	14	1	14	1
	ромска нацио-нална припад-ност	9	4	0	8	5	12	1	1	12	12	1
	инвали-дитет	36	9	2	25	22	45	2	46	1	3	44

Табела 23: *Дискриминација на радном месту – старост испитаника*

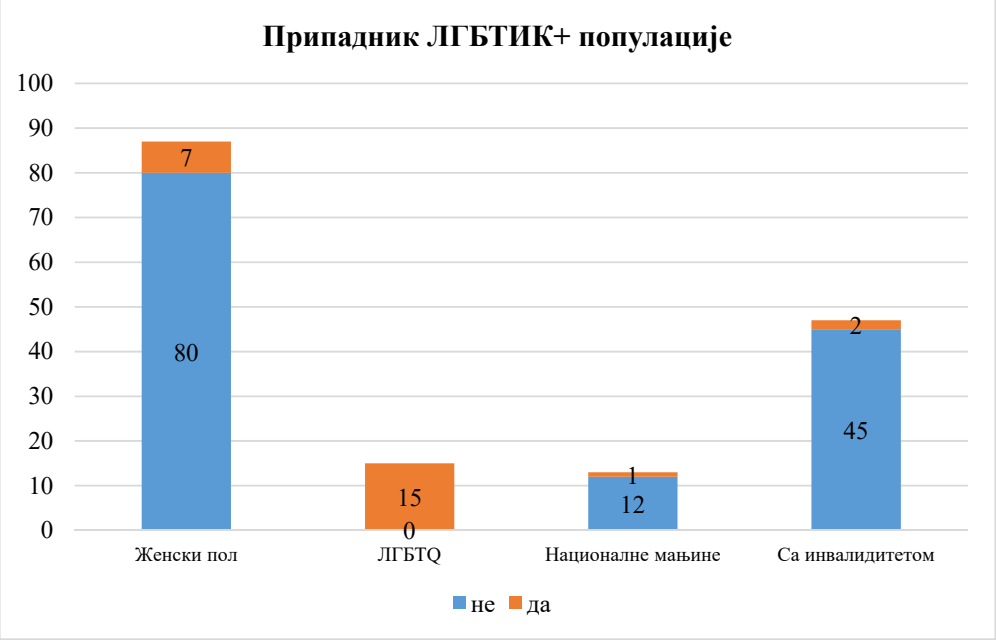
		Старост			
		до 30	30 до 40	40 до 50	преко 50
Дискриминација на радном месту	женски пол	12	30	28	17
	ЛГБТИК+ идентитет	5	5	5	0
	Ромска национална припадност	2	5	6	0
	инвалидитет	3	16	16	12



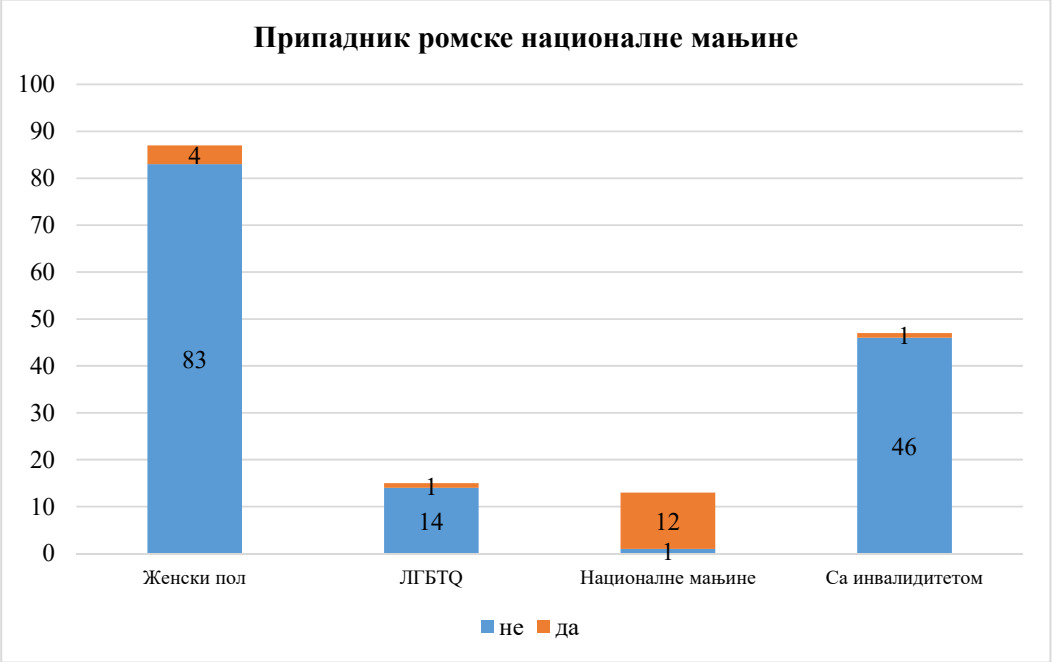
Графикон 13: *Дискриминација на радном месту по основу пола*



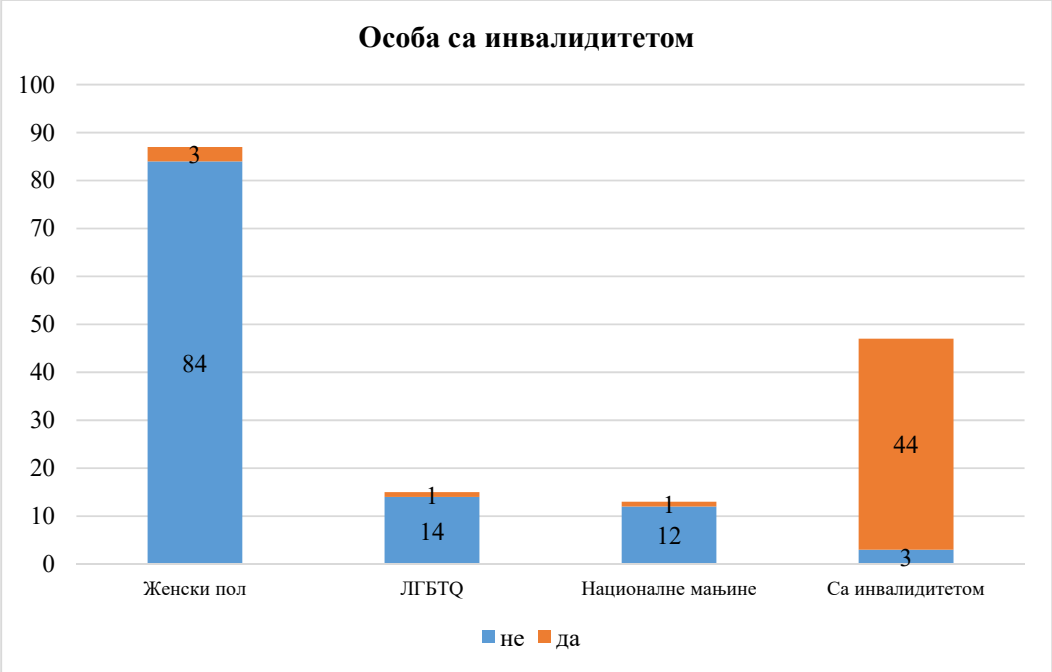
Графикон 14: *Дискриминација на радном месту по основу женског пола/рода*



Графикон 15: *Дискриминација на радном месту по основу ЛГБТИК+ идентитета*



Графикон 16: *Дискриминација на радном месту по основу припадности ромској националној мањини*



Графикон 17: *Дискриминација на радном месту по основу инвалидитета*

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености извештавања о дискриминацији током интервјуа и на радном месту.

Табела 24: *Поређење заступљености дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту*

	Број испитаника	**Број извештаја о дискриминацији**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	554	105 (18,95%)	-3,145	0,001
На радном месту	554	149 (26,90%)		

На основу добијених резултата (Табела 24 и Табела 25) може се закључити да је дискриминација на радном месту **статистички значајно заступљенија**.

Табела 25: *Поређење заступљености дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту према личним својствима*

Лично својство		**Дискриминација током интервјуа**		**Дискриминација на радном месту**	
		не	да	не	да
Старост	до 30	70	17	67	20
	30 до 40	135	41	127	49
	40 до 50	141	29	119	51
	преко 50	103	18	92	29
Пол	не желим да одговорим	2	3	1	4
	женски	366	80	319	127
	мушки	81	22	85	18
Женски пол/род	не	95	38	94	39
	да	354	67	311	110
Припадник(ца) ЛГБТИК+ популације	не	409	90	368	131
	да	40	15	37	18
Припадник(ца) ромске националне мањине	не	434	97	396	135
	да	15	8	9	14
Особа са инвалидитетом	не	398	58	351	105
	да	51	47	54	44

EX2: Искуство дискриминације статистички је значајно ниже код испитаника запослених код послодавца у јавном сектору у односу на оне запослене у приватном сектору.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености дискриминације између послодаваца у јавном и приватном сектору.

Табела 26: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту код послодаваца у јавном и приватном сектору*

	Облик власништва послодавца	**Број испитаника**	**Број извештаја о дискриминацији**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	Јавни сектор	220	25 (11,36%)	-2,315	0,021
	Приватни сектор	138	28 (20,29%)		
На радном месту	Јавни сектор	220	48 (21,82%)	-1,682	0,093
	Приватни сектор	138	41 (29,71%)		

На основу добијених резултата (Табела 26 и Табела 27) може се закључити да у случају дискриминације током интервјуа постоји значајна разлика (чешће се јавља код приватних послодаваца). С друге стране, дискриминација на раду уједначено је заступљена код послодаваца у јавном и приватном сектору. У случају дискриминације на раду, разлика није статистички значајна (0,093), али је значајност врло близу прага значајности (0,05).

Табела 27: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту код послодаваца у јавном и приватном сектору према одређеним личним својствима*

Лично својство		**Послодавац у јавном сектору**				**Послодавац у приватном сектору**			
		Дискриминација током интервјуа		Дискриминација на радном месту		Дискриминација током интервјуа		Дискриминација на радном месту	
		не	да	не	да	не	да	не	да
Старост	до 30	16	4	17	3	19	6	18	7
	30 до 40	68	5	62	11	29	14	27	16
	40 до 50	68	10	57	21	31	7	25	13
	преко 50	43	6	36	13	31	1	27	5
Пол	не желим да одго-ворим	0	0	0	0	1	0	0	1
	женски	172	20	149	43	84	19	69	34
	мушки	23	5	23	5	25	9	28	6
Женски пол/род	не	29	9	27	11	29	12	31	10
	да	166	16	145	37	81	16	66	31
Припадник/ца ЛГБТИК+ популације	не	189	24	165	48	96	21	84	33
	да	6	1	7	0	14	7	13	8
Припадник/ца ромске националне мањине	не	185	22	166	41	109	28	96	41
	да	10	3	6	7	1	0	1	0
Особа са инвалиди-тетом	не	181	16	159	38	95	13	82	26
	да	14	9	13	10	15	15	15	15

EX3: Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у области рада и запошљавања у поређењу са онима са нижим приходима.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености дискриминације између испитаника са нижим и испитаника са вишим примањима.

Табела 28: *Искуства дискриминације у области рада и запошљавања према висини прихода*

	Висина прихода	**Број испитаника**	**Број извештаја о дискриминаији**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	0–80.000,00	204	63 (30,88%)	5,470	0,000
	Преко 80.000,00	350	42 (12,00%)		
На радном месту	0–80.000,00	204	77 (37,75%)	4,397	0,000
	Преко 80.000,00	350	72 (20,57%)		

На основу добијених резултата (Табела 28) може се рећи да је извештавање о дискриминацији значајно чешће код испитаника са нижим примањима и у случају дискриминације током интервјуа и на радном месту.

EX4: Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим месечним приходима.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености пријаве дискриминације надлежним органима између испитаника са нижим и испитаника са вишим примањима.

Табела 29: *Пријава дискриминације надлежним органима током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од висине прихода*

	Висина прихода	**Број испитаника**	**Број пријава надлежним огранима**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	0–80.000,00	55	5 (9,09%)	0,239	0,811
	Преко 80.000,00	39	3 (7,69%)		
На радном месту	0–80.000,00	69	12 (17,39%)	1,586	0,113
	Преко 80.000,00	62	5 (8,06%)		

Добијени резултати (Табела 29) показују да је заступљеност пријављивања случајева дискриминације надлежним органима уједначена код испитаника са нижим и испитаника са вишим примањима и у случају дискриминације током интервјуа и у случају дискриминације на радном месту.

EX5: Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у поређењу са онима са нижом стручном спремом.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености дискриминације између испитаника са нижим и испитаника са вишим степеном стручне спреме.

Табела 30: *Искуство дискриминације током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од степена стручне спреме*

	Степен стручне спреме	**Број испитаника**	**Број извештаја о дискриминацији**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	Основна школа, средња школа, висока школа специјалистичке струковне студије	173	44 (25,43%)	2,662	0,008
	Факултет, мастер, специјалистичке академске студије, докторат	381	61 (16,01%)		
На радном месту	Основна школа, средња школа, висока школа специјалистичке струковне студије	173	55 (31,72%)	1,751	0,080
	Факултет, мастер, специјалистичке академске студије, докторат	381	94 (24,67%)		

На основу добијених резултата (Табела 30) може се закључити да је извештавање о искуствима дискриминације током интервјуа **статистички значајно** чешће код испитаника са већим степеном стручне спреме него што је то случај код испитаника са нижим степеном стручне спреме. Ове две групе уједначено често извештавају о дискриминацији на радном месту.

EX6: Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим нивоом стручне спреме.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености пријаве дискриминације надлежним органима између испитаника са нижим и испитаника са вишим степеном стручне спреме.

Табела 31: *Пријава дискриминације надлежним органима током интервјуа за запослење и на радном месту у зависности од степена стручне спреме*

	Степен стручне спреме	**Број испитаника**	**Број пријава надлежним огранима**	**z**	**Sig**
Током интервјуа	Основна школа, средња школа, висока школа, специјалистичке струковне студије	38	5 (13,16%)	1,330	0,183
	Факултет, мастер, специјалистичке академске студије, докторат	56	3 (5,36%)		
На радном месту	Основна школа, средња школа, висока школа, специјалистичке струковне студије	50	7 (14,00%)	0,274	0,784
	Факултет, мастер, специјалистичке академске студије, докторат	81	10 (12,35%)		

На основу добијених резултата (Табела 31) може се закључити да је извештавање о дискриминацији надлежним органима, и током интервјуа и на радном месту, уједначено код испитаника са већим степеном стручне спреме и испитаника са нижим степенима стручне спреме.

EX7: Послодавци у приватном сектору статистички значајно чешће усвајају интерне акте и процедуре којима се подстиче политика недискриминације и поштовање различитости у односу на послодавце у јавном сектору.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у усвајању интерне документације између послодаваца у јавном и приватном сектору.

Табела 32: *Усвајање интерних докумената којима се подстиче недискриминаторно радно окружење код послодаваца у јавном и приватном сектору*

Облик власништва послодавца	**Број испитаника**	**Има усвојен документ**	**z**	**Sig**
Јавни сектор	127	101 (79,53%)	2,318	0,021
Приватни сектор	80	52 (65%)		

На основу добијених резултата (Табела 32) може се закључити да је код послодаваца у јавном сектору **статистички значајно** чешћи случај усвајања интерних докумената којима се подстиче недискриминаторно радно окружење.

EX8: Већина испитаника сматра да бојкот куповине производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно може представљати ефикасан корективни механизам, чак и када су њихови производи економски повољнији.

z - тестом за испитивање једнакости пропорције са претпостављеном вредношћу анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у бројности ове две групе испитаника.

Табела 33: *Став испитаника поводом бојкота куповине производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно*

Поступање потрошача	Укупан број испитаника	Број испитаника	z	Sig
Као потрошач не купујем или не бих куповао(ла) …	554	513 (93%)	21,751	0,000
Као потрошач купујем или бих куповао(ла) …		41 (7%)		

На основу добијених резултата (Табела 33) закључује се да **огромна** (**статистички значајна**) **већина** испитаника изражава став да бојкотом куповине производа или услуга које пружају послодавци дискриминатори, без обзира на

економски повољнију цену њихових производа или услуга, могу утицати као корективни механизам према поступцима послодаваца дискриминатора.

EX9: Припадници ЛГБТИК+ популације, услед социјалне (не)видљивости идентитета, статистички значајно ређе извештавају о искуствима дискриминације током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у појави дискриминације током интервјуа према члановима ЛГБТИК+ популације и према члановима других дискриминисаних група.

Табела 34: *Поређење искуства дискриминације током интервјуа за запослење између припадника ЛГБТИК+ популације, с једне стране, и жена, Рома и ОСИ, с друге стране*

Лично својство	**Број испитаника**	**Број извештаја о дискриминацији**	**z**	**Sig**
Припадници ЛГБТИК+ популације	46	15 (32,61%)	2,214	0,027
жене, Роми и особе са инвалидитетом	476	90 (18,91%)		

Према добијеним подацима (Табела 34), припадници ЛГБТИК+ популације су **статистички значајно** чешће били дискриминисани током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ.

EX10: Припадници ЛГБТИК+ популације, жене и Роми статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације током радног ангажовања у поређењу са ОСИ.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у појави дискриминације током рада према ОСИ и према члановима других дискриминисаних група.

Табела 35: *Поређење искуства дискриминације током радног ангажовања између припадника ЛГБТИК+ популације, жена и Рома, с једне стране, и ОСИ, с друге стране*

Лично својство	**Број испитаника**	**Број извештаја о дискриминацији**	**z**	**Sig**
особе са инвалидитетом	98	44 (44,90%)	4,108	0,000
жене, Роми и припадници ЛГБТИК+ популације	433	131 (24,25%)		

Према добијеним подацима (Табела 35), ОСИ су **статистички значајно** чешће биле дискриминисане током рада у односу на жене, Роме и припаднике ЛГБТИК+ популације.

EX11: Већина испитаника негативно оцењују тренутно стање заштите од дискриминације у Републици Србији.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције на истом узорку анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у позитивном и негативном ставу према општем тренутном стању у вези са заштитом од дискриминације у РС.

Табела 36: *Оцена тренутног стања заштите од дискриминације у Републици Србији*

Оцена тренутног стања заштите од дискриминације у РС	**Укупан број испитаника**	**Број испитаника**	**z**	**Sig**
позитиван	554	57 (10,3%)	-36,138	0,000
негативан		374 (67,5%)		
нисам упознат/а		123 (22,2%)		

На основу добијених резултата (Табела 36) се закључује да је негативан став у односу на тренутно стање у вези са заштитом од дискриминације у РС **статистички значајно** присутнији.

EX12: Већина испитаника који су пријавили дискриминацију изражава незадовољство доступним облицима правне заштите.

z - тестом за испитивање једнакости пропорције са претпостављеном вредношћу анализирано је да ли постоји статистички значајна разлика у заступљености испитаника који су незадовољни пруженом правном заштитом и осталих испитаника који су се обратили за помоћ.

Табела 37: *Степен задовољства пруженом правном заштитом од дискриминације*

Степен задовољства	**Укупан број испитаника**	**Број испитаника**	**z**	**Sig**
Веома сам незадовољан(а)	28	9 (32,1%)	2,496	0,013
Нисам задовољан(а)		12 (42,9%)		
Нити сам задовољан(а) нити		4 (14,3%)		

сам незадовољан(а)				
Задовољан(а) нити сам		3 (10,7)		
Веома сам задовољан(а)		0 (0%)		

На основу добијених резултата (Табела 37) закључује се да је незадовољство пруженом заштитом доминантно **статистички значајно**.

EX13: Жене, Роми и ОСИ статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним институцијама у поређењу са припадницима ЛГБТИК+ популације у области рада и запошљавања.

z - тестом за испитивање једнакости пропорције са претпостављеном вредношћу анализирано је да ли жене, Роми и ОСИ чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у поређењу са ЛГБТИК+ популацијом у области рада и запошљавања.

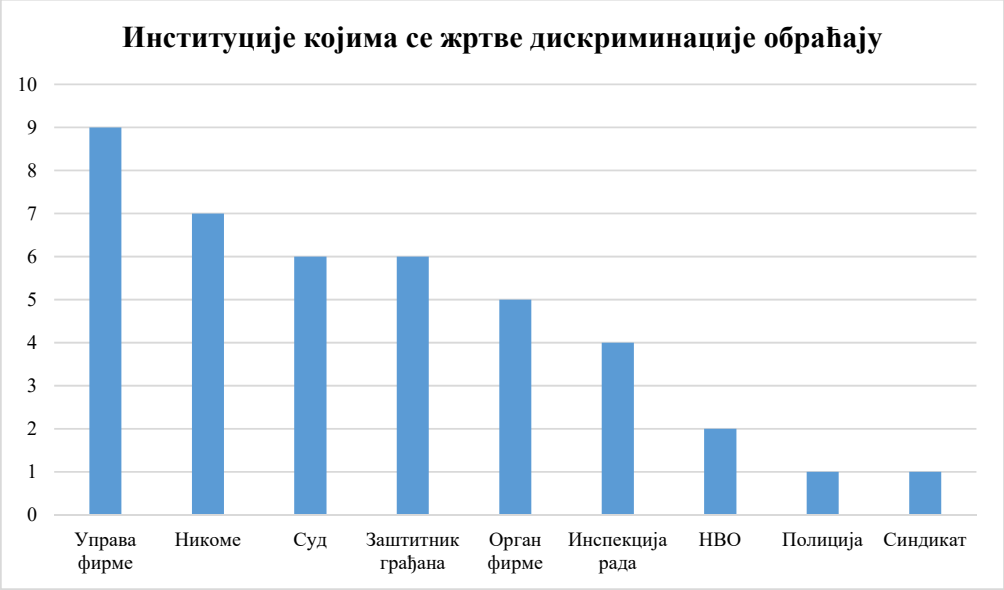
Табела 38: *Пријављивање дискриминације у области рада и запошљавања од стране жена, Рома и ОСИ, с једне стране, и ЛГБТИК+ популације, с друге стране*

Лично својство	**Укупан број испитаника**	**Број испитаника**	**z**	**Sig**
Припадници ЛГБТИК+ популације	31	1 (3,261%)	-5,543	0,000
жене, Роми и особе са инвалидитетом		30 (96,7%)		

На основу добијених резултата (Табела 38) закључује се да жене, Роми и ОСИ **статистички значајно** чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у поређењу са припадницима ЛГБТИК+ популације.

Табела 39: *Институције којима су се жртве дискриминације обраћале (приказ одговора из отвореног дела питања)*

Институција	Број пријава
Управа фирме	9
Никоме	7
Суд	6
Заштитник грађана	6
Орган фирме	5
Инспекција рада	4
Организација цивилног друштва	2
Полиција	1
Синдикат	1



Графикон 18: *Институције којима су се жртве дискриминације обраћале (приказ одговора из отвореног дела питања)*

EX14: Неповерење у институције представља статистички најзначајнији разлог због ког испитаници не пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли испитаници као разлог због чега нису пријавили дискриминацију у области рада и запошљавања у већинском броју наводе неповерење у државне институције.

Табела 40: *Разлози непријављивања дискриминације у области рада и запошљавања*

Разлог непријављивања	**Укупан број испитаника**	**Број испитаника**	**z**	**Sig**
Немам поверења у државне институције	137	58 (42,3%)		
Плашио сам се освете због пријављивања		30 (21,9%)	3,622	0,000
Веровао сам да могу самостално да решим насталу ситуацију		41 (29,9%)	2,137	0,032

Према подацима из Табеле 40, с обзиром на то да је неповерење наведено као разлог 58 пута, а преостала два разлога заједно 71 пут, након статистичког теста се утврђује да су ове две групе разлога уједначено заступљене. Међутим, ако се неповерење пореди посебно са страхом од освете због пријављивања и самосталним решавањем, онда неповерење јесте **статистички значајно** чешће наведено као разлог.

Табела 41: *Разлози непријављивања дискриминације у области рада и запошљавања у зависности од одређених личних својстава*

	Личне карактеристике										
	Пол			Женски пол/род		ЛГБТИК+ популације		Припадник ромске национал-ности		Особа са инвалиди-тетом	
Разлог непријављивања	женски	мушки	не желим да одг.	не	да	не	да	не	да	не	да
Неповерење у институције	43	13	2	23	35	46	12	53	5	36	22
Страх од освете	25	4	1	7	23	24	6	27	3	20	10
Самостално решавање настале ситуације	34	5	2	12	29	40	1	38	3	26	15

EX15: Испитаници статистички значајно чешће изражавају спремност да у случају дискриминације користе вансудске механизме заштите у односу на судску заштиту.

z - тестом за испитивање једнакости пропорције са претпостављеном вредношћу анализирано је да ли би вансудски механизми заштите од дискриминације у области рада и запошљавања представљали чешћи избор заштите права у случају дискриминације у односу на грађански судски поступак.

Табела 42: *Избор механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања*

Механизам заштите од дискриминације	**Укупан број испитаника**	**Број испитаника**	**z**	**Sig**
Суду (поднео(ла) бих тужбу против послодавца)	549	119 (21,68%)	-13,628	0,000
Поверенику за заштиту равноправности		149 (27,14%)		
Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова		8 (1,46%)		
Инспекцији рада		121 (22,04%)		
Покренуо(ла) бих интерни механизам заштите у оквиру радног колектива, ако би таква могућност постојала		152 (27,69%)		

На основу добијених резултата (Табела 42) закључује се да су вансудски механизми **статистички значајно** заступљенији као могући облици заштите уколико би дошло до дискриминације у области рада и запошљавања.

EX16: Испитаници са нижим месечним приходима статистички значајно чешће би се определили за вансудске механизме заштите од дискриминације у односу на оне са вишим приходима.

z - тестом за испитивање једнакости две пропорције анализирано је да ли би се испитаници са мањим месечним приходима чешће определили у случају дискриминације у области рада и запошљавања за вансудске механизме заштите.

Табела 43: *Опредељивање за вансудске механизме заштите од дискриминације у зависности од висине прихода*

	0–80.000,00	Преко 80.000,00	z	Sig
Не знам*	23 (11,27%)	20 (5,71%)	0,952	0,341
Суду (поднео(ла) бих тужбу против послодавца)	41 (20,1%)	70 (20%)		
Повереник за заштиту равноправности	54 (26,47%)	89 (25,43%)		
Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова	4 (1,96%)	4 (1,14%)		
Инспекцији рада*	45 (22,06%)	45 (12,86%)		
Посреднику за решавање спорова – медијатору	2 (0,98%)	8 (2,29%)		
Покренуо(ла) бих интерни механизам заштите у оквиру радног колектива, ако би таква могућност постојала*	33 (16,18%)	108 (30,86%)		
Адвокату	1 (0,49%)	3 (0,86%)		
Синдикату	0 (0%)	1 (0,29%)		

На основу добијених резултата у Табели 43 може се закључити да су вансудски методи решавања спорова дискриминације уједначено заступљени у подузорцима са нижим и вишим месечним примањима.

Такође је z - тестом за поређење пропорција два независна скупа извршено тестирање разлика заступљености појединачних одговора. Црвеном звездицом (*) означено је где су те разлике **статистички значајне**.

4. Дискусија резултата квалитативног и квантитативног истраживања

4.1. Полуструктурисани интервјуи

Спроведеним полуструктурисаним интервјуима омогућен је непосредан увид, кроз разговоре са представницима различитих државних институција и судова, у њихова практична искуства у примени антидискриминационих прописа и механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у РС.

Сви саговорници у овим интервјуима сагласни су да тренутни нормативни оквир у РС пружа довољне гаранције за ефективну и ефикасну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Указано је да када је реч о антидискриминационим парницама нема посебних одредби о временском трајању ове врсте поступка, осим опште одредбе да је реч о хитном поступку како то предвиђа ЗЗД. Изјаве саговорника су подударне и у смислу да тренутно постоји хипернормираност у заштити од дискриминације у области рада и запошљавања, што може да створи тешкоће у примени прописа у пракси. Ту чињеницу потврђује и претходно изнети податак[1160] да су, поред одредби у ЗоР и ЗЗД, антидискриминационе одредбе везане за област рада и запошљавања идентификоване у још **22 закона**.

У погледу питања везаног за најдискриминисаније друштвене групе на тржишту рада у РС, повереница Бранкица Јанковић, на основу праксе ПЗР, истакла је да то су то Роми, жене, ОСИ, затим особе старије животне доби и погоршаног здравственог стања, уз појаву интерсекцијске или вишеструке дискриминације. Везано за припаднике ЛГБТИК+ популације, Јанковић је истакла да се ту бележи мањи број притужби, што свакако не треба узети у обзир као једино мерило о оцени стања припадника неке друштвено осетљиве групе. Код припадника ове популације постоји висок ниво страха да пријаве дискриминацију, јер би то значило и откривање њиховог идентитета. Што се тиче осталих саговорника, њихова оцена о најдискриминисанијим друштвеним групама на тржишту рада заснивала се на основу доступних редовних годишњих извештаја ПЗР или према личним опсервацијама. Неки су одбијали да се изјасне јер у свом досадашњем раду нису поступали у таквим предметима или је њихов број

[1160] Видети Главу II, 3. Поглавље – Државе некадашњег јединственог југословенског правног простора, у делу: *Република Србија*.

занемарљив да би могли да изведу одређене закључке.[1161] Овако добијене одговоре потврђују и подаци о броју предмета решаваних пред наведеним институцијама. Наиме, највећи број предмета због дискриминације у области рада и запошљавања у посматраном временском периоду од 2009. до 2024. године решаван је пред институцијом ПЗР.[1162] Даље, у случају посредовања тај број није могао да буде утврђен у емпиријском делу истраживања,[1163] а медијаторка Тасић у досадашњој пракси није имала ниједан случај те врсте у коме је поступала. Такође, занемарљиво је мали број предмета и пред РАМРРС у споровима дискриминације на раду,[1164] док се у погледу антидискриминационих спорова решаваних пред вишим судовима који су обухваћени емпиријским истраживањем такође бележи мали број предмета.[1165] Такво стање потврђују и двоје интервјуисаних судија из виших судова у Нишу и Новом Саду. С друге стране, директор РАМРРС, др Ивица Лазовић, истиче да је институција ПЗР изградила углед и препознатљивост као „прва адреса“ којој се грађани јављају уколико сматрају да су дискриминисани у области рада и запошљавања. Овај став се пре свега односи на случајеве злостављања на раду због чега се колоквијално ова институција означава као „Агенција за мобинг“, иако има ширу надлежност. Напослетку, као главне узроке који доводе до дискриминације претходно споменутих друштвених група, саговорници издвајају културолошке обрасце, недостатак образовања и недовољну информисаност људи.

На питање да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављен да је учињен од послодаваца из приватног или јавног сектора, саговорници нису могли прецизно да одговоре. Повереница Јанковић истиче да, упркос великом броју предмета у којима је поступано пред институцијом ПЗР, нису уочене разлике у броју притужби између приватног и јавног сектора. Она је истакла да је велико интересовање приватног сектора за тему дискриминације, као и спремност

[1161] Одговор на питање које друштвене групе сматрају најдискриминисанијим на тржишту рада у РС нису дали судија Марко Прентовић из Вишег суда у Новом Саду и судија Милена Симоновић из Вишег суда у Нишу.
[1162] Видети Главу III, 2. Поглавље – Повереник за заштиту равноправности, у делу: *Емпиријска анализа (броја) притужби поднетих Повереniку за заштиту равноправности због дискриминације у области рада и запошљавања*.
[1163] Видети Главу III, 4. Поглавље – Посредовање у решавању спорова дискриминације у области рада и запошљавања, у делу: *Емпиријска анализа (броја) посредовања у споровима због дискриминације у области рада и запошљавања*.
[1164] Видети Главу III, 3. Поглавље – Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, у делу: *Емпиријска анализа (броја) предмета у области дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова*.
[1165] Видети Главу III, 1. Поглавље – Антидискриминациона парница, у делу: *Емпиријска анализа (броја) антидискриминационих парница у области рада и запошљавања*.

пословне заједнице да учи и савладава потешкоће. Споменула је и да је институција ПЗР објавила „Кодекс равноправности“ током 2017. године, који је замишљен као сет смерница послодавцима за вођење антидискриминационе политике у оквиру компанија. Истакла је и значај документа под називом „Партнерство за равноправност“, као симболични акт који се потписује са компанијама, и путем кога се оне обавезују да воде такве политике и да раде на разумевању истинског значаја пуне равноправности, инклузивног радног окружења и инклузивног лидерства. Велики број компанија се прикључио овој иницијативи и показује спремност да се обрате институцији ПЗР за добијање савета. На основу ових информација, примећује се већа заинтересованост приватног у односу на јавни сектор за тему дискриминације.

У односу на питање везано за примену економских подстицаја за запошљавање припадника друштвено осетљивих група, истакнуто је да иако је РОБ добар механизам који треба да утиче и на стање на тржишту рада, генерално није довео до значајнијих побољшања на тржишту рада, а ни у другим областима. Социјално предузетништво је препознато као добар механизам за унапређење положаја друштвено осетљивих група на тржишту рада. Истакнуто је да афирмативна мера о запошљавању ОСИ јесте корисна, али да треба и даље радити на смањењу коришћења алтернативног начина за избегавање запошљавања ОСИ путем плаћања одређеног новчаног износа у складу са одредбама ЗПРЗОСИ, као и на унапређењу услова за разумно прилагођавање радних места/послова за ОСИ.

У погледу механизма подношења притужби ПЗР, помоћница Поверенице за заштиту равноправности, Татјана Пријић, наводи да брзина поступка и ауторитет ове институције јесу вероватно основни разлози због којих се и у области дискриминације на раду њима људи највише обраћају. Навела је да институција ПЗР поступа ефикасно, једноставно и без великих формалних процедура, као и да ужива велики ауторитет. Нагласила је да је проценат поступања по издатим препорукама и мишљењима изузетно висок, око 80%–90%, упркос томе што донете одлуке нису извршне. Као ограничење овог механизма заштите истакнуто је да се њиме лице које је изгубило посао не може вратити на посао и да се не може остварити накнада штете, већ је потребно да се води судски поступак ради остваривања тих права.

Када је у питању надлежност РАМРРС, директор ове институције, др Ивица Лазовић, сматра да се већина људи обраћа прво ПЗР јер их претраживање преко

интернета (преко кључне речи „дискриминација“) усмерава у том правцу. То је вероватно један од разлога због чега РАМРРС нема већи број таквих поступака. Такође, поступак пред ПЗР је бесплатан и при том ова институција има и могућност спровођења посредовања. Надлежност РАМРРС се односи само на дискриминацију која се јавља у области рада, док ПЗР може поступати и у случајевима дискриминације приликом запошљавања. Дискриминација ни од стране РАМРРС није препозната као кључна надлежност, већ као један од „облика надлежности“ у којима може да поступа. Нагласио је да је арбитражна одлука једна од предности Агенције, која у поступку по притужби код ПЗР не постоји, те да њихове одлуке нису правно обавезујуће. Уколико се стране у спору због дискриминације на раду споразумеју како ће спор решити, арбитар ће на основу тог споразума донети арбитражну одлуку која ће бити правно обавезујућа.

Интервјуисане судије из виших судова у Нишу и Новом Саду деле идентично посредно или непосредно искуство о малом броју антидискриминационих парница у области рада и запошљавања. Нису износили мишљење о потенцијалним разлозима таквог стања у наведеној области. Медијаторка, др Анђелија Тасић, у својој досадашњој каријери није имала спорове поводом дискриминације у области рада и запошљавања. Као разлог наводи генерални однос који према медијацији постоји у нашем друштву, у смислу да и институционално, али и у погледу културолошких разлога, нису испуњени услови да се повећа примена ове врсте алтернативног начина за решавање спорова.

Сви саговорници у полуструктурисаним интервјуима су сагласни да је изузетно значајно да постоји прецизан систем праћења предмета у којима се решавају спорови дискриминације, било да је реч о судском поступку или неком алтернативном механизму за решавање спорова. Констатовано је да је битно да се испуне потребни услови како би се примењивале одредбе ЗЗД које се односе на обавезу судова да достављају анонимизоване правноснажне пресуде у случајевима дискриминације институцији ПЗР која би водила посебну евиденцију о овим предметима. На тај начин би се добио увид у примену антидискриминационог законодавства. У погледу посредовања не постоји адекватан, тј. прецизан механизам извештавања путем кога би се могао имати увид у број спорова поводом дискриминације у области рада и запошљавања. Обоје судија је истакло да је потребно да се промени тренутни начин означавања уписника предмета у споровима због дискриминације, поготово где постоје

посебни закони, јер би се тиме извршило прецизно разграничење да ли је у питању заштита од злостављања на раду или је забрана дискриминације. Често се дешава да се предмети који су означени у уписнику као дискриминација односе и на злостављање на раду и обрнуто. Такође, саговорници су сагласни да би увођење одредбе о ослобађању од претходног сношења трошкова приликом покретања антидискриминационе парнице по основу било ког личног својства свакако представљало позитиван корак, али не и нужно одлучујући фактор за опредељивање за парницу или алтернативни метод. Наведено је да тренутно постоји тзв. институт „сиромашког права“ који предвиђа могућност да странка буде ослобођена од претходног сношења трошкова поступка због лошег материјалног стања, и то у било ком грађанском судском поступку, али да се он у пракси примењује врло рестриктивно. Истичу да уколико се неко определи да своја права заштити у оквиру грађанског судског поступка, нарочито када је реч о дискриминацији, висина судске таксе неће имати пресудан значај који би некога одвратио од тог поступка.

Све у свему, спроведени интервјуи указују да су сви саговорници сагласни у оцени да нормативни оквир у Републици Србији формално обезбеђује адекватну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Међутим, поставља се питање да ли „хипернормираност“ и расутост антидискриминационих одредаба у великом броју прописа у пракси могу довести до смањења правне сигурности и предвидивости примене прописа. Њихова расутост у различитим законским текстовима иако има исти циљ – заштиту од дискриминације – може довести до недоумица код овлашћених лица приликом примене прописа, као и код дискриминисаних особа које желе да остваре заштиту својих права.

Подаци о изузетно малом броју судских предмета, уз доминантну улогу ПЗР као „прве адресе“, отварају дилему да ли грађани овај алтернативни механизам доживљавају као довољну и коначну заштиту својих права или се ради о недовољном поверењу у судску заштиту (о овоме ће бити више речи у делу посвећеном дискусији резултата истраживања путем онлајн анкете).

Чињеница да се поједине осетљиве друштвене групе, посебно припадници ЛГБТИК+ популације, ређе обраћају надлежним органима због страха од откривања идентитета, намеће питање у којој мери статистика пријављених случајева заиста одражава реално стање дискриминације на тржишту рада.

Ограничена примена посредовања, као и мали број случајева пред РАМРРС, указују на потребу преиспитивања институционалне препознатљивости ових механизама заштите и културолошких баријера, али и на питање да ли постоје нормативне или системске препреке које су практично довеле до непрепознавања ових механизама заштите права у пракси.

Општи је закључак да су саговорници били мотивисани и отворени за разговоре о конкретној теми, а једино објективно ограничење у давању детаљнијих одговора на одређена питања, или немогућност да одговоре на нека од њих, било је недовољно предмета у случајевима дискриминације на тржишту рада у којима су поступали.

4.2. Фокус групе

Приликом реализације фокус група, истичемо да упркос уложеном труду да се окупи довољан број ЛГБТИК+ особа, само двоје припадника ове друштвене групе се одазвало позиву да учествују у истраживању. Иако су фокус-групни интервјуи са преостале три друштвене групе реализовани у Нишу, уз разноврстан састав и адекватан број учесника, процена је била да ће организовање интервјуа са ЛГБТИК+ особама у Београду, као већем урбаном центру, бити једноставније и да ће одзив бити већи. Међутим, пракса је показала супротно. То се може тумачити да код њих још увек постоји страх од јавног откривања свог идентитета, чак и у главном и највећем граду у Србији, иако је у упућеном позиву наглашено да је учешће анонимно уз објашњење да се фокус група спроводи у научно-истраживачке сврхе. Аутору ове дисертације је приликом слања позива и непосредног контактирања потенцијалних ЛГБТИК+ учесника у истраживању, неколико пута наглашено[1166] да друштвене околности због масовних протеста у том периоду због пада надстрешнице у Новом Саду[1167], као и тадашње блокаде универзитета и факултета, не погодују да се већи број људи пријави за учешће. Био је упућен и предлог да се приликом слања позива нагласи да ће бити обезбеђен симболичан поклон ваучер за куповину неких ствари, на пример у „ДМ“

[1166] Овакав став изнет је од стране неколико припадника ЛГБТИК+ популације који су непосредно били контактирани да се одазову учешћу у фокус групи.

[1167] Урушавање надстрешнице Железничке станице Нови Сад је несрећа која се догодила 1. новембра 2024. године у 11.52 часова на Железничкој станици Нови Сад, када се урушила надстрешница изнад главног улаза. Том приликом је на лицу места страдало 14 особа, а 16 дана касније још једна особа је преминула у болници. Четири месеца касније, шеснаеста жртва овог трагичног догађаја је подлегла повредама. Услед ове трагедије дошло је до масовних протеста широм земље који су били праћени и блокадом универзитета, факултета и саобраћајница од стране побуњених студената и осталих грађана.

маркету, али имајући у виду чињеницу да такав подстицај за учешће није примењен код осталих фокус група, та могућност није ни разматрана.

На основу података прикупљених у фокус групама, сви учесници, Роми, ОСИ, жене и припадници ЛГБТИК+ популације, навели су да су, због свог личног својства, били дискриминисани у процесу запошљавања и током рада. Према изјавама учесница из женске групе, степен дискриминације се повећавао уколико су биле и припаднице још неке мањинске групе, на пример, самохране мајке, Ромкиње, или ако су имале низак социјални статус, итд. ОСИ су изјавиле да иако постоји одређени помак у процесу њиховог запошљавања, и даље је недовољна системска подршка, као и контрола над применом постојећих закона. Одређени припадници ОСИ су из личних искустава посебно истакли значај медија у скретању пажње на њихове проблеме и спремности надлежних институција да им пруже подршку и помоћ. Управо овај пример указује на споменуту констатацију да недостаје системска подршка положају ОСИ, па одређена медијска извештавања доприносе „гашењу пожара“ и брзој интервенцији у одређеним појединачним случајевима. Улогу медија су препознали и припадници ЛГБТИК+ популације као фактор који битно утиче на општу промену негативних ставова и предрасуда према њима, и истичу значај „аутовања“[1168] ЛГБТИК+ особа на положају које би потом биле подршка другим припадницима ове мањинске групе.

У погледу односа према механизмима заштите које би применили у случају дискриминације у области рада и запошљавања, ОСИ и Роми су сагласни да велико поверење уживају ПЗР и Заштитник грађана. Судски механизам заштите права сматрају неефикасним, дуготрајним, скупим и потенцијално подложним предрасудама. Спомињу и инспекцију рада као једну од могућности за заштиту права. Остале могуће механизме који су им били понуђени нису препознали као опције. Учеснице женске фокус групе не показују пуно поверење у постојеће механизме за заштиту од дискриминације. Судски поступак и инспекцију рада не виде као делотворне механизме, јер судски процеси пуно коштају, дуго трају, имају неизвесне исходе, док је

[1168] Израз „аутовање“ (енгл. „*Outing*“) означава поступак објављивања сексуалне оријентације или родног идентитета неке особе без њене сагласности. Може значити и откривање сексуалне оријентације неке јавне личности као вид подршке припадницима ЛГБТИК+ популације и повећања њихове видљивости у друштву. С друге стране, постоји и израз „излазак из ормара“ (енгл. „*Coming out of the closet*“) који представља добровољно откривање сексуалне оријентације или родног идентитета одређеног лица које настаје као резултат прихватања таквог идентитета који је претходно био потискиван.

инспекција рада „у дослуху са послодавцима“, због чега је неефикасна и неделотворна. Извесно поверење указале би интерном механизму заштите код послодавца или посредовању, медијацији. Када су у питању припадници ЛГБТИК+ популације, у односу на постојеће механизме за заштиту од дискриминације, ниједан не ужива њихово поверење. Интересантно је напоменути да су истакли да би радије бирали друге мере заштите, као што су отказивање уговора о раду, одлазак на психотерапију, или мреже личне подршке. Обратили би се евентуално особи која је код послодавца задужена за људске ресурсе. Судске и инспекцијске механизме заштите сматрају неефикасним, подложним утицају и прескупим.

Роми, жене и припадници ЛГБТИК+ популације препознају образовање као изузетно битан фактор у смањењу дискриминације према њима, будући да оно доприноси јачању свести, смањењу предрасуда према појединим друштвеним групама, и повећању њихове конкурентности на тржишту рада. ОСИ нису препознале такву улогу образовног система, као механизма који би допринео смањењу дискриминације према њима, али наводе значај Интерресорне комисије и мера подршке које она прописује, као што су лични пратилац, педагошки асистент итд.

Начелно, учесници фокус група сматрају да бојкот куповине производа или услуга које пружа послодавац који дискриминише своје запослене може имати корективан утицај у одређеној мери, али да у нашим условима та пракса није довољно развијена и да изостају квантитет, у смислу да велики проценат потрошача бојкотује, као и континуитет, тј. бојкот у дужем временском периоду. Једна од учесница фокус група навела је непосредан пример из своје породице где је њена бака током организованог бојкота 2025. године ипак одлазила у куповину у одређене ланце супермаркета, правдајући такав поступак знатно нижим ценама одређених намирница у том периоду. Овај пример указује и на одређену тактику коју су примењивали продавци кроз снижавање цена производа, како би привукли потрошаче да купују намирнице у периоду организовања масовних бојкота куповине.

Учесници фокус група су изразили захвалност на прилици да поделе своја болна искуства, као и на спремности некога да их чује. Такође, навели су да би волели да се та прилика понови, било је и предлога да се стечени контакти у оквиру фокус група искористе за даље умрежавање и као облик социјалне подршке једни другима. Испитаници су имали осећај сигурности да слободно говоре о својим трауматичним

искуствима које су имали током живота због свог личног својства, не само у контексту тржишта рада, већ и у другим областима живота. Дељење таквих сећања било је праћено плачом, али и смехом који је указивао на постојање оптимизма и потребу за непрестаном борбом против предрасуда према њима. Овде можемо споменути да је у оквиру отвореног питања за уписивање додатних коментара у онлајн анкети један број испитаника такође исказивао захвалност да се неко бави темом дискриминације на тржишту рада, као и на прилици да оставе своје коментаре и поделе стечена искуства. Можемо закључити у овом делу да испитаници јако цене прилику да буду саслушани, да их неко пита како се осећају поводом неког трауматичног искуства. У том смислу се може повући и паралела са високим степеном поверења које ужива институција ПЗР, што је потврђено и кроз фокус групе, као и путем онлајн анкете. Помоћница поверенице за заштиту равноправности, Татјана Пријић, током полуструктурисаног интервјуа, истакла је да у области дискриминације на раду постоји много већи број притужби од датих мишљења. Разлог томе јесте чињеница да људи често одређене околности са којима се суочавају у процесу рада или запошљавања аутоматски подводе под дискриминацију, иако то није увек случај. Управо предност ПЗР јесте да, иако у одређеним случајевима нема дискриминације, а самим тим ни услова да ПЗР поступа, странкама пружи правне информације и правне савете коме да се обрате у циљу заштите њихових права. Таква могућност да их неко чује у одређеним животним ситуацијама одражава се на висок ниво поверења које ПЗР ужива у јавности.

Упркос јасној намери да се обезбеди шири одзив учесника ЛГБТИК+ популације, у фокус групи су учествовале само две особе, што указује на и даље присутан **страх од откривања идентитета** и неповољан друштвени контекст као факторе који ограничавају видљивост ове групе.

Сви учесници – Роми, ОСИ, жене и припадници ЛГБТИК+ популације – истакли су да су били изложени дискриминацији у процесу запошљавања и током рада, при чему је посебно истакнут феномен **вишеструке дискриминације**.

ОСИ се сусрећу са **недостатком системске подршке** и контроле примене закона, док медије препознају као значајан фактор и савезника који може подстаћи институционалну реакцију, што упућује на превагу *ad hoc* решења над трајним системским мерама које би довеле до ширих ефеката унутар једног друштва.

У погледу механизама заштите, већина учесника испољава **неповерење према судовима и инспекцији рада**, док одређено поверење постоји према независним институцијама и интерним механизмима. Интересантно је напоменути да припадници ЛГБТИК+ популације у највећој мери прибегавају неформалним стратегијама да би се заштитли од дискриминације, попут напуштања радног места или тражења психолошке подршке.

Образовање је препознато као кључно дугорочно решење за смањење дискриминације (уз изузетак групе ОСИ, где се више истичу специфичне мере подршке), а сама могућност да учесници буду саслушани показала се као значајан елемент изградње поверења и оснаживања, што се поклапа са високим степеном поверења у институције које омогућавају приступачан и саветодавни вид заштите.

4.3. Онлајн анкета

Имајући у виду начин прикупљања података, потребно је указати на *одређена методолошка ограничења* овог истраживања. Онлајн анкета је дистрибуирана путем дигиталних канала, што упућује на закључак да је реч о **пригодном узорку са израженим елементима самоселекције**. Испитаници су добровољно приступали попуњавању упитника, што може значити да су у већој мери били мотивисани темом дискриминације, односно да су имали лична искуства или израженији интерес за предмет истраживања.

Структура узорка показује значајну родну диспропорцију, као и релативно веће учешће припадника појединих друштвено осетљивих група у односу на њихов удео у општој популацији, што додатно ограничава могућност генерализације налаза на целокупну популацију у Србији. Сходно томе, добијени резултати пре свега имају **експлоративни карактер** и омогућавају увид у перцепције и искуства одређеног сегмента испитаника, али се не могу сматрати репрезентативним показатељем стања на тржишту рада у целини. Такође, у делу који се односи на фокус групе, ограничен одзив припадника ЛГБТИК+ популације указује на могући утицај страха од откривања идентитета и ширег друштвеног контекста на спремност за учешће, што је могло утицати на обим и разноврсност прикупљених квалитативних података.

Наведена ограничења не умањују значај добијених налаза, али указују на потребу да се резултати тумаче опрезно, као и да будућа истраживања обухвате

репрезентативније узорке и комбинују различите методолошке приступе ради потпунијег сагледавања проблема дискриминације у области рада и запошљавања.

Структура узорка указује и на изразиту заступљеност високообразованих, економски активних и релативно материјално стабилних испитаника. Више од две трећине учесника има завршене академске студије (основне, мастер или докторске), док је учешће лица са нижим нивоима образовања минимално. Истовремено, доминантан део испитаника остварује приходе у вишим приходним категоријама, а чак 83,8% је запослено на основу формалног уговора о раду. Оваква социо-економска структура упућује на то да узорак пре свега одражава институционално интегрисан и професионално активан сегмент популације, што може утицати на природу и начин артикулације искустава дискриминације. С једне стране, добијени налази показују да се дискриминација перципира и међу високообразованим и формално запосленим лицима, што указује да ова појава није искључиво везана за најугроженије слојеве. С друге стране, недовољна заступљеност лица са нижим образовањем, ниским приходима и нестабилним радним статусом отвара питање потенцијалне „невидљивости“ структурно најрањивијих група у оквиру истраживања, те намеће потребу за опрезом приликом генерализације резултата и за додатним, циљано усмереним истраживањима.

У наставку се разматрају добијени резултати, пратећи хипотезе онако како су груписане у уводном делу дисертације.

Прва група хипотеза односила се на фазе и облике испољавања дискриминације, са фокусом на утврђивање периода и контекста у којима се она најчешће јавља. У оквиру ове групе испитана је учесталост дискриминације током радног ангажовања у односу на фазу интервјуа за запослење (EX1), као и разлике између посматраних друштвених група у погледу изложености дискриминацији како у фази интервјуа (EX9), тако и током самог радног ангажовања (EX10).

Прва хипотеза у емпиријском истраживању (EX1) гласила је: *Испитаници статистички значајно чешће пријављују искуства дискриминације током радног ангажовања него у фази интервјуа за запослење*.

На основу добијених резултата закључено је да је дискриминација на радном месту **статистички значајно заступљенија**.

Битно је нагласити да на основу добијених резултата, и током интервјуа и у току радног ангажовања, највише искуства са дискриминацијом имају жене по основу женског пола и ОСИ. Затим следе припадници ЛГБТИК+ популације и Роми. Овакав тренд учесталости искуства са дискриминацијом потврђује и емпиријска анализа броја притужби поднетих ПЗР у периоду од 2009. до 2024. године, када је највише прутужби, у односу на четири посматране друштвене групе, због дискриминације у поступку запошљавања или на послу, поднето по основу женског пола (352 притужбе) и по основу инвалидитета (237 притужби).[1169] Такође, битно је истаћи и податак који иде у прилог потврди хипотезе да се искуства дискриминације пријављују чешће током радног ангажовања него у фази интервјуа за запослење, да се ниједан од судских предмета у који је извршен увид не односи на област запошљавања, већ искључиво на област дискриминације на раду. Иако се ова хипотеза не односи на формално пријављивање случајева дискриминације надлежним органима, већ на учесталост субјективног доживљаја и искуства дискриминације, подаци добијени од стране надлежних органа о учесталости пријављивања индиректно потврђују ставове испитаника.

Девета хипотеза у емпиријском истраживању (ЕХ9) гласила је: *Припадници ЛГБТИК+ популације, услед социјалне (не)видљивости идентитета, статистички значајно ређе извештавају о искуствима дискриминације током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ*.

Конкретна хипотеза није потврђена јер је утврђено да су припадници ЛГБТИК+ популације **статистички значајно** чешће били дискриминисани, тј. извештавали су о личним искуствима дискриминације, током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ. Налаз да су припадници ЛГБТИК+ популације статистички значајно чешће били дискриминисани током интервјуа за запослење у односу на жене, Роме и ОСИ указује да је управо фаза приступа тржишту рада посебно осетљив тренутак за ову групу. Интервју као директна и персонализована форма процене кандидата оставља широк простор за субјективне ставове, предрасуде и вредносне оријентације послодаваца, што може довести до неједнаког третмана.

[1169] Видети Главу III, 2. Поглавље – Повереник за заштиту равноправности, у делу: *Емпиријска анализа (броја) притужби поднетих Повереник за заштиту равноправности због дискриминације у области рада и запошљавања*.

Овај резултат може указивати и на то да сексуална оријентација и родни идентитет, иако не морају бити формално релевантни за радну позицију, у пракси постају фактор процене „пожељности“ одређеног кандидата. Чак и у ситуацијама када идентитет није експлицитно саопштен, одређени облици комуникације, изглед или приватни подаци могу довести до претпоставки и стереотипног закључивања.

Поред тога, налаз може одражавати и већу осетљивост припадника ЛГБТИК+ популације на суптилне облике дискриминације, што доприноси њиховом чешћем препознавању, већој обазривости и артикулацији таквих искустава. У сваком случају, резултат указује да процес селекције представља критичну тачку у којој је потребно додатно унапређивати механизме заштите од дискриминације и подизати свест послодаваца о принципима једнаког поступања.

Десета хипотеза у емпиријском истраживању (EX10) гласила је: *Припадници ЛГБТИК+ популације, жене и Роми статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације током радног ангажовања у поређењу са ОСИ*.

Ова хипотеза није потврђена јер је утврђено да су ОСИ **статистички значајно** чешће биле дискриминисане током рада у односу на жене, Роме и припаднике ЛГБТИК+ популације. Полазна основа за формулисање ове хипотезе била је чињеница да су у нормативном смислу, у погледу права ОСИ, усвојени посебни ЗПРЗОСИ и ЗСДОСИ, који уз постојеће ЗЗД и ЗоР додатно појачавају гаранције заштите од дискриминације ове друштвене групе и на тржишту рада. У оквиру фокус групе која је реализована са ОСИ, учесници су наглашавали да иако се може регистровати одређени помак у унапређењу њиховог положаја на тржишту рада, и даље постоји велика разлика између онога што је нормативно предвиђено и фактичког стања у коме се они налазе у области рада и запошљавања. У сваком случају, налаз да су ОСИ статистички значајно чешће биле дискриминисане током рада у односу на друге групе може се објаснити специфичностима њиховог положаја у радном окружењу. За разлику од фазе интервјуа, где до запошљавања можда ни не дође, у радном односу ОСИ се дугорочно суочавају са организационим структурама, условима рада и међуљудским односима који могу бити недовољно прилагођени њиховим потребама. Један од могућих разлога јесте непостојање или недоследна примена разумних прилагођавања радног места, што може довести до индиректне дискриминације. Уколико послодавац не обезбеди адекватне услове рада, техничку подршку или флексибилност, ОСИ могу бити

доведене у неповољнији положај у односу на друге запослене. Такође, дискриминација током рада може се испољавати кроз ограничене могућности напредовања, изолацију у колективу, потцењивање радних способности или формално задржавање у организацији без стварне интеграције. Овај налаз може указивати да формално запошљавање ОСИ није довољно само по себи, већ да је кључно питање квалитета и одрживости њихове инклузије у радно окружење.

Друга група хипотеза односила се на социоекономске карактеристике испитаника и њихову повезаност са пријављивањем дискриминације, са посебним фокусом на утицај висине прихода и нивоа образовања. У оквиру ове групе испитан је однос између прихода и учесталости пријављених искустава дискриминације (EX3), као и између прихода и спремности на пријављивање дискриминације надлежним органима (EX4). Поред тога, анализирана је повезаност нивоа образовања са учесталошћу пријављених искустава (EX5) и пријављивањем дискриминације надлежним органима (EX6), као и утицај висине прихода на избор вансудских механизама заштите (EX16).

Трећа хипотеза у емпиријском истраживању (EX3) гласила је: *Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у области рада и запошљавања у поређењу са онима са нижим приходима*.

У случају EX3, извештавање о искуствима дискриминације односило се на лични, субјективни, доживљај испитаника да ли сматрају да су икада били дискриминисани током интервјуа или радног ангажовања. У онлајн анкети је код постављеног питања дато и објашњење шта је дискриминација, како би испитаници могли да препознају да ли су икада имали такво искуство. Приликом формулисања ове хипотезе претпоставка је била да ће испитаници са вишим приходима имати изоштренији осећај да препознају дискриминацију, и да ће им материјална сигурност омогућити веће самопоуздање да говоре о таквом искуству у поређењу са испитаницима са нижим приходима.

Утврђено је да је извештавање о искуствима дискриминације **значајно чешће** код испитаника са нижим примањима и у случају дискриминације током интервјуа и на радном месту, те хипотеза није потврђена.

Приликом анализе, као гранична вредност између категорија нижих и виших прихода узет је износ од 80.000,00 РСД, што је омогућило јасније уочавање разлика између економски стабилнијих и економски рањивијих испитаника.[1170] Овај налаз може се тумачити у светлу структурне рањивости лица са нижим приходима, која се чешће налазе у несигурним облицима рада, на позицијама са ограниченом институционалном заштитом и мањом преговарачком моћи, што повећава ризик од дискриминаторног поступања. Истовремено, последице дискриминације за ову категорију могу имати израженији егзистенцијални значај, што доприноси већој осетљивости на неправедан третман и већој спремности да се таква искуства обелодане. Насупрот томе, испитаници са приходима изнад наведене границе могу бити уздржанији у формалном изношењу оваквих искустава услед потенцијалних каријерних или професионалних ризика. Стога се учесталост извештавања о дискриминацији може посматрати не само као одраз њене реалне распрострањености, већ и као резултат различитих социо-економских позиција и степена рањивости испитаника.

Четврта хипотеза у емпиријском истраживању (ЕХ4) гласила је: *Испитаници са вишим месечним приходима статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим месечним приходима*.

Добијени резултати су показали да је заступљеност пријављивања случајева дискриминације надлежним органима **уједначена** код испитаника са нижим и испитаника са вишим примањима и у случају дискриминације током интервјуа и у случају дискриминације на радном месту. Према томе, ЕХ4 није потврђена.

У вези са потоњом хипотезом, пошли смо од тога да испитаници са нижим приходима имају већи страх од формалног пријављивања дискриминације, како због потенцијалног губитка посла и егзистенцијалне угрожености, тако и због избегавања сукоба са послодавцем и потенцијалног судског поступка. Испоставило се да разлике између двеју група нема, а то значи да економски положај није пресудан фактор у одлуци да се покрене институционални механизам заштите. Овај налаз даље имплицира на постојање општих баријера у пријављивању, као што су, рецимо, неповерење у институције, страх од последица, дуготрајност поступка, недовољна

[1170] Приликом тумачења добијеног резултата треба имати у виду да у структури узорка доминирају испитаници који остварују приходе у вишим приходним категоријама и да је око 84% њих запослено на основу формалног уговора о раду. Могуће је да би резултати били другачији уколико би структура узорка била различита.

аинформисаност, што је у наставку истраживања и потврђено. Претходна хипотеза је полазила и од тога да ће лица са вишим приходима, услед већег правног знања, социјалног капитала или приступа ресурсима, бити спремнија да користе институционалне механизме заштите. Испоставило се да фактори као што су страх од репутационог ризика или очувања позиције делују као „контрабаланс“ економским ресурсима. Све у свему, комбинација оба резултата (код EX3 и EX4) сугерише да **нижа примања могу повећати вероватноћу изложености или перцепције дискриминације, али да не доводе до већег пријављивања дискриминације**. То указује да постоји „јаз“ између доживљене неправде и формалног правног реаговања, који није условљен искључиво висином прихода.

Пета хипотеза у емпиријском истраживању (EX5) гласила је: *Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће извештавају о искуствима дискриминације у поређењу са онима са нижом стручном спремом*.

На основу добијених резултата закључено је да је извештавање о искуствима дискриминације током интервјуа **статистички значајно** чешће код испитаника са већим степеном стручне спреме него што је то случај код испитаника са нижим степеном стручне спреме. Ове две групе уједначено често извештавају о дискриминацији на радном месту. Овај налаз може се објаснити тиме што високообразовани испитаници имају већу свест о својим правима, као и виша очекивања од селекционог поступка, па су самим тим осетљивији на неправилности и неједнак третман у фази запошљавања. Такође, конкуренција за послове који захтевају виши ниво образовања често је израженија и подразумева сложеније процедуре, што може повећати могућност појаве различитих и суптилних облика дискриминације. С друге стране, након заснивања радног односа, услови рада и организациона структура могу утицати на запослене на сличан начин, без обзира на степен стручне спреме, што може објаснити уједначеност у извештавању о искуствима дискриминације на радном месту.

Шеста хипотеза у емпиријском истраживању (EX6) гласила је: *Испитаници са вишим нивоом стручне спреме статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним органима у односу на оне са нижим нивоом стручне спреме*.

На основу добијених резултата закључено је да је пријављивање дискриминације надлежним органима, и током интервјуа и на радном месту, **уједначено** код испитаника са већим степеном стручне спреме и испитаника са нижим степенима стручне спреме, те ЕХ6 није потврђена.

Код ЕХ5 и ЕХ6 као независна варијабла постављен је ниво стручне спреме. Но, иако су високообразовани испитаници чешће извештавали да су били изложени дискриминацији током интервјуа, резултати показују **да степен стручне спреме не утиче на спремност да се дискриминација пријави надлежним органима**. Другим речима, разлика постоји на нивоу перцепције и препознавања дискриминације, али не и на нивоу институционалне реакције. Ова уједначеност може указивати на то да одлука о пријављивању не зависи искључиво од образовања, правне информисаности или социјалних ресурса, већ да постоје други фактори који подједнако делују на све категорије испитаника. То могу бити неповерење у ефикасност институција, страх од последица по професионални статус, дуготрајност поступака или уверење да пријављивање неће довести до конкретне заштите. Стога се може закључити **да виши ниво стручне спреме повећава вероватноћу препознавања дискриминације, али не и вероватноћу њеног формалног процесуирања, што опет указује на постојање општег „јаза“ између доживљене неправде и формалног правног реаговања**.

Шеснаеста хипотеза у емпиријском истраживању (ЕХ16) гласила је: *Испитаници са нижим месечним приходима статистички значајно чешће би се определили за вансудске механизме заштите од дискриминације у односу на оне са вишим приходима*.

На основу добијених резултата закључено је да су вансудски методи решавања спорова дискриминације **уједначено** заступљени у подузорцима са нижим и вишим месечним примањима. Другим речима, нижи месечни приходи нису разлог за избор вансудског механизма заштите од дискриминације. Сходно томе, овај налаз показује да **материјални статус испитаника нема статистички значајан утицај на избор између вансудских механизама и других облика правне заштите у случајевима дискриминације**. Иако се пошло од претпоставке да би лица са нижим месечним приходима, због ограничених финансијских ресурса и потенцијално већих трошкова судског поступка, у већој мери била склона избору вансудских механизама, резултати указују на уједначену заступљеност овог опредељења у обе приходне категорије. Ово

може значити да одлука о избору механизма заштите није примарно условљена економским факторима, већ да на њу у већој мери утичу други фактори, као што су поверење у институције, перцепција ефикасности поступка или доступност информација о различитим облицима заштите. Такође, могуће је да вансудски механизми представљају опште прихваћену алтернативу која је подједнако привлачна за испитанике без обзира на њихов материјални положај. Коначно, овај налаз треба интерпретирати у светлу структуре узорка, с обзиром на изразиту заступљеност високообразованих, економски активних и релативно материјално стабилних испитаника – доминантан део испитаника остварује приходе у вишим приходним категоријама, а чак 83,8% је запослено на основу формалног уговора о раду. Стога се може закључити да **избор механизма заштите од дискриминације није директно детерминисан висином прихода, већ је резултат ширег скупа социо-психолошких и институционалних фактора који делују независно од економског статуса**.

Трећа група хипотеза односила се на институционалне и секторске факторе који могу утицати на појаву и пријављивање дискриминације, са фокусом на структурне разлике и институционално поступање. У оквиру ове групе анализиране се разлике у нивоу дискриминације између јавног и приватног сектора (EX2), као и степен усвајања интерних антидискриминационих политика у јавном и приватном сектору (EX7). Поред тога, испитане су разлике између посматраних друштвених група у погледу пријављивања дискриминације надлежним институцијама (EX13), неповерење у институције као могући разлог непријављивања (EX14), као и избор између вансудских и судских механизама заштите (EX15).

Друга хипотеза у емпиријском истраживању (EX2) гласила је: *Искуство дискриминације статистички је значајно ниже код испитаника запослених код послодавца у јавном сектору у односу на оне запослене у приватном сектору*.

На основу добијених резултата закључено је да у случају дискриминације током интервјуа постоји значајна разлика – **чешће се јавља код приватних послодаваца**. С друге стране, дискриминација на раду **уједначено** је заступљена код послодаваца у јавном и приватном сектору. У случају дискриминације на раду, разлика није статистички значајна (0,093), али је значајност врло близу прага значајности (0,05).

С тим у вези, према сведочењима једног броја жена, учесница фокус групе, навођени су примери да су код приватног послодавца у току интервјуа за запослење

биле питане на отворен начин да ли и када планирају породицу, тј. да постану мајке. Остале друштвене групе у току фокус група констатовале су да је према њима вршен дискриминаторни третман подједнако у фази запошљавања и у процесу рада. Ипак, на основу добијених података из квантитативног и квалитативног истраживања **не може се извести генерални закључак да ли послодавци у приватном или јавном сектору више или мање дискриминишу**. Свакако треба поновити да повереница Бранкица Јанковић није могла да одговори на питање у корист једних или других послодаваца, али је истакла да последњих година расте интересовање приватних компанија за заштиту од дискриминације, те да оне траже савете од ПЗР-а у конкретним случајевима.

Седма хипотеза у емпиријском истраживању (EX7) гласила је: *Послодавци у приватном сектору статистички значајно чешће усвајају интерне акте и процедуре којима се подстиче политика недискриминације и поштовање различитости у односу на послодавце у јавном сектору*.[1171]

Утврђено је да је код послодаваца у јавном сектору **статистички значајно** чешћи случај усвајања интерних докумената којима се подстиче недискриминаторно радно окружење, те ова хипотеза није потврђена[1172] Овај налаз је посебно занимљив јер доводи у питање опште уврежено мишљење да је приватни сектор флексибилнији и склонији увођењу савремених политика управљања људским ресурсима, укључујући и антидискриминационе механизме. Свакако треба узети у обзир да у приватном сектору усвајање оваквих докумената може зависити и од величине организације, корпоративне културе и степена развијености људских ресурса, што доводи до веће варијабилности и, у просеку, ређе формализације ових политика. Истовремено, важно је нагласити и да формално усвајање интерних докумената не мора нужно значити и њихову доследну примену у пракси, те се овај налаз пре свега односи на нормативни, а не нужно и на фактички ниво заштите од дискриминације. Такође, овај резултат одудара и од општег утиска поверенице Бранкице Јанковић о повећаној заинтересованости приватних компанија за заштиту од дискриминације. Она је споменула и значај документа под називом „Партнерство за равноправност“, као симболичног акта који се потписује са

[1171] У онлајн анкети је код постављања овог питања појашњено шта означава интерни документ конкретне врсте.

[1172] Ово је једина хипотеза која се није односила на искуства испитаника већ на организационе праксе послодаваца, због чега се може сматрати да је методолошки „изолована“ од осталих хипотеза у оквиру емпиријског дела истраживања.

компанијама и којим се оне обавезују да воде антидискриминаторске политике. Иако су ово добре иницијативе које говоре о „повећаној заинтересованости приватног сектора“, статистичка анализа пружа објективнији поглед на однос послодаваца у јавном и приватном сектору према антидискриминационој политици. На крају, споменимо и то да у складу са тренутним правним оквиром у РС послодавац **нема обавезу да усваја интерне документе** којима се генерално подстиче недискриминација, уважавање различитости и равноправности у радном окружењу.[1173] С друге стране, ЗСЗР је прописао да је послодавац дужан да „запосленог, пре ступања на рад, писаним путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања“, као и да је у обавези да „у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања“.[1174]

Тринаеста хипотеза у емпиријском истраживању (EX13) гласила је: *Жене, Роми и ОСИ статистички значајно чешће пријављују дискриминацију надлежним институцијама у поређењу са припадницима ЛГБТИК+ популације у области рада и запошљавања*.

Утврђено је да жене, Роми и ОСИ **статистички значајно** чешће пријављују дискриминацију надлежним институцијама у поређењу са припадницима ЛГБТИК+ популације.[1175] Овај резултат је очигледан и на основу података који су добијени у оквиру анализе броја поднетих притужби институцији ПЗР због дискриминације у поступку запошљавања или на послу, у периоду од 2009. до 2024. године. Тако је у овом периоду поднета 21 притужба због дискриминације по основу сексуалне оријентације и родног идентитета, што представља свега **0,77%** од укупног броја

[1173] Према одредбама члана 16. ЗРР, органи јавне власти и послодавци који имају више од 50 запослених и радно ангажованих лица дужни су да утврђују и спроводе посебне мере у оквиру годишњих планова или програма рада, са циљем унапређења родне равноправности. Имајући у виду да су више од 80% испитаника чиниле особе женског пола, добијене резултате могуће је тумачити и у светлу чињенице да су испитанице биле у већој мери упознате са доношењем конкретних интерних аката код послодавца у области ***родне равноправности***. Сврха питања број 10 у онлајн анкети, на основу којег је формулисана EX7, била је да се утврди да ли постоје разлике између послодаваца у јавном и приватном сектору у погледу доношења интерних докумената којима се подстиче недискриминаторно радно окружење и поштовање различитости међу запосленима, не само у односу на пол/род, већ и друга лична својства која поједине друштвене групе могу учинити подложнијим дискриминацији у процесу рада.

[1174] Члан 7. ЗСЗР.

[1175] Иначе, издвојене су следеће институције којима су се испитаници обраћали, а које су навели у одговору који је био формулисан као могућност да се упише конкретна институција: управа фирме, суд, Заштитник грађана, орган фирме, инспекција рада, организација цивилног друштва, полиција, синдикат.

поднетих притужби због дискриминације у поступку запошљавања или на послу. У односу на посматрана лична својства, највише притужби је поднето због дискриминације по основу женског пола, затим по основу инвалидитета, и на трећем месту јесу притужбе које су поднете по основу националне припадности или етничког порекла, при чему због методологије разврставања података није било могуће утврдити који се тачно број односи на случајеве дискриминације због ромске националне припадности.[1176]

Приликом тумачења ниског процента пријављивања дискриминације од стране ЛГБТИК+ особа, треба узети у обзир и истраживање Агенције Европске уније за основна права (енгл. *European Union Agency for Fundamental Rights*) из 2019. године. Оно указује да 53% испитаника из РС никада није отворено по питању сексуалне оријентације и/или родног идентитета, а да 76% испитаника избегава одласке на одређена места јер су припадници ЛГБТИК+ популације;[1177] искуство дискриминације на послу или у процесу тражења посла у Србији због сексуалне оријентације или родног идентитета имало је 26% испитаника (према истраживању из 2019. године), односно 23% испитаника (према истраживању из 2023. године), што указује на благи пад оваквог искуства испитаника.[1178] Овакве резултате поткрепљује и податак из истраживања које је спровео ПЗР да 48% испитаника сматра да ЛГБТ[ИК]+ особе не треба да уживају иста права као и хетеросексуалне особе.[1179]

У сваком случају, налаз из нашег истраживања указује на постојање разлика у институционалном реаговању између различитих друштвених група. Чињеница да жене, Роми и ОСИ статистички значајно чешће пријављују дискриминацију у односу на припаднике ЛГБТИК+ популације може се објаснити помоћу више међусобно повезаних фактора. Пре свега, код ЛГБТИК+ особа може бити израженији страх од додатне стигматизације, секундарне виктимизације или „аутовања“ у оквиру формалног поступка, посебно ако је њихов идентитет у радном окружењу делимично

[1176] Видети Главу III, 2. Поглавље – Повереник за заштиту равноправности, у делу: *Емпиријска анализа (броја) притужби поднетих Повереницу за заштиту равноправности због дискриминације у области рада и запошљавања*.
[1177] *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, European Union Agency for Fundamental Rights, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020, стр. 25.
[1178] *LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges*, European Union Agency for Fundamental Rights, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024, стр. 30.
[1179] *Истраживање јавног мњења – Извештај о перцепцији грађана и грађанки о дискриминацији у Србији (нелекторисана верзија)*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, децембар 2023, стр. 87. https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-percepciji-gradjana-i-gradjanki-o-diskriminaciji-u-srbiji/ приступ: 16. 2. 2026.

или потпуно невидљив. Пријављивање дискриминације у таквим случајевима може значити јавно откривање личног својства, што носи додатни психолошки и социјални ризик. С друге стране, жене, Роми и ОСИ имају својства која су у већој мери видљива и друштвено препозната као основ дискриминације, што може допринети већој спремности да се институционални механизми користе. Такође, ове групе су дуже присутне у јавном дискурсу и политикама једнакости, што може значити већу информисаност о доступним механизмима заштите и већу подршку организација цивилног друштва. Овај налаз стога указује да **одлука о пријављивању дискриминације није условљена искључиво искуством неправде, већ и степеном социјалне сигурности, видљивости идентитета и перципираног ризика који прати покретање формалног поступка**.

Четрнаеста хипотеза у емпиријском истраживању (EX14) гласила је: *Неповерење у институције представља статистички најзначајнији разлог због ког испитаници не пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања*.

С обзиром на то да је неповерење у државне институције наведено као разлог 58 пута (42,3%), а преостала два разлога (страх од освете због пријављивања и веровање у могућност да се самостално може решити настала ситуација) заједно 71 пут (51,8%), статистичким тестом је утврђено да су ове две групе разлога **уједначено** заступљене. Међутим, ако се неповерење пореди посебно са страхом од освете због пријављивања и веровањем у могућност да се самостално може решити настала ситуација, онда неповерење јесте **статистички значајно** чешће наведено као разлог. Особе женског пола исказале су највиши степен неповерења у институције и страх од освете уколико би пријавиле дискриминацију. Такође, највећи број особа женског пола је бирао и одговор да се настала спорна ситуација може самостално решити. Овакви одговори повезани су и са тиме да је у укупној структури испитаника много више жена у односу на мушкарце.

У сваком случају, овај налаз указује на сложену структуру разлога због којих испитаници не пријављују дискриминацију. Наиме, одлука о непријављивању није условљена искључиво личним страхом или стратегијом избегавања конфликта, већ у значајној мери произлази из перцепције да институције нису довољно ефикасне, независне или делотворне. Истовремено, податак да су страх од одмазде и ослањање на сопствене механизме решавања проблема у збиру уједначени са неповерењем, указује

да се баријере јављају и на индивидуалном и на системском нивоу. Резултат сугерише да **унапређење правне заштите од дискриминације не подразумева само јачање нормативног оквира, већ и изградњу поверења у институције, обезбеђивање ефикасне заштите од одмазде и јасну комуникацију о исходима поступака**. У супротном, формално постојање механизама заштите неће нужно довести до њихове шире употребе у пракси.

Петнаеста хипотеза у емпиријском истраживању (EX15) гласила је: *Испитаници статистички значајно чешће изражавају спремност да у случају дискриминације користе вансудске механизме заштите у односу на судску заштиту*.

Утврђено је да су вансудски механизми **статистички значајно** заступљенији. Од укупно 549 одговора, око **78%** испитаника изабрало је могућност коришћења неких од понуђених вансудских механизама за решавање спорова дискриминације на тржишту рада, док би се **22%** определило за подношење тужбе суду. У оквиру вансудских механизама, као пожељније опције јављају се интерни механизам заштите у оквиру радног колектива (око 28%) и обраћање институцији ПЗР (око 27%), затим следи инспекција рада (22%), а као последња опција навођено је обраћање институцији РАМРРС (1,46%).

Овакви резултати практично су потврђени и емпиријском анализом којом је вршено поређење различитих механизама заштите од дискриминације.[1180] У оквиру фокус група такође су као прве опције за помоћ и подршку били препознати ПЗР, интерни механизам заштите код послодавца, као и инспекција рада. Иако је инспекција рада препозната од стране испитаника у онлајн анкети као механизам за заштиту права, у пракси постоји јако скроман број донетих решења Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду.[1181] У периоду за који су доступни подаци од 2016. до 2024. године донето је укупно 61 решење (а током 2023. и 2024. ниједно решење), при чему није било могуће утврдити да ли је акт дискриминације утврђен, тј. које је мере инспектор рада предузео. Такође, интересантно је споменути да су испитаници у онлајн анкети у делу са могућношћу уписивања одговора и коментара, у више наврата наводили да виде одређени вид хијерахије у коришћењу механизама заштите од дискриминације, тако да прво треба

[1180] Видети Главу III: Правно-економска анализа судског и вансудских механизама заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији.
[1181] Видети Главу III, 6. Поглавље – Инспекција рада, у делу: *Емпиријска анализа (броја) донетих решења Инспектората за рад на основу обраћања запослених због случајева дискриминације на раду*.

применити интерни механизам код послодавца, па се обратити институцији ПЗР, и на крају суду. Наводимо и неколико одговора испитаника у корист примене интерног механизма код послодавца: „*Најпре бих покренула интерни механизам заштите код послодавца с обзиром да је то неопходан корак како бих могла наставити и предузимати даље кораке у случају да интерни механизам не буде завршен на адекватан начин*.“; „*Исцрпла бих прво могућности у оквиру колектива*.“; „*Волела бих да пробам прво да проблем решим унутар колектива*.“; „*Верујем да би интерни разговор помогао да решим ситуацију у којој се налазим*.“; „*Зато што сматрам да је институција у којој радим у могућности да санкционише дискриминацију и имам поверења у рад исте*.“; „*У тренутној фирми постоји успешан интерни механизам за решавање таквих ситуација*.“; „*Ако постоји таква могућност у оквиру фирме, мислим да би била најлакша, најбржа и надам се најуспешнија опција*.“.

Најмању препознатљивост од вансудских механизама решавања спорова дискриминације има институција РАМРРС. Учесници свих фокус група нису ни чули за могућност обраћања овој институцији. Директор РАМРРС, др Ивица Лазовић, нагласио је у интервјуу да ова институција није препозната као примарна адреса за решавање спорова дискриминације на раду, већ да је препознатљивост стекла у области спорова због злостављања на раду и у оквиру других законом прописаних надлежности. Напоменуо је да је институција ПЗР препозната као примарни избор за решавање спорова дискриминације на тржишту рада, иако мишљења донета од стране ПЗР немају правно обавезујуће дејство, док арбитражне одлуке у поступку пред РАМРРС имају. Очигледно је да је институција РАМРРС свесно усмерила фокус свог рада на друге надлежности, док је ПЗР препознат као институција чија је то примарна надлежност. Иако су обе институције видљиве на друштвеним мрежама, уз доступне веб сајтове, њихова препознатљивост у области спорова дискриминације на тржишту рада није иста. Такође, битно је још једном споменути да РАМРРС може да поступа само у случајевима када је лице у радном односу, док ПЗР има ширу надлежност која се односи и на процес запошљавања.

У целини, добијени резултати за ову хипотезу отварају и нека шира питања. Прво, указује се да испитаници преферирају вансудске механизме заштите у односу на покретање грађанског парничног поступка, што може одражавати перцепцију суда као дуготрајног, финансијски захтевног и процесно сложеног начина остваривања права. Вансудски механизми се, по правилу, доживљавају као приступачнији, бржи и мање

формализовани, што може утицати на већу спремност грађана да их користе у ситуацијама дискриминације. Друго, овакав резултат може бити повезан и са раније утврђеним неповерењем у институције и незадовољством пруженом заштитом, будући да испитаници могу тежити моделима решавања спорова који подразумевају мањи степен конфронтације и мање процесног ризика. Такође, трошкови поступка, могуће реперкусије у радном окружењу и дуго трајање судских спорова могу додатно обесхрабрити покретање парнице. Стога се може закључити да **постоји јасна оријентација ка алтернативним и институционално мање формализованим механизмима заштите**, што указује на потребу да се ти механизми даље унапређују, али и да се истовремено ради на повећању ефикасности и приступачности судске заштите.

Четврта група хипотеза односила се на перцепцију ефикасности система заштите од дискриминације и коришћење алтернативних механизама, са фокусом на субјективну оцену система. У оквиру ове групе испитани су ставови испитаника о бојкоту као корективном механизму (EX8), општа оцена стања заштите од дискриминације (EX11), као и задовољство доступним облицима правне заштите (EX12).

Осма хипотеза у емпиријском истраживању (EX8) гласила је: *Већина испитаника сматра да бојкот куповине производа или услуга послодаваца који поступају дискриминаторно може представљати ефикасан корективни механизам, чак и када су њихови производи економски повољнији*.

Закључено је да **огромна** (**статистички значајна**) **већина** испитаника (93%) изражава став да бојкотом куповине производа или услуга које пружају послодавци дискриминатори, без обзира на економски повољнију цену њихових производа или услуга, могу утицати као корективни механизам према поступцима послодаваца дискриминатора. Овај став потврђују и испитаници у оквиру све четири фокус групе, уз напомену да је за успех оваквих акција потребно да оне буду масовне и да временски трају довољно дуго. Такође, у интерпретацији овог налаза треба додати и да је почетком 2025. године, у периоду када је онлајн анкета била отворена за попуњавање, у РС био покренут бојкот великих трговинских ланаца због изузетно високих цена хране, што је могуће утицало на перцепцију испитаника. Генерално, овако висок степен сагласности указује на снажно развијену свест о друштвеној

одговорности потрошача и перцепцију тржишта као места на коме се, поред економских, остварују и етичке вредности. Истовремено, овај резултат може указивати и на постојање уверења да формални правни механизми заштите од дискриминације нису увек довољно ефикасни или доступни. Коначно, важно је правити разлику између исказаног декларативног става и стварног понашања. Иако огромна већина испитаника подржава бојкот као корективни механизам, остаје отворено питање у којој мери би тај став био доследно примењен у конкретним тржишним околностима, посебно у условима економске неизвесности и ограничених финансијских ресурса.

Једанаеста хипотеза у емпиријском истраживању (ЕХ11) гласила је: *Већина испитаника негативно оцењују тренутно стање заштите од дискриминације у Републици Србији*.

Утврђено је да је негативан став у односу на тренутно стање у вези са заштитом од дискриминације у РС **статистички значајно** присутнији. Од 554 испитаника, 374 (67,5%) имало је негативан став, 57 (10,3%) испитаника је тренутно стање оценило позитивно, док је 123 (22,2%) испитаника одговорило да нису упознати са тренутним стањем у вези са заштитом од дискриминације. Генерално гледано, овај налаз указује да међу испитаницима преовладава критичка перцепција постојећег система заштите од дискриминације. Чињеница да је негативан став статистички значајно присутнији сугерише да испитаници институционални оквир не доживљавају као довољно ефикасан, доступан или делотворан у пракси. Оваква оцена може бити последица више фактора: спорости поступака, недовољне информисаности о механизмима заштите, неповерења у институције или уверења да формалне одлуке не доводе до суштинских промена у радном окружењу. Посебно је значајно уколико се овај став доведе у везу са претходним налазима о уједначеној, релативно ниској учесталости пријављивања дискриминације надлежним органима – што може указивати на постојање ширег јаза између нормативног оквира и перципиране ефикасности његове примене. Стога се може закључити да, **иако формални механизми заштите постоје, значајан део испитаника не препознаје их као довољно снажне или поуздане инструменте за сузбијање дискриминације у пракси**.

Дванаеста хипотеза у емпиријском истраживању (ЕХ12) гласила је: *Већина испитаника који су пријавили дискриминацију изражава незадовољство доступним облицима правне заштите*.

На основу добијених резултата закључено је да је незадовољство пруженом заштитом доминантно **статистички значајно**. Од укупно 28 испитаника који су одговорили на ово питање, 42,9% је одговорило да нису задовољни добијеном правном заштитом након што су пријавили да су били дискриминисани током интервјуа за запослење или као запослени, 32,1% да су веома незадовољни, 14,3% су неутралног става (нити су задовољни нити су незадовољни), док је 10,7% задовољно пруженом правном заштитом. Овај налаз указује на постојање несразмере између нормативног оквира и његове практичне делотворности. Иако формални механизми заштите постоје, њихова примена у пракси очигледно не задовољава очекивања оних који су их користили. Једно од могућих објашњења јесте доживљај поступака као дуготрајних, формално сложених или емоционално исцрпљујућих, посебно за лица која су већ била изложена неправедном третману. Поред тога, уколико исход поступка не доведе до конкретне сатисфакције – било у виду санкционисања послодавца, накнаде штете или промене радног окружења – испитаници могу стећи утисак да систем не пружа стварну, већ пре формалну заштиту. Такође, могуће је да постоји несразмера између очекивања подносилаца притужби и стварног домета институционалних механизама, што додатно продубљује осећај разочараности. Овај налаз стога указује да **питање ефикасности и делотворности заштите од дискриминације није само нормативно, већ и питање поверења у институције и перципиране правичности поступка**.

У интерпретацији овог налаза треба навести и изјаву помоћнице поверенице Татјане Пријић, да „постоји много већи број притужби у односу на број донетих мишљења, јер врло често, а то је баш карактеристично за област рада и запошљавања, људи по правилу сваку повреду права доживљавају као дискриминацију“. У таквим случајевима, иако запослени у стручној служби институције ПЗР пружају правни савет којој институцији одређено лице може да се обрати, јер нема основа за вођење поступка пред ПЗР, субјективни осећај тог лица може бити такав да тражена правна заштита ипак није остварена у односу на пројектована очекивања. Битно је додати и налаз из анализе судске праксе у антидискриминационим парницама у области рада које су вођене пред вишим судовима у Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду. Од укупно 49 предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања у које је извршен увид, у само **осам предмета** је правноснажном пресудом утврђена дискриминација (16%). Приликом увида у списе предмета утврђено је да се у више од 50% поднесака не наводи лично својство као конститутивни елемент дискриминације.

У таквим случајевима суд је доносио пресуде којима су тужбени захтеви одбијани јер нису постојали конститутивни елементи за утврђивање дискриминације, а то је заправо лично својство. Перцепција тужилаца који су изгубили спор у таквим парницама је вероватно незадовољство пруженом правном заштитом, а суд је могао да пресуди само на основу чињеница и доказа које су странке приложиле током трајања судског поступка.

ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Примена ЕАП у изучавању дискриминације у области рада и запошљавања омогућава искорак из строго нормативистичког погледа на ову друштвену појаву, пре свега кроз укључивање принципа микроекономске науке. Док право полази од начела равноправности и једнакости, ЕАП предвиђа примену принципа ефикасности и рационалности у процесу доношења одлука на тржишту рада, при чему се ови приступи не искључују, већ се могу посматрати као комплементарни оквири за разумевање и анализу дискриминације.

Према Бекеровом моделу склоности ка вршењу дискриминације, послодавац који жели да елиминише одређену друштвену групу из свог радног колектива спреман је да такав избор плати кроз већу висину зарада које ће плаћати само одабраним лицима. Према овом моделу, послодавац који није склон да дискриминише биће рационалан, па ће по нижој цени рада запошљавати раднике који су због одређеног личног својства, које нема везе с продуктивношћу, искључени од стране одређених послодаваца. Бекер предвиђа да ће у идеалним тржишним условима савршене конкуренције, одсуства трансакционих трошкова, тј. услед њихове вредности приближно једнаке нули, као и савршене информисаности (без тзв. асиметрије информација), послодавац склон дискриминацији бити истиснут из тржишне утакмице јер неће моћи да издржи конкурентски притисак.

Код теорије статистичке дискриминације, превагу има рационалност послодавца у доношењу одлука, а не примарно и његова склоност ка дискриминацији,

која може, али и не мора постојати. Услед високих трансакционих трошкова, недостатка људских ресурса и времена да смањује асиметрију информација, тј. да што поузданије утврди продуктивност радника, послодавац ће се ослонити на одређене уопштене карактеристике које се на основу одређених статистичких података приписују припадницима одређене друштвене групе.

Ограничења у остваривању Бекеровог модела по коме ће тржиште елиминисати послодавца који је склон дискриминацији, из угла права, оправдавају потребу за државном интервенцијом кроз усвајање и примену антидискриминационе политике и законодавства. У том смислу ЗЗД, ЗоР и други прописи предвиђају забрану дискриминације по различитим личним својствима која су формулисана у оквиру тзв. отворене клаузуле. Такође, несузбијање склоности ка дискриминацији било би супротно и правилима етике, јер у супротном, свако ко има довољно материјалних средстава могао би без ограничења да остварује своје преференције на уштрб туђих права. С друге стране, статистичка дискриминација иако на тржишту рада, из угла права, није дозвољена, у области као што је животно осигурање има оправдану примену јер утиче на одређивање висине премије осигурања. Послодавци се због високе цене прикупљања информација о потенцијалним радницима опредељују да процену о појединим кандидатима и њиховој продуктивности формирају на основу њихове припадности одређеној друштвеној групи, чији припадници у високом проценту деле одређене карактеристике. Сазнавање потребних информација о кандидатима за запослење је посебна врста трошка који се из економског угла може третирати као трошак који настаје у „процесу производње“, тј. у поступку избора адекватног радника који треба да обавља одређени посао.[1182]

Битну улогу у разумевању значаја антидискриминационих прописа у области рада и запошљавања има бихевиористички приступ. Према њему, појединци нису увек и нужно рационални у доношењу одлука, укључујући и сегмент тржишта рада, због различитих врста пристрасности и хеуристика на основу којих доносе различите животне и професионалне одлуке. Стога, у ширем смислу, улога антидискриминационих норми јесте ограничавање и/или елиминисање пристрасности појединаца у процесу доношења одлука, јер такве пристрасности у појединим областима друштвеног живота могу утицати на остваривање људских права других

[1182] H. A. Simon, Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science, *The American Economic Review*, Vol. 49, No. 3, 1959, стр. 269-270.

лица. У сфери рада и запошљавања, то су пристрасности послодаваца према одређеним категоријама радника. Ограничавање или елиминисање пристрасности постиже се на различите начине, принудним мерама које подразумевају примену одређених санкција, превентивним мерама, подстицајним мерама (најчешће економске природе), или тзв. „гуркањем“ којим се утиче на одређене пожељне облике понашања и поступања. Антидискриминационим нормама се утиче и на спречавање дехуманизације[1183] одређених друштвених група, Рома, жена, ОСИ, ЛГБТИК+ популације и других, доприносећи одвраћању од поступања или пропуштања поступања којима се повређују њихова права, укључујући и област рада и запошљавања.

Истраживање у оквиру ове докторске дисертације конципирано је кроз интеграцију теоријског и емпиријског приступа, са циљем да се свеобухватно испита ефикасност и ефективност примене правно-економских механизама усмерених на сузбијање дискриминације на тржишту рада и заштиту лица која су била изложена дискриминаторном поступању у области рада и запошљавања. Теоријска анализа омогућила је утемељење истраживања у постојећем нормативном и концептуалном оквиру, док је емпиријски део обезбедио увид у перцепције, искуства и ставове релевантних актера у погледу примене и делотворности постојећих механизама заштите. Комбиновањем ових приступа омогућено је критичко сагледавање јаза између нормативних решења и њихове практичне примене, као и формулисање закључака заснованих на емпиријски провереним подацима. У наставку сумирамо најважније закључке.

Прва теоријска хипотеза (ТХ1) била је формулисана на следећи начин: *Важећи правни оквир у Републици Србији формалноправно пружа свеобухватан систем заштите од дискриминације у области рада и запошљавања за жене, Роме, ЛГБТИК+ популацију и ОСИ*.

Из строго позитивноправног угла, може се рећи да је ова хипотеза потврђена, јер је у упоредноправном делу приказана анализа домаћих правних прописа који садрже детаљне одредбе о забрани дискриминације у области рада и запошљавања. Тим одредбама се уводе различити институционални механизми правне заштите за лица која сматрају да су дискриминисана у овој области. У поређењу са другим јурисдикцијама, РС следи добре упоредноправне праксе када је реч о заштити од

[1183] E. Aronson, T. Vilson, R. Akert, *Socijalna psihologija*, MATE d.o.o., Beograd, 2013, стр. 422.

дискриминације на тржишту рада. Жене, Роми, ОСИ и ЛГБТИК+ популација су обухваћени нормама о забрани дискриминације, најпре кроз детаљну листу личних својстава која је садржана у ЗЗД и ЗоР у форми тзв. отворене клаузуле, а уз то су усвојени и посебни закони као што су: ЗРР, ЗСДОСИ, ЗПРЗОСИ, ЗЗПСНМ.

Иако је ова хипотеза формулисана као теоријска, јер се посматра из угла формалноправних гаранција заштите права, спроведено емпиријско истраживање (онлајн анкета и фокус групе) указује да постоји несагласност између онога што је гарантовано законима и фактичког стања њихове примене из угла испитаника.

Друга теоријска хипотеза (ТХ2) била је формулисана на следећи начин: *Тржишни механизми сами по себи нису довољни за елиминисање, односно значајно умањење дискриминације у области рада и запошљавања, те је ради њеног сузбијања неопходно комбиновање правних и економских инструмената*.

Схватање да је тржиште довољан регулатор да елиминише послодавце који дискриминишу подржано је превасходно у оквиру Бекерове теорије о склоности ка дискриминацији. С обзиром на то да у стварности не постоји тржиште савршене конкуренције, као услов за функционисање Бекеровог модела, неопходна је државна интервенција путем правних норми којима се гарантују једнак третман и једнаке шансе за све учеснике тржишне утакмице. Наравно, поред правних норми, битни су и економски механизми који могу имати благотворно дејство у сузбијању и отклањању последица дискриминације на тржишту рада. У том смислу, у докторској дисертацији је представљен нормативни оквир за примену одређених мера макроекономске политике, као што су: социјално предузетништво, родно одговорно буџетирање и порески подстицаји.

Услови за функционисање социјалног предузетништва регулисани су посебним ЗСП који је новијег датума, при чему идеја о функционисању ових предузећа и уопштено социјалне економије траје дужи временски период у нашој држави, а спроводе је организације цивилног друштва. Родно одговорно буџетирање и пореске олакшице такође имају своју законску основу, при чему су порески подстицаји предвиђени у разним законима у домену пореских односа. Тренутни ефекти ових мера на тржишту рада не могу се приказати, јер недостају конкретне студије и истраживања на ову тему. Испитаници у фокус групама и учесници полуструктурисаних интервјуа претежно су се позитивно изјашњавали о значају ових мера на тржишту рада, али без

навођења конкретних примера који би указивали на њихове стварне ефекте. На пример, повереница Бранкица Јанковић је истакла да родно одговорно буџетирање није имало нарочити ефекат у контексту запошљавања и бољег положаја жена на тржишту рада и да није најбоље заживела његова примена у пракси. Подаци добијени у оквиру квалитативног и квантитативног емпиријског истраживања не пружају поуздану основу за извођење конкретних закључака о ефектима ових мера у домену ублажавања последица дискриминације појединих друштвено осетљивих група.

Трећа теоријска хипотеза (ТХ3) била је формулисана на следећи начин: *Вансудски механизми заштите од дискриминације у области рада и запошљавања показују већу ефективност и ефикасност у односу на судску заштиту која се остварује у грађанском поступку, посебно у случају жена, Рома, ЛГБТИК+ популације и ОСИ.*

ТХ3 може се посматрати и као мешовита, теоријско-емпиријска хипотеза, јер је ефективност и ефикасност различитих механизама заштите од дискриминације практично испитана на двострукој равни. Њихова ефикасност је прво анализирана у теоријском делу истраживања у коме су упоређиване законске одредбе које се односе на временски период примене ових механизама и трошкове који настају њиховом применом. Ефективност је примарно посматрана кроз број предмета у којима је поступано применом сваког од механизама заштите у оквиру постављеног временског оквира истраживања, као и кроз податке добијене путем онлајн анкете и фокус-групних интервјуа.

Вансудски механизми заштите од дискриминације на тржишту рада који се спроводе пред ПЗР, РАМРРС, инспекцијом рада или применом посредовања, виђени су као *ефикаснији* у поређењу са антидискриминационом парницом. Такав налаз произилази из законски прописаног конкретног временског трајања вансудских механизама заштите, док ЗЗД садржи само општу норму да су антидискриминационе парнице хитне. У оквиру посматраних судских предмета при вишим судовима у Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду, утврђено је да је просечно трајање парничног поступка до правноснажног окончања износило најкраће пред Вишим судом у Београду (**20,67** месеци), док је тај период неупоредиво краћи код вансудских механизама (до 90 дана). У прилог већој ефикасности и доступности вансудских механизама указује и чињеница да су они практично бесплатни за стране у спору, са

изузетком одређених трошкова за обезбеђивање извођења доказа у поступку пред РАМРРС или за накнаду арбитра или посредника, који су и даље неупоредиво нижи него судски трошкови.

Као критеријум за оцену *ефективности* узимани су у обзир подаци добијени од надлежних институција о броју предмета који је пред њима вођен у области заштите од дискриминације, као и резултати добијени кроз онлајн анкету, фокус-групне и полуструктурисане интервјуе. Највеће поверење ужива институција ПЗР, као прва адреса за тражење правне помоћи услед дискриминације, јер је у периоду од 2009. до 2024. године поднето укупно 2.712 притужби. С друге стране, на основу добијених одговора виших судова у Нишу, Крагујевцу, Београду и Новом Саду, у посматраном периоду, правноснажно је решен укупно 331 предмет. Но, овај збирни податак треба узети с резервом, јер је због неадекватно вођених евиденција тај број вероватно нижи. На пример, иако је Виши суд у Нишу у званичном одговору навео да је претрагом по кључној речи „дискриминација“ у систему за аутоматско вођење предмета утврђено 33 резултата, увидом у списе предмета утврђено је да је у посматраном периоду правноснажно окончано свега 12 предмета који се односе на дискриминацију на раду. Према подацима из онлајн анкете, од укупног броја испитаника, око 78% њих изабрало би коришћење неког од понуђених вансудских механизама за решавање спорова дискриминације на тржишту рада, а око 22% би се определило за подношење тужбе суду. У оквиру вансудских механизама заштите, као прве опције за које би се испитаници определили издвајају се обраћање институцији ПЗР (27,14%) и коришћење интерног механизма заштите у оквиру радног колектива (27,69%), који су готово подједнако заступљени. Потом следи обраћање инспекцији рада (22,04%), док је као најређе бирана опција наведено обраћање институцији РАМРРС (1,46%).

У истраживању у докторској дисертацији пошли смо од тога да је **након доношења** ЗЗД 2009. године, као и других релевантних правних прописа, дошло до значајног унапређења система заштите од дискриминације у области рада и запошљавања осетљивих друштвених група (*жена*, *Рома*, *ЛГБТИК+ популације* и *ОСИ*) у односу на **период пре** доношења конкретног закона и других релевантних аката.

Формалноправно гледано, усвајање ЗЗД био је корак напред ка унапређењу свеукупног система заштите од дискриминације, укључујући и тржиште рада. На

основу њега основана је институција ПЗР и предвиђена је могућност подношења притужбе и у случајевима дискриминације у области рада и запошљавања. У истом периоду извршене су измене и допуне ЗМРРС, тако да је дискриминација на раду, као врста индивидуалног радног спора, предвиђена као једна од надлежности за поступање РАМРРС. Такође, током 2009. године донет је и ЗПРЗОСИ. Сви наведени прописи успоставили су конкретан и свеобухватан нормативни оквир који пружа заштиту од дискриминације различитим друштвеним групама, укључујући и жене, Роме, ЛГБТИК+ популацију и ОСИ, који се налазе у повећаном ризику од дискриминације. Имајући у виду ове чињенице, може се рећи да је након 2009. године **значајно унапређен нормативни систем заштите од дискриминације у области рада и запошљавања**. Анализом доступних података добијених од институција, као и на основу налаза квалитативног и квантитативног истраживања, може се закључити да је институција ПЗР недвосмислено препозната као примарни избор за заштиту од дискриминације на тржишту рада. Коначно, вероватно је шира надлежност ПЗР у области равноправности и недискриминације у свим сферама друштвеног живота утицала на то да се овој институцији обраћа значајно већи број лица ради правне помоћи и решавања спорних случајева дискриминације, у односу на РАМРРС, чија је надлежност уже одређена.

Перцепција испитаника у фокус групама и онлајн анкети указује на **висок степен неповерења** у постојећи систем заштите од дискриминације. Утврђено је да постоји велики број изазова у овој области и да је значајан проблем недовољна примена постојећих прописа. Пре свега, ОСИ су у оквиру фокус групе указале на извесне помаке у односу на период од пре тридесет и више година, а оваквом сазнању допринело је и учешће већег броја пензионисаних лица са инвалидитетом која су могла да направе временску компарацију са тренутном ситуацијом. Ипак, истовремено је утврђено да предрасуде према ОСИ, које су постојале у ранијем периоду, у значајној мери опстају и у савременом друштвеном контексту. О предрасудама, недовољном разумевању између ромског и неромског становништва дискутовано је и у оквиру фокус групе са овом мањинском заједницом. Дискусија је открила „рањивост“ и ове друштвене групе према стереотипном размишљању и дискриминаторском понашању у радном окружењу. У случају жена уочљива је примена тзв. статистичког модела дискриминације, који се манифестује кроз устаљену праксу постављања питања на интервјуима за запослење у вези са плановима за заснивање породице. Оваква питања

заснивају се на претпоставци да ће жене, услед потенцијалног материнства и породичних обавеза, чешће одсуствовати са рада, што доводи до њиховог стављања у неповољнији положај већ у фази селекције током интервјуа. С тим у вези, као позитиван тренд може се констатовати значајно смањење броја незапослених жена на тржишту рада у РС. На основу доступних података број незапослених жена 2005. године износио је 480.492, 2009. године 397.230, а 2025. године 194.841 жена.[1184] Свакако, овакав тренд не може се објаснити само унапређењем антидискриминационог оквира правне заштите, већ и развојем привреде, смањењем природног прираштаја и доступне радне снаге на тржишту рада, као и другим факторима. Коначно, у сагледавању положаја припадника ЛГБТИК+ популације, примећује се изузетно мали број притужби пред ПЗР или покренутих поступака пред другим институцијама од стране ових лица. С друге стране, подаци показују и висок ниво страха припадника ЛГБТИК+ популације да говоре о свом идентитету, што очигледно генерише и низак ниво обраћања надлежним институцијама. Обраћање суду, ПЗР, или било ком другом органу, подразумевало би отворено исказивање ЛГБТИК+ идентитета, а што у тренутним околностима може довести до још неповољнијег третмана припадника ове групе.

У оквиру онлајн анкете, око 43% испитаника изјаснило се да нису задовољни добијеном правном заштитом након пријаве дискриминације, око 32% да су веома незадовољни, око 14% заузело је неутралан став, док је око 11% исказало задовољство. У разлоге непријављивања дискриминације на тржишту рада издваја се **неповерење у државне институције** (око 42%), док друга два разлога (страх од освете због пријављивања и самостално решавање проблема дискриминације) чине око 52% одговора. Уколико се неповерење посебно пореди са страхом од освете због пријављивања и веровањем у могућност да се самостално може решити настала

[1184] *Месечни статистички билтен – Незапосленост и запошљавање у Републици Србији*, Национална служба за запошљавање, Република Србија, број 101, јануар 2011, стр. 10. https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/4/4385_bilten_nsz_01_2011_-_broj_101.pdf и *Месечни статистички билтен – Незапосленост и запошљавање у Републици Србији*, Национална служба за запошљавање, Република Србија, број 281, јануар 2026, стр. 13. https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Statisti%C4%8Dki%20bilteni/2026/Bilten%20NSZ%20-%20Januar%202026.pdf приступ: 17. 2. 2026.
У посматраном временском периоду за који смо навели податке о броју незапослених жена, бележи се и пад укупне стопе незапослености на тржишту рада у РС. Стопа незапослености је октобра 2005. године износила 20,8%, а у трећем кварталу 2025. године стопа незапослености износи 8,2%. *Анкета о радној снази*, октобар 2005, Републички завод за статистику (саопштење број 100 год. LVI, 20. 4. 2006), стр. 1. https://publikacije.stat.gov.rs/G2006/Pdf/G20061100.pdf и *Anketa o radnoj snazi*, III kvartal 2025. https://publikacije.stat.gov.rs/G2025/HtmlL/G20251321.html приступ: 17. 2. 2026.

ситуација, онда је неповерење статистички значајно чешће наведено као разлог. Питање незадовољства пруженом правном заштитом треба тумачити и у светлу тога да се појам дискриминације данас често употребљава по инерцији, без улажења у његову суштину. Одређене повреде права радника или лица која траже запослење не значе аутоматски да је у питању дискриминација. Субјективни доживљај дискриминације ствара очекивање да поступак правне заштите аутоматски доводи до жељеног исхода. У случајевима када се то не оствари, наступа незадовољство пруженом правном заштитом. Чињеница да висок проценат испитаника не пријављује дискриминацију надлежним органима због неповерења представља значајан налаз који указује на постојање одређених друштвених фактора који, упркос формалноправним гаранцијама заштите и развијеном институционалном оквиру правних механизама, доводе до оваквих резултата.

У реализацији истраживања у оквиру ове докторске дисертације, један од кључних изазова представљало је прикупљање довољне количине података који би омогућили њихово поуздано и валидно тумачење. Иако је број испитаника у онлајн анкети био довољан за статистичку обраду, није био уједначен или приближно уједначен број учесника по посматраним друштвеним групама. Интересантно је да се задовољавајући број припадника ЛГБТИК+ популације одазвао у онлајн анкети, али су свега две особе из ове друштвене групе учествовале у фокус групи у Београду. То је још један сигнал да припадници ове популације нерадо откривају свој идентитет, чак и када долазе из урбане средине, имају безбедне услове реализације разговора и могућност да задрже анонимност. С друге стране, најмањи број учесника у онлајн анкети били су Роми, али је разноврсна структура учесника ромске фокус групе надоместила њихов мали одзив и пружила значајне податке за разумевање положаја ове групе на тржишту рада. Очекивано највећи број учесника у онлајн анкети биле су жене и ОСИ. Важно је напоменути да су фокус групу ОСИ претежно чинили пензионери у позним седамдесетим годинама, што је омогућило сагледавање њихових искустава и положаја који су имали пре више од тридесет година. Одређено ограничење истраживања представља слаб одзив ОСИ млађег узраста.

Од изузетне важности је да се на нивоу судова, независних институција, органа државне управе, успостави боље праћење положаја маргинализованих друштвених група и ефикаснија размена података, јер би се тиме пружио бољи увид у примену постојећих антидискриминационих закона и докумената јавних политика. У том

смислу, постоји празнина због недоношења подзаконског акта на основу кога би судови испуњавали обавезу прописану ЗЗД да достављају правноснажне пресуде у споровима поводом дискриминације институцији ПЗР. Такође, иако ПЗР има јавнодоступне и прегледне годишње извештаје о раду у којима се могу пронаћи подаци о притужбама и личним својствима и областима у којима су подношене, остаје тешкоћа да се утврди број притужби од стране припадника ромске националне мањине, будући да су они обухваћени личним својством *национална припадност* или *етничко порекло*. У циљу унапређења праћења примене посредовања у поступању по притужбама пред ПЗР, потребно је да ти подаци буду прецизно представљени у редовним годишњим извештајима уз навођење исхода таквих поступака. Такође, потребно је изменити и образац на коме посредници извештавају Министарство правде једном годишње о врстама спорова које су решавали, у циљу праћења да ли и колико често се спорови дискриминације у области рада решавају овим вансудским механизмом.

Добијени резултат о већем броју спорова дискриминације у области рада и запошљавања решених применом вансудских механизама у односу на антидискриминационе парнице може се посматрати на начин да су послодавци и радници спремнији на мирно решавање спорова. Но, проблем је исказано генерално неповерење према пријављивању дискриминације надлежним органима. Због тог неповерења, радници или лица која траже запослење се суздржавају од тражења помоћи, опредељују се да трпе дискриминацију, што може имати далекосежне последице на њихово психофизичко здравље, као и на продуктивност. Јачање поверења у институције система је дуготрајан процес који укључује различите друштвене актере. Такође, анализом правноснажно окончаних судских поступака поводом дискриминације на раду уочен је велики број пресуда којима су тужбени захтеви одбијени. Заједничка карактеристика тих предмета јесте да у тужби нису навођена лична својства као конститутивни елемент дискриминације. Тужиоци су у овим предметима имали пуномоћнике из реда адвоката. Свеукупни подаци који су добијени у оквиру примене антидискриминационе парнице за решавање спорова дискриминације на раду јесу сигнал да је потребно додатно јачати капацитете посленика у систему правосуђа путем едукација, како би се овај механизам заштите још ефикасније и делотворније примењивао. Битно је споменути и медије који, с једне стране, могу бити подршка дискриминисаним особама да се за њихов проблем чује и

да буде решен, а с друге стране, медији могу допринети повећању социјалне дистанце према припадницима одређених друштвених група.

С обзиром на то да је истраживањем уочена неподударност између формалноправних гаранција заштите од дискриминације у области рада и запошљавања и њихове примене у пракси, мишљења смо да је у циљу унапређења тренутног стања у РС у овој области потребно примењивати и одређене бихевиористичке инструменте као што су: 1. **суптилно усмеравање понашања послодаваца** (енгл. *nudging*) кроз примену правила о анонимизацији биографија пријављених кандидата тако што ће бити уклањани подаци о личном имену и презимену, годинама старости, годишту, затим путем униформисаних формулара за евалуацију пријављених кандидата, итд; 2. **добијање повратних информација о поступању послодаваца** (енгл. *behavioural feedback*) кроз припрему извештаја о дискриминаторним обрасцима који се примењују у пословном окружењу. На пример, менаџер у компанији добије податак да су преко 90% интервјуисаних кандидата особе мушког пола или директор компаније добије извештај да на руководећим позицијама нема жена или особа са инвалидитетом иако су и они такође део радног колектива и имају потребне квалификације за такве позиције; 3. **утицај друштвених норми и репутације** на поступке послодавца у контексту дискриминације на тржишту рада. На пример, формирање индекса равноправности или различитости у оквиру радног колектива и додељивање награда од стране привредне коморе послодавцима који имају најбољи резултат на основу утврђених критеријума; 4. начин на који се приступа проблему дискриминације на тржишту рада – тзв. **фрејмовање** (енгл. *framing*), тако што ће се указати на негативне ефекте до којих ова појава доводи. На пример, висина економског трошка дискриминације услед одбацивања квалификованог кадра због личних својстава која не утичу на радну продуктивност или истицање негативних ефеката дискриминације на психо-физичко здравље радника; 5. **примена експерименталних и симулационих едукација** чиме се послодавци доводе у положај одређених друштвених група које су у већем ризику од дискриминације. Тиме се подиже свест послодаваца о овој теми и развија осећај емпатије; 6. примена приступа да се проблем дискриминације учини **видљивим** (енгл. *salience*) кроз увођење јасних интерних процедура код послодаваца које су усмерене ка спречавању дискриминаторног третмана кандидата у процесу запошљавања или касније у току рада, издавање едукативних брошура које су лако доступне, спровођење одређених

јавних кампања којима се подиже свест друштвене заједнице о значају толеранције. Ефективност предложених бихевиористичких мера свакако би морала бити проверена кроз пажљиво осмишљена емпиријска истраживања.

Као потенцијалне области за даља истраживања можемо навести неопходност спровођења емпиријских студија у којима би се анализирали ефекти примене макроекономских механизама у циљу сузбијања дискриминације на тржишту рада у РС. Иако су ти механизми формалноправно уобличени, није било могуће утврдити конкретне ефекте, на пример, социјалног предузетништва или родно одговорног буџетирања у домену запошљавања. Истовремено, имајући у виду изузетно брз развој вештачке интелигенције и промене у начину организације рада, нова истраживачка питања отварају се и у области статистичке дискриминације. Наиме, аутоматизовано алгоритамско одлучивање о кандидатима за запослење, које се већ примењује у процесима селекције (на пример, приликом анализе достављених биографија), може довести до продубљивања неповољног положаја припадника појединих друштвених група.

У целини посматрано, резултати ове докторске дисертације показују да се питање дискриминације у области рада и запошљавања не може адекватно разумети ни делотворно решавати искључиво из једне научне перспективе. Правни оквир у Републици Србији формалноправно обезбеђује широк систем заштите, али емпиријски налази указују на јаз између нормативних гаранција и њихове практичне примене. Управо у том простору између права, економије и стварног понашања актера на тржишту рада показује се значај економске анализе права и бихевиористичког приступа, који омогућавају дубље разумевање мотива, ограничења и пристрасности које обликују одлуке послодаваца и радника. Стога се може закључити да делотворна политика сузбијања дискриминације мора почивати на интеграцији правних, економских и бихевиористичких инструмената, уз истовремено јачање институционалног поверења, развој емпиријских истраживања и континуирано унапређење механизама примене постојећих норми. Само тако је могуће постепено превазићи раскорак између формалне равноправности и стварне једнакости на тржишту рада и допринети изградњи праведнијег и инклузивнијег радног окружења.

ЛИТЕРАТУРА

Уџбеници и монографије

1. Akerlof A. George, Kranton E. Rachel, *Ekonomija identiteta: kako naši identiteti oblikuju naš rad, plaće i blagostanje*, MATE d.o.o., Zagreb, 2012.

2. Aleksander Č. Džefri, Tompson Kenet, Edles Desfor Lora, Desilas-Kapu Mošula, [prevod Đurović Tatjana, Jovanović Romina], *Savremeni uvod u sociologiju: Kultura i društvo u tranziciji*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Beograd, 2020.

3. Анђелковић Милева, *Јавне финансије и финансијско право*, Центар за публикације Правног факултета у Нишу, Ниш, 2012.

4. Arandarenko Mihail, *Tržište rada u Srbiji: trendovi, institucije, politike*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Centar za izdavačku delatnost, Beograd, 2017.

5. Aronson Eliot, Vilson Tim, Akert Robin, *Socijalna psihologija*, MATE d.o.o., Beograd, 2013.

6. Begović Boris, *Ekonomska analiza korupcije*, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd, 2007. https://pistaljka.rs/public/download/izvestaji/Knjiga%20-%20Ekonomska-%20analiza%20korupcije.pdf приступ: 4. 4. 2025.

7. Беговић Борис, Лабус Мирољуб, Јовановић Александра, *Економија за правнике*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2014.

8. Беговић Борис, Павић Владимир, *Увод у право конкуренције*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Беград, 2012.

9. Беговић Борис, Јовановић Александра, Радуловић Бранко, *Економска анализа права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2019.
10. Becker S. Gary, *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 1971.
11. Becker S. Gary, *The Economic Approach to Human Behavior*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 1976.
12. Becker S. Gary, Murphy M. Kevin, *Social Economics: Market Behavior in a Social Environment*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts, and London, England, 2000.
13. Бован Б. Саша, *Основи социологије права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018.
14. Boeri Tito, Ours van Jan, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton and Woodstock, 2013.
15. Božić Milorad, *Ekonomska politika*, Pravni fakultet u Nišu, Centar za publikacije, Niš, 2009.
16. Borjas J. George, *Labor Economics*, McGraw-Hill Education, New York, 2016.
17. Bos Den Van Kees, *Empirical Legal Research – A Primer*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA, USA, 2020.
18. Брковић Радоје, Урдаревић Бојан, *Радно право са елементима социјалног права*, Јавно предузеће *Службени гласник*, Београд, 2023.
19. Васић Радмила, Јовановић Миодраг, Дајовић Горан, *Увод у право*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021.
20. Вукадин Емилија, Лабус Мирољуб, *Економска политика за правнике*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2017.
21. Vukadinović Gordana, *Teorija države i prava II*, Futura publikacije, Novi Sad, 2007.
22. Вукадиновић Гордана, Митровић М. Драган, Трајковић С. Марко, *Увод у право*, Досије студио, Београд, 2012.
23. Vuković Danilo, *Društvo i pravo: uvod u sociologiju prava*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo, Beograd, 2021.
24. Gajin Saša, *Ljudska prava – pravno-sistemski okvir*, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu, Centar za unapređivanje pravnih studija, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2012.
25. Gidens Entoni, [prevodioci: Silaški Nadežda, Đurović Tatjana], *Sociologija*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2007.

26. Димитријевић Марина, *Модели јавног буџетирања*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 2017а.

27. Димовски Јелена, Веселиновић Милан, *Менаџмент ланца снабдевања*, Медивест Ниш, Ниш, 2024.

28. Dinan Dezmon, [prevodioci: Miščević Tanja, Ignjatović Dušan], *Menjanje Evrope: istorija Evropske unije*, Službeni glasnik, Beograd, 2010.

29. Dnes W. Antony, *Principles of Law and Economics*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2018.

30. Draganović Mile, *Socijalno preduzetništvo*, Visoka škola socijalnog rada, Beograd, 2023.

31. Ђурђић Војислав, Јовашевић Драган, *Кривично право: посебни део*, Номос, Београд, 2010.

32. Elson Diane, *Budgeting for Women's Rights: Monitoring Government Budgets for Compliance with CEDAW*, United Nations Development Fund for Women (UNIFEM), New York, 2006. https://gender-financing.unwomen.org/en/resources/b/u/d/budgeting-for-womens-rights-monitoring-government-budgets-for-compliance-with-cedaw приступ: 7. 6. 2025.

33. Zamir Eyal, Teichman Doron, *Behavioral Law and Economics*, Oxford University Press, New York, 2018.

34. Zimmer J. Michael, Sullivan A. Charles, Richards F. Richard, Calloway A. Deborah, *Cases and Materials on Employment Discrimination*, Little, Brown and Company, Boston, New York, Toronto, London, 1994.

35. Jakšić Miomir, Praščević Aleksandra, *Istorija ekonomije*, Univerzitet u Beogradu, Ekonomski fakultet, Centar za izdavačku delatnost, Beograd, 2024.

36. Јашаревић Сенад, *Социјално право*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2013.

37. Jovanović Aleksandra, *Uvod u ekonomsku analizu prava*, Savet projekta *Konstituisanje Srbije kao pravne države* i Centar za publikacije Pravnog fakulteta Univerziteta u Beogradu, Beograd, 1998.

38. Јовановић Александра, *Теоријске основе економске анализе права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Издавачки центар, Београд, 2008.

39. Jovanović Slađana, Reljanović Mario, *Krivična dela u oblasti rada*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2023.

40. Knil Kristof, Tosun Džejl, [prevod: Ivanović Danijela], *Javne politike – Novi uvod*, Dosije studio, Beograd, Univerzitet u Novom Sadu, Novi Sad, SeCons – grupa za razvojnu inicijativu, Beograd, 2021.
41. Ковачевић Љубинка, *Заснивање радног односа*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021.
42. Кошутић Будимир, Ракић Бранко, Милисављевић Бојан, *Увод у право европских интеграција*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво, Београд, 2021.
43. Krstić Ivana, *Zabrana diskriminacije u međunarodnom i domaćem pravu*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2018.
44. Кулић Живко, Перић Слободанка, *Радно право*, Завод за уџбенике, Београд, 2016.
45. Лазовић Ивица, *Мирно решавање радних спорова у пракси у Републици Србији*, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, Београд, 2023.
46. Lilić Stevan, *Upravno pravo Srbije: teorija i zakonodavstvo/Administrative Law in Serbia: theory and legislation*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo, Beograd, 2024.
47. Лубарда А. Бранко, *Увод у радно право*, Универзитет у Београду, Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2015.
48. Лукић Д. Радомир, *Методологија права*, Завод за уџбенике и наставна средства, Београдски издавачко-графички завод, Београд, 1995.
49. Mankju Gregori N., [prevodilac: Nadežda Silaški], *Principi ekonomije*, Ekonomski fakultet, Beograd, 2013.
50. Marinković Dušan, *Uvod u sociologiju: osnovni pristupi i teme*, Mediterran Publishing, Novi Sad, 2017.
51. Marković Ljubisav, Sokić Sreten, *Ekonomija*, Zavod za udžbenike i nastavna sredstva, Beograd, 1996.
52. Марковић Ратко, *Уставно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2015.
53. Mackaay Ejan, *Law and Economics for Civil Law Systems*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2014.
54. Mijatović Boško, Paunović Marko, Kovačević Vera, *Socijalno preduzetništvo u Srbiji*, Centar za liberalno-demokratske studije, Beograd, 2012.
55. Милков Драган, *Управно право II – Управна делатност*, Универзитет у Новом Саду – Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2017.

56. Милосављевић Богољуб, *Управно право*, Правни факултет Универзитета Унион у Београду, Јавно предузеће „Службени гласник“, Београд, 2023.
57. Милошевић Б. Горан, *Основи економије*, Универзитет у Новом Саду, Правни факултет, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2020.
58. Митровић М. Милован, *Социологија: основни појмови и проблеми*, Свен, Ниш, 2007.
59. Митровић М. Милован, Вуковић С. Данило, *Основи социологије права*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018.
60. Miceli J. Thomas, *Contemporary Issues in Law and Economics*, Routledge, Abingdon, New York, 2018.
61. Мојашевић Александар, *Економска анализа медијације: теоријско-емпиријска студија*, Правни факултет у Нишу, Центар за публикације, Ниш, 2014.
62. Мојашевић С. Александар, *Економска анализа парничног поступка*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2019а.
63. Mojašević S. Aleksandar, *Primena biheviorističkih nalaza u javnim politikama*, Dosije studio, Beograd, Univerzitet u Nišu, Niš, SeCons – grupa za razvojnu inicijativu, Beograd, 2021.
64. Mojašević Aleksandar, Stefanović Stefan, *Na šta mislimo kada kažemo... Da li je zdravlje nacije (ili čovečanstva) važnije od slobode?*, Institut za filozofiju i društvenu teoriju, Univerzitet u Beogradu, Beograd, 2022. https://ifdt.bg.ac.rs/wp-content/uploads/20-22/05/Aleksandar-Mojasevic-i-Stefan-Stefanovic.pdf приступ: 6. 4. 2025.
65. Мојашевић Александар, *Како пројектовати емпиријско истраживање? – Истраживачке алатке за студенте (права)*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2025.
66. Molović M. Marija, Prilika za ravnopravnost: analiza kvota za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji i državama regiona, *Strani pravni život*, Vol. 67, Br. 3, 2023, стр. 551-565. https://doi.org/10.56461/SPZ_23310KJ
67. Nikolajev Amina, *Uvod u ekonomsku analizu prava s teorijskim konceptima i ekonomskim principima u pravu*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2020.
68. Nikolić Ljubica, Mojašević S. Aleksandar, *Ekonomija za pravnike*, Medivest, Niš, 2015.
69. Nikolić Ljubica, Mojašević S. Aleksandar, *Ekonomija za pravnike*, Medivest KT, Niš, 2022.

70. Paunović Milan, Krivokapić Boris, Krstić Ivana, *Međunarodna ljudska prava*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Centar za izdavaštvo i informisanje, Beograd, 2013.
71. Petrušić Nevena, Ilić Goran, Reljanović Mario, Ćirić Jovan, *et. al.*, *Primena antidiskriminacionog zakonodavstva i krivičnopravna zaštita – studija slučaja, praksa i preporuke*, Udruženje javnih tužilaca i zamenika javnih tužilaca Srbije, Beograd, 2012.
72. Петрушић Невена, Обрадовић Горан, Раичевић Небојша, Стефановић Миладиновић Душица, *et. al.*, *Антидискриминационо право: прописи, пракса и стварност*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2017.
73. Pindyck S. Robert, Rubinfeld L. Daniel, *Mikroekonomija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2005.
74. Polinsky Mitchell A., *An Introduction to Law and Economics*, Wolters Kluwer, New York, 2019.
75. Popadić Dragan, Pavlović Zoran, Žeželj Iris, *Alatke istraživača: metodi i tehnike istraživanja u društvenim naukama*, Clio, Institut za psihologiju, Beograd, 2018.
76. Popović Slavoljub, *Upravno pravo – opšti deo*, „Savremena administracija“ – izdavačko-štamparsko-knjižarska radna organizacija OOUR „Savremena knjiga“, Beograd, 1982.
77. Поповић Драгољуб, *Европско право људских права*, Службени гласник, Београд, 2012.
78. Radosavljević Ivan, Termiz Dževad, Danilović Neđo, Gordić Miodrag, *Statistika u istraživanju društvenih pojava*, Zavod za udžbenike, Beograd, 2016.
79. Reljanović Mario, *Studija o primeni Zakona o zabrani diskriminacije u Srbiji*, Komitet pravnika za ljudska prava – YUCOM, Beograd, 2017.
80. Reljanović Mario, Misailović Jovana, *Rešavanje radnih sporova*, Institut za uporedno pravo, Beograd, 2021.
81. Samuelson A. Paul, Nordhaus D. William, *Ekonomija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2011.
82. Симовић Дарко, Станковић Марко, Петров Владан, *Људска права*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018.
83. Solanke Iyiola, *Discrimination as Stigma – A Theory of Anti-Discrimination Law*, Hart Publishing, Oxford, 2019.
84. Spurr J. Stephen, *Economic Foundations of Law*, Routledge, Abingdon, New York, 2019.
85. Станковић Гордана, *Грађанско процесно право*, ИП „Јустинијан“, Београд, 2004.
86. Стојановић М. Драган, *Уставно право* – Књига I, Свен, Ниш, 2009.
87. Стојановић Зоран, *Коментар Кривичног законика: према стању Кривичног законика од 1. децембра 2019. године и према стању законодавства од 24. децембра 2019. године*, Службени гласник, Београд, 2020.

88. Stotsky G. Janet, *Using Fiscal Policy and Public Financial Management to Promote Gender Equality: International Perspectives*, Routledge, Abingdon, United Kingdom and New York, NY, 2020.
89. Shavell Steven, *Temelji ekonomske analize prava*, MATE d.o.o., Zagreb, 2009.
90. Swedberg Richard, *Načela ekonomske sociologije*, MATE d.o.o., Zagreb, 2006.
91. Taylor Stephen, Emir Astra, *Employment Law – An Introduction*, Oxford University Press, Oxford, 2019.
92. Termiz Dževad, *Metodologija društvenih nauka*, TKD „Šahinpašić“, Sarajevo, 2003.
93. Томић Р. Зоран, *Опште управно право – организационо, материјално, процесно*, Универзитет у Београду – Правни факултет, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2021.
94. Farnsworth Ward, *The Legal Analyst – A Toolkit for Thinking about the Law*, The University of Chicago Press, Chicago and London, 2007.
95. Hadžiahmetović Azra, Kuzmanović-Đurić Tatjana, Klatzer M. Elizabeth, Risteska Marija, *Rodno odgovorno budžetiranje*, *udžbenik za univerzitete*, IKD „UNIVERSITY PRESS – MAGISTRAT Izdanja“, Sarajevo, 2013. https://unigerc.unsa.ba/wp-content/uploads/2022/07/rodno%20odgovorno%20bud%C5%BEetiranje.pdf приступ: 10. 6. 2025.
96. Calabresi Guido, *The Future of Law and Economics – Essays in Reform and Recollection*, Yale University Press, New Haven and London, 2016.
97. Conway Margaret M., Ahern W. David, Steuernagel A. Gertrude, *Women & Public Policy: A Revolution in Progress*, CQ Press, Washington, D.C., 2005.
98. Curie Eve, *Madame Curie – A Biography with a New Introduction by Natalie Angier*, Da Capo Press, Boston, Massachusetts, 2001.
99. Šarčević Edin, *Ustav Savezne Republike Njemačke*, Fondacija Centar za javno pravo, Sarajevo, 2019. https://www.kas.de/documents/280457/0/Bosnian+Translation+of+the+German+Grundgesetz.pdf/c654e797-fd60-9750-b12e-0351ff97b381?version=1.1&t=1573735109117 приступ: 21. 3. 2025.
100. Wheaton M. Elizabeth, *The Economics of Human Rights*, Routledge, Oxon, New York, 2019.

Докторске дисертације, мастер и дипломски радови

1. Мојашевић С. Александар, *Економска анализа алтернативног решавања грађанскоправних спорова*, Универзитет у Београду, Правни факултет, докторска дисертација, 2012. https://doiserbia.nb.rs/phd/fulltext/BG20121107MOJASEVIC.pdf приступ: 7. 2. 2026.
2. Павловић Љ. Милош, *Пословно извештавање у друштвено одговорном предузећу*, Универзитет у Нишу, Економски факултет, докторска дисертација, 2016. https://nardus.mpn.gov.rs/bitstream/handle/123456789/8421/Disertacija.pdf?sequence=6&isAllowed=y приступ: 21. 7. 2025.
3. Тасић Н. Анђелија, *Поступак у парницама за заштиту од дискриминације*, Универзитет у Нишу, Правни факултет, докторска дисертација, 2016. https://www.prafak.ni.ac.rs/files/disertacije/dis-andjelija-tasic.pdf приступ: 22. 4. 2025.
4. Hu Olivia, *Gender, Marital Status, and Hiring Practices in the United States*, Undergraduate College Leonard N. Stern School of Business, New York University, May 2015.
https://www.stern.nyu.edu/sites/default/files/assets/documents/OliviaHu_Honors%20Thesis.pdf приступ: 22. 3. 2025.

Чланци и поглавља у књигама

1. Аврамовић Драгутин, Ричард Познер подвлачи црту – правни реализам као одговор на изазове данашњице, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 3, 2015, стр. 1231-1245. https://doi.org/10.5937/zrpfns49-9366
2. Aigner J. Dennis, Cain G. Glen, Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets, *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 30, No. 2, 1977, стр. 175-187. https://doi.org/10.2307/2522871
3. Aksakal Sarı Betül, Artuç Taha, Bozduman Tuğçe Elif, Does Gender-Responsive Budgeting Act Upon Women Employment?, In: Topcuoğlu Bülent, Bulsara P. Hemantkumar, Mahamud Tosaporn, (Eds.), 35th International Conference on Studies in „*Literature, Languages, Humanities & Social Sciences*“ (L2HS2-22), International Conference Proceedings, Pilares D'Elegância, Lda, Budapest (Hungary), September,12-14, 2022, стр. 8-10.
4. Aleksić Dragan, Vuksanović Nemanja, Ima li diskriminacije na tržištu rada? - Slučaj Srbije u jeku ekonomske krize, *Ekonomske ideje i praksa*, Br. 24, 2017, стр. 67-86.

5. Aleksić-Mirić Ana, Lebedinski Lara, Socijalno preduzetništvo u Srbiji: Pregled i perspektive, U: Živković Boško, Cerović Božidar, (redaktori), *Ekonomska politika Srbije u 2015. g.*, Ekonomski fakultet u Beogradu, Beograd, 2015, стр. 219-228. https://ndes.ekof.bg.ac.rs/downloadsakta/zbornik2014deo4.pdf приступ: 14. 2. 2025.

6. Alexander C. Amy, Coffe Hilde, Women's Political Empowerment Through Public Opinion Research: The Citizen Perspective, In: Alexander C. Amy, Bolzendahl Catherine, Jalalzai Farida, (Eds.), *Measuring Women's Political Empowerment across the Globe*, Palgrave Macmillan, published by Springer Nature, Springer International Publishing AG, Cham, Switzerland, 2018, стр. 27-53.

7. Amin Forji George, The Correlation between Law and Behaviour as Pillar of Human Society, *International Journal of Punishment and Sentencing*, Vol. 6, No. 3, 2010, стр. 84-96.

8. Andonović Stefan, Upravno-pravni aspekti Poverenika za zaštitu ravnopravnosti u Republici Srbiji, *Godišnjak Fakulteta pravnih nauka*, Vol. 8, Br. 8, 2018, стр. 244-256. https://doi.org/10.7251/GFP1808244A

9. Anđelić Slavica, Milutinović Olivera, Socijalna preduzeća i održivi razvoj, *Megatrend revija ~ Megatrend Review*, Vol. 19, No. 3, 2022, стр. 377-388.

10. Антић Александар, Социјално предузетништво у Републици Србији, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 26, Бр. 2, 2022, стр. 103-120.

11. Arrow J. Kenneth, What Has Economics to Say About Racial Discrimination?, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 12, No. 2, 1998, стр. 91-100. https://doi.org/10.1257/jep.12.2.91

12. Ahdieh Robert, Beyond Individualism in Law and Economics, *Boston University Law Review*, Vol. 91, No. 1, 2011, стр. 43-86.

13. Aceves J. William, Economic Analysis of International Law: Transaction Cost Economics and the Concept of State Practice, *University of Pennsylvania Journal of International Economic Law*, Vol. 17, No. 4, 1996, стр. 995-1068.

14. Ackerman A. Bruce, Law, Economics, and the Problem of Legal Culture, *Duke Law Journal*, Vol. 1986, No. 6, 1986, стр. 929-947.

15. Bagenstos R. Samuel, The Structural Turn and the Limits of Antidiscrimination Law, *California Law Review*, Vol. 94, No. 1, 2006, стр. 1-48.

16. Barjaktarović Miljana, Petković Biljana, Modaliteti i specifičnosti finansiranja socijalnih preduzeća (*eng*. Modalities and specificities of financing social enterprises), *Trendovi u poslovanju*, Vol. XI, Br. 2, 2023, стр. 19-32.
17. Barković Ivana, Ekonomska analiza prava: mogućnosti i ograničenja, *Pravni vijesnik*, Vol. 25, Br. 2, 2009a, стр. 115-128.
18. Barković Ivana, Interdisciplinarni uspjeh prava i ekonomije: ekonomska analiza prava, *Ekonomski vijesnik*, Vol. 22, Br. 1, 2009b, стр. 77-84.
19. Baumle K. Amanda, Fossett Mark, Statistical Discrimination in Employment: Its Practice, Conceptualization, and Implications for Public Policy, *American Behavioral Scientist*, Vol. 48, No. 9, 2005, стр. 1250-1274. https://doi.org/10.1177/0002764205274818
20. Backhaus G. Juergen, Between Utopia and Alignment: Guidelines for the Economic Analysis of Law, *Économie publique/Public* economics, Vol. 7, No. 1, 2001, стр. 15-24. https://doi.org/10.4000/economiepublique.1537
21. Bačić Arsen, Prava izgubljena u tranziciji?, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, Vol. 42, Br. 1-2, 2005, стр. 1-19.
22. Bačić Arsen, O konstitucionalizaciji socijalnih prava i njihovu slabljenju prema sadržaju, *Rad Hrvatske akademije znanosti i umjetnosti. Razred za društvene znanosti*, No. 516=50, 2013, стр. 187-207.
23. Begović Boris, Ekonomska teorija generalne prevencije: osnovna pitanja, *CRIMEN*, Vol. 1, No. 1, 2010, стр. 50-65.
24. Безбрадица Радован, Допуштеност управног спора против коначног решења инспектора рада, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 18, Бр. 2, 2014, стр. 69-88.
25. Bejatović Milorad, Tržište – trgovina, *Pravo – teorija i praksa*, Vol. 27, Br. 11-12, 2010, стр. 31-42.
26. Beneria Lourdes, Globalization, Labor, and Women's Work: Critical Challenges for a Post-Neoliberal World, In: Jain Devaki, Elson Diane, (Eds.), *Harvesting Feminist Knowledge for Public Policy: Rebuilding Progress*, SAGE Publications, India, California, United Kingdom, Singapore and International Development Research Centre, Canada, 2011, стр. 70-92.
27. Berns Walter, Law and Behavioral Science, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 28, No. 1, 1963, стр. 185-212.
28. Besson Samantha, Discrimination and Freedom of Contract. Philosophical and Economic Foundations of the Law against Racial Discrimination in Employment, *International Journal*

of Discrimination and the Law, Vol. 3, No. 4, 1999, стр. 269–297. https://doi.org/10.11-77/135822919900300404

29. Beuker Mark, Benefits of a Legal-Economic Approach to Comparative Family Law, *Comparative family law methodology*, Ius Comparatum, International Academy of Comparative Law, Vol. 2, 2022, стр. 99-127.

30. Blume E. Lawrence, The Dynamics of Statistical Discrimination, *The Economic Journal*, Vol. 116, No. 515, 2006, стр. F480-F498. https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2006.01133.x

31. Božić Danka, Socijalno preduzetništvo u funkciji izlaska iz nezaposlenosti i siromaštva u BiH, U: Markuš Ranko, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik“, Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 57-73. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 14. 2. 2025.

32. Bonoli Giuliano, Hinrichs Karl, Statistical Discrimination and Employers' Recruitment: Practices for Low-Skilled Workers, *European Societies*, Vol. 14, No. 3, 2012, стр. 338-361. https://doi.org/10.1080/14616696.2012.677050

33. Bradač Hojnik Barbara, Overview of Social Entrepreneurship Development in Slovenia, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 60 E, 2020, стр. 5-21.

34. Bulatović Jovana, Kovačević Danijela, Kriminološki pristup radno pravnim odnosima, *Ekonomski signali: poslovni magazin*, Vol. 9, Br. 1, 2014, стр. 99-111.

35. Vidojević Škara Ljubica, Statistički metod u društvenim naukama, U: Pečujlić Miroslav, (Autor/Ur.), *Metodologija društvenih nauka*, Savremena administracija, Beograd, 1982, стр. 728-746.

36. Vila Igor, Ustavnosudska zaštita ekonomskih i socijalnih prava u vreme ekonomske krize, *Pravni zapisi*, Vol. 5, Br. 1, 2014, стр. 66-80. https://doi.org/10.5937/pravzap0-6070

37. Вићић Ђорђе, Арбитражно решавање индивидуалних радних спорова, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 516-533.

38. Vladisavljević Vladan, Pešić Helena, Budžetska procedura u Republici Srbiji – izrada, donošenje i usvajanje završnog računa budžeta, *Oditor*, Vol. 4, Br. 2, 2018, стр. 93-103.

39. Vrban Duško, Ekonomska analiza prava, U: Vukadinović Gordana, Odri-Kartag Agneš, (Ur.), *Američka jurisprudencija XX veka*, Novosadska asocijacija za teoriju, etiku i filozofiju prava, Novi Sad, 2006, стр. 61-67.

40. Vukosavljević Dejan, Milutinović Olivera, Vukosavljević Danijela, Gender – Responsive Budgeting in Serbia, *International Journal of Management Trends: Key Concepts and Research*, Vol. 2, No. 1, 2023, стр. 41-47. https://doi.org/10.58898/ijmt.v2i1.41-47
41. Grandov Zorka, Radovanović Tihomir, Korišćenje naučnih metoda u društvenim istraživanjima, *Pravo – teorija i praksa*, Vol. 33, Br. 1-3, 2016, стр. 1-11.
42. Guryan Jonathan, Charles Kofi Kerwin, Taste-Based or Statistical Discrimination: the Economics of Discrimination Returns to its Roots, *The Economic Journal*, Vol. 123, No. 572, 2013, стр. F417-F432. https://doi.org/10.1111/ecoj.12080
43. Ghosh Jayati, Gendered Labor Markets and Capitalist Accumulation, *The Japanese Political Economy*, Vol. 44, No. 1-4, 2018, стр. 25-41. https://doi.org/10.1080/2329194-X.2019.1613899
44. Deakin Simon, The law and economics of employment protection legislation, In: Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 330-356.
45. Deakin Simon, Markou Christopher, Evolutionary Law and Economics: Theory and Method, *Northern Ireland Legal Quarterly*, Vo. 72, No. 4, 2021, стр. 682-712. https://doi.org/10.53386/nilq.v72i4.939
46. Deacon Alan, Patrick Ruth, Employment, In: Alcock Pete, May Margaret, Wright Sharon, (Eds.), *The Student's Companion to Social Policy*, Wiley-Blackwell, A John Wiley & Sons, Chichester, UK, 2012, стр. 324-330.
47. Dedić Sedad, Ustavnopravni položaj pojedinih ekonomskih prava u Bosni i Hercegovini sa naglaskom na ostvarivanje prava na privatno poduzetništvo, U: Čokić Mirela, Alihodžić Jasmina, (Ur.), *Zbornik radova – Međunarodna naučna konferencija „Javni i privatni aspekti nužnih pravnih reformi u BiH: koliko daleko možemo ići?*", Pravni fakultet Univerziteta u Tuzli i Centar za društvena istraživanja Internacionalnog Burč univerziteta, Tuzla, 2014, стр. 223-245.
48. Didović Anja, Prepoznavanje neprilike kao prilike - za socijalne poduzetnike i one koji to namjeravaju postati, U: Markuš Ranko, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik", Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 74-80. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 14. 2. 2025.

49. Димитријевић Војин, Одредбе о недискриминацији у Међународном пакту о грађанским и политичким правима, *Анали Правног факултета у Београду*, Вол. 39, Бр. 1-3, 1991, стр. 102-108.

50. Димитријевић Марина, Буџетирање према учинку као највиши стадијум развоја буџетског система, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 55, Бр. 73, 2016, стр. 87-103. https://doi.org/10.5937/zrpfni1673087D

51. Димитријевић Марина, Реформисање модела јавног буџетирања као глобални тренд, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 56, Бр. 76, 2017б, стр. 625-640.

52. Димитријевић Марина, Релевантна обележја савременог јавног финансирања, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 81, 2018, стр. 103-118. https://doi.org/10.5937/zrpfni1881103D

53. Dokmanović Mirjana, Drakulić Danica, Family, Social Networks and Gender Inequalities at the Labour Market in Serbia, *Montenegrin Journal of Economics*, Vol. 7, No. 2, 2011, стр. 65-72.

54. Donohue J. John III, Employment Discrimination Law in Perspective: Three Concepts of Equality, *Michigan Law Review*, Vol. 92, No. 8, 1994, стр. 2583-2612.

55. Драгићевић Марија, Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредноправни приказ, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 534-549.

56. Dunoff L. Jeffrey, Trachtman P. Joel, Economic Analysis of International Law, *The Yale Journal of International Law*, Vol. 24, No. 1, 1999, стр. 1-59.

57. Ђорић Жарко, Квалитет живота као средишњи циљ економског развоја - истраживање концепта и осврт на Србију, *Економски погледи*, Вол. 23, Бр. 1, 2021, стр. 69-90.

58. Đukić Petar, Tržište, država i kriza – pre i posle velikih turbulencija, *Ekonomske ideje i praksa*, Br. 9-10, 2013, стр. 107-127.

59. Đurić Slađana, Metodologija fokusgrupnog istraživanja, *Sociologija*, Vol. 47, Br. 1, 2005, стр. 1-26.

60. Ellickson C. Robert, Law and Economics Discovered Social Norms*, The Journal of Legal Studies*, Vol. 27, No. S2, 1998, стр. 537-552. https://doi.org/10.1086/468033

61. Elson Diane, Financing for Gender Equality: How to Budget in Compliance with Human Rights Standards, In: Khan Zohra, Burn Nalini, (Eds.), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, 2017, стр. 25-48.

62. England Paula, Lewin Peter, Economic and Sociological Views of Discrimination in Labor Markets: Persistence or Demise?, *Sociological Spectrum*, Vol. 9, No. 3, 1989, стр. 239-257. https://doi.org/10.1080/02732173.1989.9981888

63. Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, Introduction: the economics of labor and employment law, In: Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 3-19.

64. Zamir Eyal, Medina Barak, Law, Morality, and Economics: Integrating Moral Constraints with Economic Analysis of Law, *California Law Review*, Vol. 96, No. 2, 2008, стр. 323-392.

65. Зарић Милош, Социо-политички и структурални аспекти концепта социјалног предузетништва: случај Србије, *Etnoantropološki problemi/Issues in Ethnology and Anthropology*, Vol. 18, No. 4, 2023, стр. 1163–1193.

66. Zainea Loredana Nicoleta, Toma Sorin-George, Marinescu Paul, Chițimiea Andreea, Combating Unemployment through Social Entrepreneurship in the European Context, *Business Ethics and Leadership*, Vol. 4, No. 4, 2020, стр. 85-98.

67. Златановић Стојковић Сања, Генетска дискриминација и генетско тестирање у области рада и запошљавања – основна правна питања, *Strani pravni život*, Вол. 59, Бр. 2, 2015, стр. 157-168.

68. Златановић Стојковић Сања, Улога и значај арбитраже у савременом радном праву – теоријски концепт, перспективе и изазови, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 502-515.

69. Ivănescu Iuliu, Gheorghe M. Camelia, Sztruten Gilet Gina, Social Entrepreneurship in EU Region. In: Glăvan Bogdan, (Ed.), *Romanian Economic and Business Review – Special issue*, Special No. 1, 2013, 416-426.

70. Ivanović Petar, Radević Dragana, Ekonomske slobode i razvoj - uticaj javnih politika, U: Vukotić Veselin, Šuković Danilo, Rađević Mirjana, Maksimović Slobodan, *et. al.*,

(Uređivački odbor), *(Anti)liberalizam i ekonomija*, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2014, стр. 131-137.

71. Ilić Ivana, Milić Ivona, Aranđelović Mirjana, Procena kvaliteta života - sadašnji pristupi, *Acta Medica Medianae*, Vol. 49, No. 4, 2010, стр. 52-60.

72. Issacharoff Samuel, Can There Be a Behavioral Law and Economics?, *Vanderbilt Law Review*, Vol. 51, No. 6, 1998, стр. 1729-1745. https://scholarship.law.vanderbilt.edu/vlr/vol-51/iss6/7 приступ: 24. 1. 2026.

73. Issacharoff Samuel, Scharff Erin, Antidiscrimination in employment: the simple, the complex, and the paradoxical, In: Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 385-408.

74. Jeantet Thierry, The global social economy: Presence and diversity, In: Jeantet Thierry, Poulnot Jean-Philippe, (Eds.), *The social economy – A global alternative*, Éditions Charles Léopold Mayer, Paris, 2007, стр. 31-41. https://docs.eclm.fr/pdf_annexe/socialEconomy.pdf приступ: 13. 2. 2025.

75. Jetmar Marek, Social Entrepreneurship: challenge not only for developing countries but also for the EU, *CBU International Conference on Integration and Innovation in Science and Education*, Vol. 1, 2013, стр. 41-49.

76. Jovanović Aleksandra, Vladavina tržišta, vladavina prava i (anti)liberalizam, U: Vukotić Veselin, Šuković Danilo, Rađević Mirjana, Maksimović Slobodan, *et. al.*, (Uređivački odbor), *(Anti)liberalizam i ekonomija*, Centar za ekonomska istraživanja Instituta društvenih nauka, Beograd, 2014, стр. 164-173.

77. Jolls Christine, Sunstein R. Cass, Thaler Richard, A Behavioral Approach to Law and Economics, *Stanford Law Review*, Vol. 50, No. 5, 1998, стр. 1471-1550.

78. Jolls Christine, Sunstein R. Cass, The Law of Implicit Bias, *California Law Review*, Vol. 94, No. 4, 2006, стр. 969-996.

79. Jolls Christine, Bias and the law of workplace, In: Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 275-295.

80. Kadrimi Leonard, Gjeta Arber, Social Enterprises in Albania: Analysis of Albanian Legislation over the Years, *Mediterranean Journal of Social Sciences*, Vol. 10, No. 6, 2019, стр. 127-138.

81. Kang Jerry, Banaji R. Mahzarin, Fair Measures: A Behavioral Realist Revision of Affirmative Action, *California Law Review*, Vol. 94, 2006, стр. 1063-1118.
82. Kaplan Abraham, Behavioral Science and the Law, *Case Western Reserve Law Review*, Vol. 19, No. 1, 1967, стр. 57-70.
83. Kovačević Ljubinka, Zapošljavanje lica sa invaliditetom, U: Vuković Drenka, Arandarenko Mihail, (Ur.), *Socijalne reforme – sadržaj i rezultati*, Univerzitet u Beogradu, Fakultet političkih nauka, Beograd, 2011, стр. 195-213. https://www.fpn.bg.ac.rs/wp-content/uploads/2017/01/Socijalne-reforme.pdf приступ: 19. 7. 2025.
84. Ковачевић Љубинка, Новаковић Урош, Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених на основу породичних дужности, *Право и привреда*, Вол. 56, Бр. 7-9, 2018, стр. 431-460.
85. Kovačević Ljubinka, Jedan vek inspekcije rada u Srbiji: razvoj i aktuelni izazovi, U: Ignjatović Đorđe, (Ur.), *Kaznena reakcija u Srbiji* – XII deo, Univerzitet u Beogradu, Pravni fakultet, Beograd, 2022a, стр. 179-225.
86. Kovačević Ljubinka, Delotvornost radnog zakonodavstva i uloga inspekcije rada u svetlu standarda Međunarodne organizacije rada, *Strani pravni život*, Vol. 66. Br. 1, 2022b, стр. 1-41. https://doi.org/10.5937/spz66-36661
87. Ковачевић Љубинка, Правна средства за заштиту од дискриминације на раду у Републици Србији – садржај, циљеви и узајамни однос, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Вол. 26, Бр. 1, 2022c, стр. 81-136.
88. Ковачевић Љубинка, Осуђиваност радника као сметња за заснивање радног односа, *Радно и социјално право*, Бр. 1, 2023, стр. 87-114.
89. Koźmiński Krzysztof, Law & Economics: Application of the Law and Legislation. Polish and Foreign Experiences, In: Szmulik Bogumił, Maksymiuk Magdalena, Gołąb Łukasz, (Eds.), *Opinions and Analyses of the Institute de Republica*, Instytut De Republica, Law Series, Warszawa, No. 3(5), 2022.
90. Konstantiuk Nataliia, Human Capital as the Major Financing in the Welfare State, *Megatrend revija ~ Megatrend Review*, Vol. 11, No. 1, 2014, стр. 73-87.
91. Kosorić Danko, Rodno odgovorno budžetiranje - procena implementacije, uticaja i izazova u Republici Srbiji, *Ekonomija: teorija i praksa*, Vol. 17, Br. 4, 2024, стр. 99-115. https://doi.org/10.5937/etp2404099k

92. Kostić Miomira, Mihajlović Aleksandar, Đorđević Irina, Zdravstveni status i obrazovanje i veštine kao pokazatelji kvaliteta života, U: Simović Miodrag, (Glavni i odgovorni urednik), *Krivično zakonodavstvo između prakse i propisa i usklađivanje sa evropskim standardima*, Srpsko udruženje za krivičnopravnu teoriju i praksu, Ministarstvo pravde Republike Srpske, Beograd, Banja Luka, 2017, стр. 69-78.

93. Kostić M. Milan, Afirmativna akcija u zapošljavanju i napredovanju u pravu Evropske unije, *Strani pravni život*, Vol. 67. Br. 2, 2023, стр. 321-336. https://doi.org/10.56-461/SPZ_23208KJ

94. Kostić Ž. Jelena, Zaštita uzbunjivača: između javnog i privatnog interesa, *Strani pravni život*, Vol. 66, Br. 2, 2022, стр. 205-220. https://doi.org/10.56461/SPZ_22202KJ

95. Krieger Hamilton Linda, Fiske T. Susan, Behavioral Realism in Employment Discrimination Law: Implicit Bias and Disparate Treatment, *California Law Review*, Vol. 94, No. 4, 2006, стр. 997-1062.

96. Krivokapić Boris, Pojam ljudskih prava, *Strani pravni život*, Vol. 61, Br. 1, 2017, стр. 9-20. https://doi.org/10.56461/spz17101K

97. Krstić Nataša, Socijalno preduzetništvo, *Bankarstvo*, No. 1, 2014, стр. 126-139.

98. Kuzmanović Đurić Tatjana, Feministička razvojna ekonomija: mit ili alternativa, *Genero*, Br. 17, 2013, стр. 23-49.

99. Кузмановић Ђурић Д. Татјана, Докмановић С. Мирјана, Програмско родно буџетирање у Србији – поуке и изазови, *Пословна економија – Business Economics*, Вол. 8, Бр. 2, 2014, стр. 53-74. https://doi.org/10.5937/PosEko1402053K

100. Kuzminac Mina, Analysis of Indirect and Associative Discrimination in Employment from the European Union Law Perspective, *Strani pravni život*, Vol. 68, Br. 1, 2024, стр. 15-37. https://doi.org/10.56461/SPZ_24102KJ

101. Кулицан З. Милица, Право на рад у Уставу Републике Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 50, Бр. 1, 2016, стр. 313-330. https://doi.org/10.5937/zrpfns50-10929

102. Kursar Tonči, Buchananov koncept političke ekonomije: od ekonomije kao razmjene do konstitucionalne političke ekonomije, *Politička misao: časopis za politologiju*, Vol. 39, No. 1, 2002, стр. 35-50.

103. Lenz Sarah, Neckel Sighard, Ethical Banks between Moral Self-commitment and Economic Expansion. In: Schiller-Merkens Simone, Balsiger Philip, (Eds.), *The Contested*

Moralities of Markets (*Research in the Sociology of Organizations, Vol. 63),* Emerald Publishing Limited, Leeds, 2019, стр. 127-148.

104. Марковић Горан, Уставноправни основ остваривања економских права у Босни и Херцеговини, У: Томић Милан, Димитријевић Предраг, Стјепановић Станка, Бајаловић-Марковић Дијана*, et. al.*, (уређивачки одбор), *Зборник радова са Научног скупа са међународним учешћем*, одржаног 29. и 30. октобра 2010. године, на Палама, у организацији Правног факултета Универзитета у Источном Сарајеву, на тему: „*Актуелност и значај људских права и слобода*“, Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву, Источно Сарајево, 2011, стр. 341-365.

105. Mattei Ugo, Pardolesi Roberto, Law and Economics in Civil Law Countries: A Comparative Approach, *International Review of Law and Economics*, Vol. 11, No. 3, 1991, стр. 265-275.

106. Matijević V. Milica, Erić Vesna, Mere afirmativne akcije: terminološko određenje i uvodna razmatranja o sadržini pojma, *Strani pravni život*, Vol. 54, Br. 3, 2010, стр. 85-102.

107. Macura Rajko, Pojam karakteristike socijalnog preduzetništva. U: Markuš Ranko, (Ur.), *Socijalno preduzetništvo – teorija i praksa*, Udruženje građana „Svjetonik“, Prijedor, Agencija za saradnju, edukaciju i razvoj – ACED, Banja Luka, GOPA mbH, Predstavništvo u BiH, Sarajevo, Banja Luka College – BLC, Banja Luka, 2016, стр. 12-45. https://www.blc.edu.ba/wp-content/uploads/2016/12/Zbornik-radova_Socijalno-preduzetnistvo.pdf приступ: 10. 2.2025.

108. Miller M. Jeremy, Economic Analysis of Legal Method and Law: the Danger in Valueless Values, *Gonzaga Law Review*, Vol. 21, 1985-1986, стр. 425-455.

109. Miljenović Dejan, Društveno odgovorno poslovanje i stvaranje održive vrijednosti, U: Draženović Olgić Bojana, (Ur.), *ESG zahtjevi – izazovi i prilike za hrvatsko gospodarstvo*, Sveučilište u Rijeci, Ekonomski fakultet, Rijeka, 2023, стр. 98-111. https://repository.efri.uniri.hr/islandora/object/efri:4440 приступ: 21. 7. 2025.

110. Митровић Јован, Митровић Владимир, Развој социјалног предузетништва и перспектива његове даље афирмације у свеопштем развоју Србије (*енг*. The development of social entrepreneurship and the perspective of its further affirmation in the overall development of Serbia), *Анали Економског факултета у Суботици*, Вол. 55, Бр. 42, 2019, стр. 81-97.

111. Mihajlović Aleksandar, Značaj socijalnog preduzetništva za radnu integraciju osuđenih lica, *Zbornik instituta za kriminološka i sociološka istraživanja*, Vol. XLII, Br. 2-3, 2023, стр. 153-168. https://doi.org/10.47152/ziksi2023039

112. Mihajlović Borko, Priznavanje pravnog statusa socijalnim preduzećima u Bosni i Hercegovini, *Arhiv za pravne i društvene nauke*, Vol. III, No. I, 2021, стр. 29-42. https://doi.org/10.7251/APDN2201028M

113. Мојашевић Александар, Појам и значај економске анализе права, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Бр. 50, 2007, стр. 189-208.

114. Мојашевић С. Александар, Николић Љубица, Когнитивне пристрасности у правној области: место сусрета правне и бихевиористичке науке, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 79, 2018, стр. 253-274. https://doi.org/10.59-37/zrpfni1879253M

115. Mojašević S. Aleksandar, Behavioral Law and Economics: Multidisciplinarity in Action, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 58, Бр. 84, 2019b, стр. 191-207. https://doi.org/10.5937/zrpfn0-23189

116. Mojašević S. Aleksandar, Behavioural Economics and Public Policies: Some Introductory Issues, *FACTA UNIVERSITATIS Series: Law and Politics*, Vol. 18, No. 3, 2020, стр. 131-145. https://doi.org/10.22190/FULP2003131M

117. Mušikić Slađana, Mladenović Krulj Milica, Ljudski kapital kao kvalitativna komponenta privrednog rasta i razvoja, U: Stanišić Milovan, (Ur.), *Synthesis 2015 - International Scientific Conference of IT and Business-Related Research*, Singidunum University, Belgrade, Serbia, стр. 459-462. https://doi.org/10.15308/Synthesis-2015-459-462

118. McAdams H. Richard, Cooperation and Conflict: The Economics of Group Status Production and Race Discrimination, *Harvard Law Review*, Vol. 108, No. 5, 1995, стр. 1003-1084.

119. Naigen Zhang, On Economic Analysis of International Law, *Canadian Social Science*, Vol. 2, No. 2, 2006, стр. 1-10.

120. Ndoka Sokol, Uku Alma, Social Enterprises in Albania – Reporting and Impact on the Economy, *Economicus*, Vol. 2, No. 21, 2022, стр. 65-82.

121. Neri-Castracane Giulia, The Governance Patterns of Social Enterprises, In: Peter Henry, Vargas Vasserot Carlos, Alcalde Silva Jaime, (Eds.), *The International Handbook of Social*

Enterprise Law – Benefit Corporations and other Purpose-Driven Companies, Springer Cham, Switzerland, 2023 (open access), стр. 47-75. https://link.springer.com/book/10.10-07/978-3-031-14216-1 приступ: 12. 2. 2025.

122. Neuman L. Gerald, Equal Protection, General Equality and Economic Discrimination from a U.S. Perspective, *Columbia Journal of European Law*, Vol. 5, No. 2, 1999, стр. 281-312.

123. Neumark David, Experimental Research on Labor Market Discrimination, *Journal of Economic Literature*, Vol. 56, No. 3, 2018, стр. 799–866. https://doi.org/10.12-57/jel.20161309

124. Nikolajev Amina, Ekonomska analiza prava – nastanak, pojam i značaj, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, No. LV, 2012, стр. 319-328.

125. Nikolajev Amina, Coaseova teorema i njene praktične implikacije, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, No. LVIII, 2015, стр. 195-211.

126. Nikolić Gordana, Vodič kroz budžet, U: Kuzmanović Đurić Tatjana, (priređivačica), *Ka rodnom budžetiranju: vodič*, Ženske studije i istraživanja i Futura publikacije, Novi Sad, 2007, стр. 25-38.

127. Николић Љубица, Мојашевић Александар, Организација финансијских тржишта, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Бр. 62, 2012, стр. 113-127.

128. Nousiainen Katri, General Theory of Legal Design in Law and Economics Framework of Commercial Contracting, *Journal of Strategic Contracting and Negotiation*, Vol. 5, No. 4, 2021, стр. 247–256. https://doi.org/10.1177/20555636211061611

129. Обрадовић Горан, Заштитна функција законодавства о раду, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 54, Бр. 70, 2015, стр. 269-276.

130. O'Hagan Angela, Klatzer Elisabeth, Introducing Gender Budgeting in Europe, In: O'Hagan Angela, Klatzer Elisabeth, (Eds.), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, Cham, Switzerland, 2018, стр. 3-18.

131. O'Hagan Angela, Conceptual and Institutional Origins of Gender Budgeting, In: O'Hagan Angela, Klatzer Elisabeth, (Eds.), *Gender Budgeting in Europe*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, Cham, Switzerland, 2018, стр. 19-42.

132. Павловић Милош, Ђукић Тадија, Ђурић Оливера, Извештавање о друштвено одговорном пословању – интегрисано извештавање и глобална иницијатива за извештавањем о одрживости, *Теме*, Вол. 40, Бр. 2, 2016, стр. 763-780.

133. Pavlović Radica, Stamenković Slobodan, Investiranje u ljudski kapital - determinanta poslovnog uspeha organizacija, *Megabiznis*, Vol. 2, No. 1, 2018, стр. 25-38.

134. Pavlović Danijela, Pavlović Miloš, Grdinić Vladimir, Overview of individual models of companies performance reporting: Business performances reporting, *Ekonomski signali*, Vol. 16, No. 2, 2021, стр. 77-92. https://doi.org/10.5937/ekonsig2102077P

135. Пајванчић Маријана, Петрушић Невена, Значај институционалних механизама за остваривање родне равноправности, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 53, Бр. 67, 2014, стр. 25-44. https://doi.org/10.5937/zrpfni1467025P

136. Paravina R. Dušan, Odnos radnog prava prema drugim granama, nazivi za ovu disciplinu, metod izučavanja i sistem, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu*, Br. 18, 1978, стр. 121-148.

137. Parisi Francesco, Positive, Normative and Functional Schools in Law and Economics, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 18, No. 3, 2004, стр. 259-272.

138. Petrović Dragan, Stefanović Zoran, Marković Ivan, Bihevioralni modeli u ekonomiji kao okvir individualnog prilagođavanja institucionalnoj sredini, *Ekonomski horizonti*, Vol. 19, Br. 1, 2017, стр. 17-30. https://doi.org/10.5937/ekonhor1701017P

139. Petrović Danijela, Damjanović Gordana, Economic Analysis of the Criminal Offence, In: Jaćimovski Stevo, (Editor-in-Chief), *International Scientific Conference „Archibald Reiss Days“* – Thematic Conference Proceedings of International Significance, University of Criminal Investigation and Police Studies, Belgrade, Vol. 9, No. 2, 2019, стр. 231-241.

140. Петрушић Невена, Повереник за заштиту равноправности - улога, надлежност и начин поступања у случајевима дискриминације, *Радно и социјално право – Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, Бр. 2, 2011, стр. 19-35.

141. Петрушић Невена, Терет доказивања (пододељак 10.2.8), У: Петрушић Невена, (Ур.), *Судска грађанскоправна заштита од дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности и Правосудна академија, Београд, 2012, стр. 264-272.

142. Petrušić Nevena, Upotreba statističkih podataka u antidiskriminacionim parnicama, U: Perović Slobodan, (Gl. i odg. ur.), *Pravni život – Časopis za pravnu teoriju i praksu*, Udruženje pravnika Srbije, Beograd, Vol. 4, Br. 12, 2014a, стр. 33-49.

143. Petrušić Nevena, Pravni status, uloga i nadležnost Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, *Temida*, Br. 2, 2014b, стр. 27-44.

144. Петрушић Невена, Грубач Момчило, Узајамни однос поступка пред Повереником за заштиту равноправности и других антидискриминационих поступака, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 52, Бр. 66, 2014, стр. 69-87.

145. Петрушић Невена, Бекер Косана, Дискриминација правних лица: феноменолошке карактеристике и правна заштита, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 56, Бр. 75, 2017, стр. 49-69. https://doi.org/10.5937/zrpfni1775049P

146. Posner A. Richard, The Economic Approach to Law, *Texas Law Review*, Vol. 53, 1975, стр. 757-782.

147. Posner A. Richard, Rational Choice, Behavioral Economics, and the Law, *Stanford Law Review*, Vol. 50, 1997, стр. 1551-1575.

148. Počuča Milan, Mirković Predrag, Mirno rešavanje radnih sporova, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 26, Br. 7-8, 2009, стр. 109-116.

149. Radić Jova, Politika tržišta rada i strategija zapošljavanja, *Privredna izgradnja*, Vol. 48, Br, 1-2, 2005, стр. 81-92.

150. Радовановић Драгана, Инспекцијски надзор над применом прописа у области рада, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 51, Бр. 65, 2013, стр. 471-486.

151. Radovanović Dragana, Ustavnopravni okvir prava na rad žena i muškaraca, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 37, Br. 1, 2020, стр. 87-98. https://doi.org/10.5937/ptp2001087R

152. Rajić Jovana, Commencement of Criminal Procedure and its Influence on Employment Contract, *Foreign Legal Life* (*Strani pravni život*), Vol. 49, No. 4, 2015, стр. 249-258.

153. Rajnović Ljiljana, Društveno odgovorno poslovanje u funkciji poboljšanja privrednog ambijenta u Republici Srbiji, *Ekonomski vidici*, Vol. 21, Br. 1, 2016, стр. 1-13.

154. Ramamurthy Srikanth, Sedgley Norman, Human Capital Choice and the Wage Gap: The Role of Worklife Expectancy and Statistical Discrimination, *Journal of Labor Research*, Vol. 36, No. 2, 2015, стр. 175-187.

155. Рапајић М. Милан, Економска и социјална права у Уставу Србије, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 1, 2015, стр. 273-298. https://doi.org/10.5937/zrpfns49-8090

156. Рапајић Милан, Правни положај Повереника за заштиту равноправности у Републици Србији, У: Бојанић Бојан, (Ур.), Међународни научни скуп, *Савремени изазови у остваривању и заштити људских права*, Тематски зборник радова, Универзитет у Приштини, Правни факултет, Косовска Митровица, Институт за криминолошка и социолошка истраживања, Институт за упоредно право, Београд, 2025, стр. 91-112. https://doi.org/10.63177/mns.2025.06

157. Rasmussen-Lippert Kasper, Nothing Personal: On Statistical Discrimination, *The Journal of Political Philosophy*, Vol. 15, No. 4, 2007, стр. 385–403. https://doi.org/10.11-11/j.1467-9760.2007.00285.x

158. Rasmussen-Lippert Kasper, "We are all Different": Statistical Discrimination and the Right to be Treated as an Individual, *The Journal of Ethics*, Vol. 15, No. 1, 2011, стр. 47-59. https://doi.org/10.1007/s10892-010-9095-6

159. Rastoka Jelica, Petković Saša, Socijalno (društveno) preduzetništvo (poglavlje 1.6.3.), U: Petković Saša, *Preduzetništvo i inovacije u digitalnoj eri*, Univerzitet u Banjoj Luci, Ekonomski fakultet, Udruženje ekonomista Republike Srpske SWOT, Banja Luka, 2021, стр. 92-110.

160. Rachlinski J. Jeffrey, The Psychological Foundations of Behavioral Law and Economics, *University of Illinois Law Review*, Vol. 2011, No. 5, 2011, стр. 1675-1696.

161. Reljanović Mario, Diskriminacija na radu – zakonodavstvo i iskustva SAD, *Strani pravni život*, Vol. 53, Br. 1, 2009, стр. 111-130.

162. Reljanović Mario, Iskustva država-članica Evropske unije u sprečavanju diskriminacije pri zapošljavanju, *Strani pravni život*, Vol. 54, Br. 3, 2010, стр. 65-84.

163. Reljanović Mario, Petrović K. Aleksandra, Šikanozno vršenje prava, diskriminacija i zlostavljanje na radu – zakonska regulativa i praksa, *Pravni zapisi*, Vol. 2, Br. 1, 2011, стр. 186-196.

164. Reljanović Mario, Intersekcijska i višestruka diskriminacija devojčica i žena sa invaliditetom u obrazovanju i pri zapošljavanju: Obaveze država potpisnica prema članu 6. Konvencije o pravima osoba sa invaliditetom, U: Kovačević Ljubinka, Vujadinović Dragica,

Evola Marco, (Ur./Eds), *Ukrštena diskriminacija žena i devojčica sa invaliditetom i instrumenti za njihovo osnaživanje*/*Intersectional Discrimination of Women and Girls with Disabilities and Means of Their Empowerment*, Univerzitet u Beogradu – Pravni fakultet, Centar za izdavaštvo/University of Belgrade Faculty of Law, Publishing Center, Beograd/Belgrade, 2022, стр. 51-72. http://www.centaronline.org/user-files/files/publikacije/LAWGEM-Intersectional-Discrimination-of-Women-and-Girls-with-Disabilities-2022.pdf приступ: 19. 7. 2025.

165. Reljanović Mario, Inspekcija rada kao mehanizam efikasne zaštite prava radnika, *Pravni život*, Br. 2, 2024, стр. 110-131.

166. Rod Šimunić Vedrana, Bursać Boris, Vreš Karla, Socijalno poduzetništvo kao izazov društvenih promjena: analiza socijalnog poduzetništva na primjerima iz prakse, *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E*, Vol. 11, Br. 1, 2021, стр. 94-109. https://doi.org/10.38-190/ope.11.1.8

167. Rubin J. Peter, Equal Rights, Special Rights, and the Nature of Antidiscrimination Law, *Michigan Law Review*, Vol. 97, No. 2, 1998, стр. 564-598.

168. Sakalaš Žolt, Kabok-Lendak Karolina, Neki uvodni aspekti ekonomske analize prava, *Škola biznisa*, Br. 2, 2011, стр. 109-122.

169. Салма М. Марија, Суђење у разумном року – Правна средства којима се штити право на суђење у разумном року, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, Вол. 49, Бр. 3, 2015, стр. 1001-1016. https://doi.org/10.5937/zrpfns49-9495

170. Sachs D. Jeffrey, Achieving the Sustainable Development Goals, *Journal of International Business Ethics*, Vol. 8, No. 2, 2015, стр. 53-62. http://www.cibe.org.cn/uploadfile/2016/2016_04_14_11193686.pdf#page=53 приступ: 8. 3. 2025.

171. Seguino Stephanie, Financing for Gender Equality: Reframing and Prioritizing Public Expenditures to Promote Gender Equality, In: Khan Zohra, Burn Nalini, (Eds.), *Financing for Gender Equality*, Palgrave Macmillan, London, United Kingdom, imprint published by Springer Nature, 2017, стр. 5-24.

172. Seguino Stephanie, Macroeconomic Policy Tools to Finance Gender Equality, *Development Policy Review*, Vol. 37, No. 4, 2019, стр. 504-525. https://doi.org/10.1111/dpr.12396

173. Simić Miroslav, Zdravlje i kvalitet života, *Zdravstvena zaštita*, Vol. 35, Br. 6, 2006, стр. 7-14.

174. Simović Marina, Mihajlović Aleksandar, Kostić Miomira, Kvalitet života i politika oporezivanja u Evropskoj uniji, *Dijalog*, Br. 3-4, 2018, стр. 52-65.

175. Simon A. Herbert, Theories of Decision-Making in Economics and Behavioral Science, *The American Economic Review*, Vol. 49, No. 3, 1959, стр. 253-283.

176. Симоновић Драгољуб, Кривична одговорност у области радних односа, *Право и привреда*, Вол. 48, Бр. 7-9, 2010, стр. 504-515.

177. Skoko Božo, Benković Vanesa, Znanstvena metoda fokus grupa – mogućnosti i načini primjene, *Politička misao*, Vol. 46, Br. 3, 2009, стр. 217-236.

178. Small L. Mario, Pager Devah, Sociological Perspectives on Racial Discrimination, *Journal of Economic Perspectives*, Vol. 34, No. 2, 2020, стр. 49-67. https://doi.org/10.1257/jep.34.2.49

179. Smith-Stafford Mark, Griggs David, Gaffney Owen, Ullah Farooq, *et. al.*, Integration: the key to implementing the Sustainable Development Goals, *Sustainability Science*, Vol. 12, 2017, стр. 911-919. https://doi.org/10.1007/s11625-016-0383-3

180. Спасојевић Чановић Јелена, Немачки закон о дужној пажњи у ланцима снабдевања и његов утицај на добављаче – привредне субјекте у Републици Србији, У: Вујисић Драган, (ур.), Међународна научна конференција *Изазови и отворена питања услужног права*, Вол. 2/International scientific conference *Challenges and open issues of service law*, Vol. 2, Крагујевац 2024, стр. 697-713. https://doi.org/10.46793/XX-Majsko2.697CS

181. Stanković Rifat, Kalač Daut, Rosić Milovan, Uloga finansijskih tržišta u savremenoj privredi, *Oditor*, Vol. 4, Br. 3, 2018, стр. 82-95.

182. Stinebrickner Ralph, Stinebrickner Todd, Sullivan Paul, Beauty, Job Tasks, and Wages: a New Conclusion about Employer Taste-Based Discrimination, *The Review of Economics and Statistics*, Vol. 101, No. 4, 2019, стр. 602–615. https://doi.org/10.1162/rest_a_00792

183. Стојшин С. Снежана, Видицки Д. Владан, Проблем узорка у комбинованом приступу истраживању, *Годишњак Филозофског факултета у Новом Саду/Annual Review of the Faculty of Philosophy, Novi Sad*, Вол. XLVIII, Бр. 1-2, 2023, стр. 243-261. https://doi.org/10.19090/gff.v48i1-2.2368

184. Stotsky G. Janet, *Gender Budgeting: Fiscal Context and Current Outcomes*, IMF Working Paper, Research Department and Strategy, Policy, and Review Department, WP/16/149, July 2016, стр. 1-51. https://www.imf.org/external/pubs/ft/wp/2016/wp16149.pdf приступ: 15. 6. 2025.

185. Strauss A. David, The Law and Economics of Racial Discrimination in Employment: The Case for Numerical Standards, *Georgetown Law Journal*, Vol. 79, 1991, стр. 1619-1657.

186. Sunstein R. Cass, Behavioral Analysis of Law, *University of Chicago Law Review*, Vol. 64, No. 4, 1997, стр. 1175-1195.

187. Sharp Rhonda, Broomhill Ray, *A Case Study of Gender Responsive Budgeting in Australia*, the Commonwealth Secretariat, 2013. https://australianwomenshealth.org/wp-content/uploads/2023/11/apo-nid395001.pdf приступ: 15. 6. 2025.

188. Sharfman Keith, Economic Analysis of Jewish Law, *Touro Law Review*, Vol. 36, No. 1, стр. 231-249.

189. Schauer Frederick, Statistical (and Nonstatistical) Discrimination, In: Rasmussen-Lippert Kasper, (Ed.), *The Routledge Handbook of the Ethics of Discrimination*, Routledge, London, 2017, стр. 42-53.

190. Schwab Stewart, Is Statistical Discrimination Efficient?, *The American Economic Review*, Vol. 76, No. 1, 1986, стр. 228-234.

191. Schwab J. Stewart, Employment discrimination, In: Dau-Schmidt G. Kenneth, Harris D. Seth, Lobel Orly, (Eds.), *Labor and Employment Law and Economics*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham, 2009, стр. 296-319.

192. Тасић Анђелија, Терет доказивања у антидискриминационим парницама на примеру одлуке Врховног касационог суда, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 57, Бр. 78, 2018, стр. 325-336. https://doi.org/10.5937/zrpfni1878323T

193. Тасић Анђелија, Обрадовић Горан, (Не)осуђиваност као дискриминаторски услов за заснивање радног односа, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, Вол. 62, Бр. 100, 2023, стр. 143-158. https://doi.org/10.5937/zrpfn0-48239

194. Tejeda-García Enrique, Behavioral Law and Economics: A Complementary Approach to the Standard Perspective, *Revista Derecho del Estado*, No. 57, 2023, стр. 109-134. https://doi.org/10.18601/01229893.n57.05

195. Terziev Venelin, Bencheva Nelly, Stoeva Teodora, Georgiev Marin, Developing Social Entrepreneurship in the EU: A Cross-Country Analysis, *IJASOS- International E-Journal of Advances in Social Sciences*, Vol. VI, No. 16, 2020, стр. 37-44. https://doi.org/10.2139/ssrn.3525681

196. Tilcsik András, Statistical Discrimination and the Rationalization of Stereotypes, *American Sociological Review*, Vol. 86, No. 1, 2021, стр. 93-122. https://doi.org/10.1177/0003122420969399

197. Tomić Mlikotin Deša, Šega Ana, Ekonomska analiza prava: razvoj i aktualnost, *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 4, No. 1, 2006, стр. 365-376.

198. Tor Avishalom, The Methodology of the Behavioral Analysis of Law, *Haifa Law Review*, Vol. 4, 2008, стр. 237-327.

199. Trebilcock J. Michael, An Introduction to Law and Economics, *Monash University Law Review*, Vol. 23, No. 1, 1997, стр. 123-158.

200. Ulen S. Thomas, The Importance of Behavioral Law, In: Zamir Eyal, Teichman Doron, (Eds.), *The Oxford Handbook of Behavioral Economics and the Law*, Oxford University Press, New York, 2014, стр. 93-124.

201. Famulski Tomasz, Economic Efficiency in Economic Analysis of Law, *Finanse i Prawo Finansowe*, Vol. 3, No. 15, 2017, стр. 27-39. https://doi.org/10.18778/2391-6478.3.15.03

202. Hák Tomás, Janousková Svatava, Moldan Bedrich, Sustainable Development Goals: A need for relevant indicators, *Ecological Indicators*, Vol. 60, 2016, стр. 565-573. https://doi.org/10.1016/j.ecolind.2015.08.003

203. Hardin Russell, Magic on the Frontier: The Norm of Efficiency, *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 144, No. 5, 1996, стр. 1987-2020.

204. Harris Ron, The Uses of History in Law and Economics, *Theoretical Inquiries in Law*, Vo. 4, No. 2, 2003, стр.659-696.

205. Hersch Joni, Viscusi Kip William, Law and Economics as a Pillar of Legal Education, *Review of Law and Economics*, Vol. 8, No. 2, 2012, стр. 487-510. https://doi.org/10.1515/1555-5879.1574

206. Herbert Hovenkamp, The Economics of Legal History, *Minnesota Law Review*, Vol. 67, 1983, стр. 645-697.

207. Hodak Mintas Ljerka, Politika ljudskih prava u EU – Povelja o temeljnim pravima EU i Konvencija o ljudskim pravima Vijeća Europe, U: Hodak Mintas Ljerka, (Ur.), *Europska unija*, MATE d.o.o., Zagreb, 2010, стр. 555-586.

208. Hoecke Van Mark, Legal Doctrine: Which Method(s) for What Kind of Discipline?, In: Hoecke Van Mark, (Ed.), *Methodologies of Legal Research: Which Kind of Method for What Kind of Discipline?*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2011, стр. 1-18.

209. Holden Steinar, Rosen Asa, Discrimination and Employment Protection, *Journal of the European Economic Association*, Vol. 12, No. 6, 2014, стр. 1676–1699. https://doi.org/10.1111/jeea.12097

210. Hylton N. Keith, Law and Economics Versus Economic Analysis of Law, *European Journal of Law and Economics*, Vol. 48, No. 1, 2019, стр. 77-88. https://doi.org/10.10-07/s10657-018-9580-0

211. Camerer Colin, Issacharoff Samuel, Loewenstein George, O'Donoghue Ted, Rabin Matthew, Regulation for Conservatives: Behavioral Economics and the Case for "Asymmetric Paternalism", *University of Pennsylvania Law Review*, Vol. 151, No. 3, 2003, стр. 1211-1254.

212. Царић С. Марко, Ћирић Р. Маја, Истраживање јавног мњења о положају вулнерабилних друштвених група и могућности развоја социјалног предузетништва у Србији, *Култура полиса*, год. XV, бр. 35, 2018, стр. 395-406.

213. Cooter D. Robert, Liberty, Efficiency, and Law, *Law and Contemporary Problems*, Vol. 50, No. 4, 1987, стр. 141-163.

214. Coyne J. Christopher, Isaacs P. Justin, Schwartz T. Jeremy, Entrepreneurship and the Taste for Discrimination, *Journal of Evolutionary Economics*, Vol. 20, No. 4, 2010, стр. 609-627. https://doi.org/10.1007/s00191-009-0164-6

215. Chakraborty Sinha Atreyee, Economics of Discrimination: A Brief Review of Literature, *Social Science Spectrum*, Vol. 2, No. 3, 2016, стр. 203-207.

216. Christafore David, Leguizamon Susane, Taste-Based Discrimination, Tolerance and the Wage Gap: When Does Economic Freedom Help Gay Men?, *Kyklos – International Review for Social Sciences*, Vol. 72, No. 3, 2019, стр. 426-445. https://doi.org/10.1111/kykl.12206

217. Чанковић Соња, Николић-Ач Ержебет, Чанковић Душан, Радић Ивана, *et. al.*, Квалитет живота ─ теоријски приступ, *Здравствена заштита*, Вол. 40, Бр. 5, 2011, стр. 1-6.

218. Čizmić-Imamović Kanita, Nikolajev Amina, Ekonomski instituti u krivičnom pravu, *Godišnjak Pravnog fakulteta u Sarajevu*, No. LX, 2017, стр. 371-386.

219. Čizmić-Imamović Kanita, Nikolajev Amina, Ključni aspekti ekonomskih modela kriminala, *Pregled*, No. 2, 2018, стр. 1-13.

220. Rod Šimunić Vedrana, Bursać Boris, Vreš Karla, Socijalno poduzetništvo kao izazov društvenih promjena: analiza socijalnog poduzetništva na primjerima iz prakse, *Obrazovanje za poduzetništvo – E4E*, Vol. 11, Br. 1, 2021, стр. 94-109. https://doi.org/10.38-190/ope.11.1.8

221. Šipovac Radica, Odnos finansijskog prava prema drugim granama prava, *Pravo - teorija i praksa*, Vol. 26, Br. 7-8, 2009, стр. 133-143.

222. Škrtić Marica, Mikić Mihaela, O socijalnom poduzetništvu u svijetu i u Republici Hrvatskoj, *Zbornik Ekonomskog fakulteta u Zagrebu*, Vol. 5, No. 1, 2007, стр. 153-163.

223. Young Margot, Guaranteed Annual Income: A Feminist Approach, In: Cohen Griffin Marjorie, Pulkingham Jane, (Eds.), *Public Policy for Women: The State, Income Security, and Labour Market Issues*, University of Toronto Press, Toronto, Buffalo, London, 2009, стр. 204-225.

224. Wachter L. Michael, Neoclassical labor economics: its implications for labor and employment law, In: Estlund L. Cynthia, Wachter L. Michael, (Eds.), *Research Handbook on the Economics of Labor and Employment Law*, Edward Elgar, Cheltenham, Northampton, 2012, стр. 20-51.

225. Weisst M. Deborah, Paternalistic Pension Policy: Psychological Evidence and Economic Theory, *The University of Chicago Law Review*, Vol. 58, No. 4, 1991, стр. 1275-1319.

226. Wevers T. Herman, Voinea L. Cosmina, Langen de Frank, Social Entrepreneurship as a Form of Cross-Border Cooperation: Complementarity in EU Border Regions, *Sustainability*, Vol. 12, No. 20, 2020, стр. 1-23. https://doi.org/10.3390/su12208463

227. Wright D. Joshua, Ginsburg H. Douglas, Behavioral Law and Economics: Its Origins, Fatal Flaws, and Implications for Liberty, *Northwestern University Law Review*, Vol. 106, No. 3, 2012, стр. 1033-1090.

Приручници

1. Andrić-Manojlović Katarina, Milutinović Ljubica, Andrejević Snežana, Rodić Vanja, *et. al.*, *Kriterijumi za ocenu povrede prava na suđenje u razumnom roku*, Savet Evrope, Beograd, 2018. https://rm.coe.int/kriterijumi-za-ocenu-povrede-prava-na-sudjenje-u-razumnom-roku/16808c5848 приступ: 2. 4. 2025.

2. Антонијевић Милан, Михајловић Александар, *Водич за примену домаћих антидискриминационих прописа у циљу унапређења положаја ЛГБТИ особа на тржишту рада у Републици Србији*, Повереник за заштиту равноправности, Чивнинг друштво Србије, Београд, 2023. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-23/04/vodic2023.pdf приступ: 21. 7. 2025.

3. Бабовић Марија, *Положај жена у бизнис сектору у Србији – студија*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Београд, 2014. https://secons.net/wp-content/uploads/2022/01/26-Polozaj-zena-u-biznis-sektoru-u-Srbiji.pdf приступ: 12. 2. 2025.

4. Baćanović Višnja, Beker Kosana, Klatzer Elisabeth, Nikolin Sanja, *et. al.*, *Priručnik za rodnu analizu u procesu rodno odgovornog budžetiranja za lokalne samouprave*, Stalna konferencija gradova i opština – Savez gradova i opština Srbije (SKGO), Beograd, 2021.

5. Bobić Aleksandra, Rakin Dina, *Društveno, korisno, održivo – Kako osnovati socijalno preduzeće u Srbiji*, Evropski pokret u Srbiji, Beograd, 2016.

6. Božanić Dragan, Ileš Marina, Đundić Branković Maja, *Ka rodno odgovornom programskom budžetu: priručnik za uvođenje rodnog budžetiranja u programsku strukturu budžeta*, Pokrajinski sekretarijat za privredu, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2015. https://www.budzet.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2016/01/Ka_rodno_odgo-vornom_programskom_budzetu.pdf приступ: 7. 6. 2025.

7. Borzaga Carlo, Salvatori Gianluca, Bodini Riccardo, Galera Giulia, *Social economy and social entrepreneurship – Social Europe guide – Volume 4*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2013. https://doi.org/10.2767/79109

8. Bradaš Sarita, Reljanović Mario, *Indikatori dostojanstvenog rada u Srbiji – Analiza normativnog okvira i prakse*, Fondacija Fridrih Ebert, Beograd, 2019. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/15771.pdf приступ: 26. 7. 2025.

9. Varga Eva, Hayday Malcolm, *A recipe book for social finance – A practical guide on designing and implementing initiatives to develop social finance instruments and markets*,

European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2016. https://op.europa.eu/en/publication-detail/publication/f1b8099b-fd4c-11e5-b713-01aa75ed71a1/language-en приступ: 11. 2. 2024.

10. *Vodič - Saradnja u lancu snabdevanja između obaveznih preduzeća i njihovih dobavljača*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (GmbH), Beograd, 2024. https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2024/03/BAFA-Vodic.pdf приступ: 21. 3. 2025.

11. Вукмировић Драган, Милојић Андра, Ћирић Раде, Будимир Јелена, *et al.*, *Економски утицај социјалних предузећа у Републици Србији*, Републички завод за статистику, Београд, 2014. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/06/ekonomski_uticaj_socijalnih_preduzeca_u_srbiji_RZS.pdf приступ: 10. 2. 2025.

12. Vuković Sonja, *Društvenim preduzetništvom do dobre ekonomije*, Fondacija za razvoj sjevera Crne Gore, Nikšić, 2017. https://forsmontenegro.org/wp-content/uploads/2018/01/1.-Drustveno_preduzetnistvo.pdf приступ: 12. 2. 2025.

13. Vukasović Tamara, Savić Marijana, *Vodič za inspektore rada o detekciji i preliminarnoj identifikaciji žrtava trgovine ljudima*, Savet Evrope, Beograd, 2018. https://rm.coe.int/hf26-guide-labour-inspectors-srp/16809cffad приступ: 16. 8. 2025.

14. Vučković Dragana, Miletić Goran, Anđelovski Jelena, Kojadinović Miodrag, *et. al.*, *Čitanka od A do Š o lezbejskim i gej ljudskim pravima*, Labris - organizacija za lezbejska ljudska prava, Beograd, 2006. http://www.labris.org.rs/sites/default/files/Chitanka-2006.pdf приступ: 5. 8. 2025.

15. Galonja Aleksandra, Šunderić Žarko, *Praćenje socijalne uključenosti u Republici Srbiji – Indikatori kvaliteta života*, Tim za socijalno uključivanje i smanjenje siromaštva, Vlada Republike Srbije, Beograd, 2017. https://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/10/Pracenje_socijalne_ukljucenosti_u_Republici_Srbiji_trece_dopunjeno_izdanje_Indikatori_kvaliteta_zivota.pdf приступ: 6. 4. 2025.

16. Damnjanović Svetlana, *Korak po korak do nefinansijskog izveštaja – Priručnik za kompanije*, Smart kolektiv, Beograd, 2021. https://api.pks.rs/storage/assets/Prirucnik_Korak-po-korak-do-nefinansijskog-izvestaja.pdf приступ: 21. 7. 2025.

17. Damnjanović Svetlana, Mitzlaff von Christian, Trost Marlene, *Analiza rizika za Srbiju*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GIZ (GmbH), Beograd, 2024.

https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2024/08/Country-Risk-Analysis-Serbia-SRB.pdf приступ: 21. 3. 2025.

18. Dokmanović Mirjana, Kuzmanović Đurić Tatjana, *Smernice za uvođenje rodnog budžetiranja na nacionalnom nivou u Republici Srbiji*, Uprava za rodnu ravnopravnost Ministarstva rada, zapošljavanja i socijalne politike Republike Srbije, Beograd, 2012.

19. Đundić Branković Maja, Ileš Marina, Božanić Dragan, (Ur.), *Rodno budžetiranje u državnoj upravi: iskustva Vlade AP Vojvodine*, Pokrajinski sekretarijat za rad, zapošljavanje i ravnopravnost polova, Novi Sad, 2011. https://spriv.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2015/06/Rodno_budzetiranje_u_drzavnoj_upravi_Iskustva_Pokrajinske_vlade.pdf приступ: 14. 2. 2026.

20. *Жалбени механизам за Пројекат Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане у Србији (P176770)*, Министарство рударства и енергетике, Београд, септембар 2023.
https://www.mre.gov.rs/extfile/sr/2224/002_%D0%96%D0%B0%D0%BB%D0%B1%D0%B5%D0%BD%D0%B8%20%D0%BC%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D0%BC%20%D0%B7%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%98%D0%B5%D0%BA%D0%B0%D1%82.pdf приступ: 9. 8. 2025.

21. *Жалбени механизам за запослене у Јединици за имплементацију пројекта, као и за ангажоване спољне сараднике пројекта „Чиста енергија и енергетска ефикасност за грађане“ (SURCE)*, Министарство рударства и енергетике, Београд, фебруар 2025. https://www.mre.gov.rs/extfile/sr/9711/SURCE%20%C5%BDalbeni%20mehanizam%20za%20zaposlene.pdf приступ: 9. 8. 2025.

22. Јанковић Бранкица, (Ур.), *Приручник за ситуационо тестирање дискриминације*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/11/prirsittest.pdf приступ: 7. 8. 2025.

23. Јанковић Бранкица, (Ур.), *Смернице за стратешке парнице*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2018. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-23/09/szsp.pdf приступ: 7. 8. 2025.

24. Jung Liliane, *National Labour Law Profile: Federal Republic of Germany*, 2001. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/%40ed_dialogue/%40dialogue/documents/genericdocument/wcms_158899.pdf приступ: 21. 3. 2025.

25. *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији: Појмовник*, Повереник за заштиту равноправности,

Институт за људска права „Лудвиг Болцман“, Београд, 2017. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/kodeks-ravnopravnosti-smernice-za-izradu-kodeksa-antidiskriminacione-politike-poslodavaca-u-srbiji-pojmovnik.pdf приступ: 20. 7. 2025.

26. *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији: Упутство и методологија*, Повереник за заштиту равноправности, Институт за људска права „Лудвиг Болцман“, Београд, 2017. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/kodeks-ravnopravnosti-smernice-za-izradu-kodeksa-antidiskriminacione-politike-poslodavaca-u-srbiji-uputstvo-i-metodologije-1.pdf приступ: 20. 7. 2025.

27. *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији*, Измењено и допуњено издање, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2024. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Kodeks-ravnopravnosti-A5-ONLINE.pdf приступ: 6. 3. 2025.

28. Kuzmanović Đurić Tatjana, Powell Golemac Anamaria, *Rodno budžetiranje u Republici Srpskoj*, Gender centar – Centar za jednakost i ravnopravnost polova Republike Srpske, Banja Luka, 2013. https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gender-centar-rs/Documents/Rodno%20budzetiranje%20u%20Republici%20Srpskoj%20-%20Vodi%C4%8D_452102708.pdf приступ: 9. 6. 2025.

29. Lappalainen Paul, *Country report – Non-discrimination (Sweden)*, *Transposition and implementation at national level of Council Directives 2000/43 and 2000/78*, Directorate-General for Justice and Consumers, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. https://www.migpolgroup.com/wp-content/uploads/2024/07/country-report-non-discrimination-DSBB24025ENN.pdf приступ: 22. 3. 2025.

30. Lelley Tibor Jan, *Employment Law in Germany*, BUSE, Frankfurt am Main, 2024. https://buse.de/wp-content/uploads/2024/01/Employment-Law-in-Germany-digital-Version-2024.pdf приступ: 21. 3. 2025.

31. Miljević Damir, *Stanje i perspektive razvoja socijalnog preduzetništva u Republici Srpskoj*, Udruženje za promociju kontrolinga – ICV, Banja Luka, 2016.

32. Mišković Milica, Damnjanović Svetlana, Marinović Neven, *Kratak vodič kroz ESG*, Smart Kolektiv, Beograd. https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-08/UNDP_ESG_kratki_vodic_final.pdf приступ: 21. 7. 2025.

33. Mojašević Marijeta, *Rodno odgovorno budžetiranje u oblasti zapošljavanja osoba s invaliditetom u Crnoj Gori – policy brief*, Inicijativa mladih s invaliditetom Boke (I MI Boke), Kotor, 2021. https://imiboke.me/static/PolicyMNE-79e5bbf9d61a05eb56ed20002-0922199.pdf приступ: 25. 6. 2025.

34. Мршевић Зорица, *Смернице за примену Закона о родној равноправности*, Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Београд, 2023. https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/04/Smernice-za-primenu-Zakona-o-rodnoj-ravnopravnosti.pdf приступ: 25. 6. 2025.

35. *Наша књига културе* (енг. *Our Culture Book*), VegaIT https://www.vegait-global.com/who-we-are/our-culture-book приступ: 21. 7. 2025.

36. Noya Antonella, Clarence Emma, *Policy Brief on Social Entrepreneurship – Entrepreneurial Activities in Europe*, European Commission: Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion, Brussels, Organization for Economic Co-operation and Development, Paris, 2013. https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2013/12/policy-brief-on-social-entrepreneurship_97cdc73f/13d53589-en.pdf приступ: 11. 2. 2024.

37. Ostojić Valentina, *Socijalno preduzetništvo: potencijal za unaprijeđenje socioekonomskih prilika u Crnoj Gori*, Centar za građansko obrazovanje (CGO), Podgorica, 2024. https://media.cgo-cce.org/2024/10/Socijalno-preduzetnistvo-publikacija.pdf приступ: 14. 2. 2025.

38. Pavlovski Cupać Nataša, *Inspekcija rada – Vodič za poslodavce*, Unija poslodavaca Srbije, Beograd, 2011. https://poslodavci.rs/wp-content/uploads/2015/11/inspekcija_rada_-_vodic_za_poslodavce.pdf приступ: 15. 8. 2025

39. Petrušić Nevena, Beker Kosana, *Praktikum za zaštitu od diskriminacije*, Partneri za demokratske promene Srbija, Centar za alternativno rešavanje sukoba, Beograd, 2012.

40. Петрушић Невена, Миланков Ђук Драгана, Станаревић Деспотовић Вера, Игњатовић Џамоња Тамара, *et. al.*, *Приручник за примену медијације у оквиру службе Повереника за заштиту равноправности*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2014.

41. *Preduzetništvo u Srbiji nužda ili prilika?*, Centar za visoke ekonomske studije (CEVES), Beograd, 2014. https://ceves.org.rs/wp-content/uploads/2014/02/Preduzetnistvo-u-Srbiji.pdf приступ: 12. 2. 2025.

42. Пројекат акцелерације иновација и подстицања раста предузетништва у Републици Србији - Пројекат SAIGE, *Механизам за решавање жалби*. https://nitra.gov.rs/images/Tehnoloski_Razvoj/Projekat_SAIGE/Mehanizam_za_re%C5%A1avanje_%C5%BEalbi_na_Projektu_SAIGE.pdf приступ: 9. 8. 2025.

43. Projekat „Prevencija i kontrola nezaraznih bolesti u Republici Srbiji" (P180619), *Žalbeni mehanizam za lica zaposlena ili angažovana na projektu (Workers'Grievance Mechanism)*. https://www.zdravlje.gov.rs/extfile/sr/443544/NCD%20Project%20Workers%20Grievance%20Mechanism%20SRP.pdf приступ: 9. 8. 2025.

44. *Realizing Human Rights through Government Budgets*, the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights (OHCHR) and International Budget Partnership, New York and Geneva, 2017. https://www.ohchr.org/sites/default/files/Documents/Publications/RealizingHRThroughGovernmentBudgets.pdf приступ: 9. 6. 2025.

45. Reljanović Mario, Kovačević Ljubinka, Krstić Ivana, Petrović K. Aleksandra, *Priručnik za primenu Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijanim i kulturnim pravima*, Ministarstvo za ljudska i manjinska prava i društveni dijalog, Beograd, 2023. https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/07/medjunarodni-pakt-o-ekonomskim-socijalnim-i-kulturnim-pravima.pdf приступ: 7. 3. 2025.

46. *Rodno budžetiranje: praktična primjena (priručnik)*, [prevod publikacije na srpski jezik: Davidović Aleksandra], Gender centar - Centar za jednakost i ravnopravnost polova Vlade Republike Srpske, Banja Luka, 2011. https://vladars.rs/sr-SP-Cyrl/Vlada/centri/gendercentarrs/Documents/Rodno%20budzetiranje%20-%20Priru%C4%8Dnik%20-%20Prakti%C4%8Dna%20primjena_211553234.pdf приступ: 9. 6. 2025.

47. Stanković Neda, Stančić Ivana, (Ur.), *Investiranje u socijalna preduzeća u Srbiji – Stanje tržišta socijalnih investicija i potencijali za razvoj*, Smart kolektiv, Beograd, 2017. https://smartkolektiv.org/wp-content/uploads/2020/09/Investiranje-u-socijalna-preduzeca-u-Srbiji_Smart-Kolektiv.pdf приступ: 11. 2. 2025.

48. Стефановић Милан, Миловановић Добросав, Стефановић Јована, Драгошан Иван, *Водич за примену Закона о инспекцијском надзору*, Представништво Cardno Emerging Markets USA Ltd., Београд, 2015. https://mduls.gov.rs/wp-content/uploads/vodic-za-primenu-zakona-o-inspekcijskom-nadzoru.pdf приступ: 15. 8. 2025.

49. Shift Paradigm, *German Act on Corporate due Diligence Obligations in Supply Chains: a Comprehensive Overview*, Friedrich-Ebert-Stiftung India Office, New Delhi, 2024. https://library.fes.de/pdf-files/bueros/indien/21694.pdf приступ: 21. 3. 2025.
50. *The Constitution of Sweden*, Ministry of Justice, Stockholm, Sweden, 2013. https://www.government.se/contentassets/7b69df55e58147638f19bfdfb0984f97/the-constitution-of-sweden/ приступ: 22. 3. 2025.
51. *The Constitution of Sweden - The Fundamental Laws and the Riksdag Act*, The Department for Parliamentary Documents, Stockholm, 2023. https://www.riksdagen.se/globalassets/03.-dokument-och-lagar/bestall-och-ladda-ner/other-languages/grundlagar-2023-engelsk-web.pdf приступ: 22. 3. 2025.
52. Urdarević Bojan, Ristovski Danijela, *Priručnik o žalbenim mehanizmima*, International Labour Organization, Poverenik za zaštitu ravnopravnosti, Beograd, 2023. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/10/Prirucnik-o-zalbenim-mehanizmima_MOR_2023.pdf приступ: 8. 8. 2025.
53. Urdarević Bojan, Misailović Jovana, *Glavni problemi radnog zakonodavstva u Srbiji*, Fondacija Centar za demokratiju, 2025.
54. Usein Orhan, (Ur.), *Smjernice za budžetiranje odgovorno prema Romima*, Akcioni tim za integraciju Roma 2020 Savjeta za regionalnu saradnju, Beograd, 2018. https://www.rcc.int/romaintegration2020/files/admin/docs/967b440d5fbf1862512c6d6ea0c78549.pdf приступ: 9. 6. 2025.
55. Hasečić Hrelja Dženita, *Priručnik o rodno odgovornom budžetiranju*, Ured Fondacije za istraživanje Državnog univerziteta New York u Bosni i Hercegovini, Sarajevo, 2015. https://www.gcfbih.gov.ba/wp-content/uploads/2015/11/ROB-Prirucnik-Hrvatska-FINAL-24-II.pdf приступ: 10. 6. 2025.
56. *Code of Conduct 2025*, NCR Voyix https://cdn.prod.website-files.com/65b3ea55ed6b77d8d773168f/67f3d8881c810e68f08cc030_NCRVoyix_Code_of_Conduct_2025.pdf приступ: 21. 7. 2025.
57. Šimoković Lea, Gvozdenović Ivona, Ćirić Milovanović Dragana, *Informator za zapošljavanje osoba sa invaliditetom kroz socijalno preduzetništvo*, Inicijativa za prava osoba sa mentalnim invaliditetom MDRI-S, Beograd, 2011. https://www.mdri-s.org/public/documents/upload/zaposljavanje/Informator%20o%20zapo%C5%A1ljavanju%20osoba%20sa%20invaliditetom%20kroz%20socijalno%20preduzetni%C5%A1tvo.pdf приступ: 12. 2. 2025.

58. *Упутство за спровођење активности у вези са разумним прилагођавањем радних места/послова за особе са инвалидитетом*, Повереник за заштиту равноправности, Београд https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Uputstvo-brosura-PZR-e-publikacija.pdf приступ: 13. 7. 2025.

59. Quinn Sheila, *Gender budgeting: practical implementation – Handbook*, Directorate General of Human Rights and Legal Affairs, Council of Europe, Strasbourg, 2009. https://rm.coe.int/1680599885 приступ: 9. 6. 2025.

Закључци са саветовања судија и пресуде

1. *ECJ* 2015/05, *Geoffrey Léger* v. *Ministre des Affaires sociales, de la Santé et des Droits des femmes, Établissement français du sang*, 29 April 2015 (c-528/13) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62013CJ0528 приступ: 23. 5. 2025.

Плански документи, међународни документи, закони и други правни акти

1. Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године, „Службени гласник РС“, бр. 18/2021, 36/2021 – исправка.
2. Стратегија превенције и заштите од дискриминације за период од 2022. до 2030. године, „Службени гласник РС“, број 12/2022, 14/2026.
3. Стратегија за родну равноправност за период од 2021. до 2030. године, „Службени гласник РС“, број 103/2021.
4. Стратегија унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период 2025–2030, „Службени гласник РС“, број 6/2025.
5. Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период 2022–2030. године, „Службени гласник РС“, број 23/2022.
6. Ревидирана фискална стратегија за 2026. годину са пројекцијама за 2027. и 2028. годину, „Службени гласник РС“, број 100/2025
7. Универзална декларација о људским правима https://minljmpdd.gov.rs/wp-content/uploads/2024/07/univerzalnadeklaracijalat.pdf приступ: 7. 3. 2025.
8. Закон о Повељи уједињених нација, „Службени лист ДФЈ“, број 69/1945.
9. Закон о ратификацији Међународног пакта о грађанским и политичким правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.
10. Закон о ратификацији Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971.

11. Закон о потврђивању Опционог протокола уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 5/2023.
12. Закон о ратификацији Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, „Службени лист СФРЈ“, број 31/1967.
13. Закон о ратификацији Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 11/1981.
14. Закон о потврђивању Конвенције о правима особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/2009.
15. Конвенција о статусу избеглица (The 1951 Refugee Convention and 1967 Protocol relating to the Status of Refugees) https://www.unhcr.org/media/1951-refugee-convention-and-1967-protocol-relating-status-refugees?_gl=1%2A1rga845%2A_up%2AMQ..%2A_gs%2AMQ..&gclid=EAIaIQobChMI6oawl4j4iwMVO4CDBx0OARzkEAAYASAAEgJ7M_D_BwE приступ: 7. 3. 2025.
16. Конвенција о правном положају лица без држављанства (The 1954 Convention relating to the Status of Stateless Persons) https://www.unhcr.org/media/1954-convention-relating-status-stateless-persons приступ: 7. 3. 2025.
17. Међународна конвенција о заштити права свих радника мигранта и чланова њихових породица (International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families) https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-convention-protection-rights-all-migrant-workers приступ: 7. 3. 2025.
18. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања, „Службени лист ФНРЈ - додатак Међународни уговори“, број 3/1961.
19. Препорука број 111 Међународне организације рада, R111 - Discrimination (Employment and Occupation) Recommendation, 1958 (No. 111) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312449:NO приступ: 7. 3. 2025.
20. Конвенција Међународне организације рада број 3 о запошљавању жена пре и после порођаја (C003 - Maternity Protection Convention, 1919 (No. 3)) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12100::::12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312148 приступ: 7. 3. 2025.

21. Уредба о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, „Међународни уговори ФНРЈ“, број 8/1958.

22. Конвенција Међународне организације рада број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, „Међународни уговори ФНРЈ“, број 11/1952.

23. Закон о ратификацији Конвенције Међународне организације рада број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике (и раднице са породичним обавезама), „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, број 7/1987.

24. Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 181 о приватним агенцијама за запошљавање, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 2/2013.

25. Закон о потврђивању Конвенције Међународне организације рада број 183 о заштити материнства, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 1/2010.

26. Уредба о ратификацији Конвенције о политици запошљавања Међународне организације рада број 122, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 34/1971.

27. Конвенција Међународне организације рада број 175 о раду с непуним радним временом (C175 - Part-Time Work Convention, 1994 (No. 175)) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312320:NO приступ: 7. 3. 2025.

28. Конвенција Међународне организације рада број 177 о раду код куће (C177 - Home Work Convention, 1996 (No. 177)) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=-NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312322:NO приступ: 7. 3. 2025.

29. Конвенција Међународне организације рада број 189 о плаћеном раду у домаћинству послодавца (C189 - Domestic Workers Convention, 2011 (No. 189)) https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:2551460:NO приступ: 7. 3. 2025.

30. UN General Assembly, Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development, A/RES/70/1, 21 October 2015 https://www.refworld.org/legal/resolution/unga/2015/en/111816 приступ: 8. 3. 2025.

31. Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, измењене у складу са Протоколом број 11, Протокола уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 4 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода којим се обезбеђују извесна права и слободе који нису укључени у Конвенцију и први Протокол уз њу, Протокола број 6 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне, Протокола број 7 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, Протокола број 12 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода и Протокола број 13 уз Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода о укидању смртне казне у свим околностима, „Службени лист СЦГ - Међународни уговори“, бр. 9/2003, 5/2005, 7/2005 - испр. и „Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 12/2010, 10/2015.

32. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/2009.

33. Закон о потврђивању Споразума о стабилизацији и придруживању између Европских заједница и њихових држава чланица, са једне стране, и Републике Србије, са друге стране, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 83/2008.

34. 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 (recast) *OJ L 204, 26. 7. 2006*.

35. Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation *OJ L 303, 2. 12. 2000*.

36. Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin *OJ L 180, 19. 7. 2000*.

37. Directive (EU) 2019/1158 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on work-life balance for parents and carers and repealing Council Directive 2010/18/EU PE/20/2019/REV/1 *OJ L 188, 12. 7. 2019*.

38. Council Directive 2004/113/EC of 13 December 2004 implementing the principle of equal treatment between men and women in the access to and supply of goods and services *OJ L 373, 21. 12. 2004, OJ L 153M, 7. 6. 2006*.
39. Directive (EU) 2024/1760 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 on corporate sustainability due diligence and amending Directive (EU) 2019/1937 and Regulation (EU) 2023/2859 (Text with EEA relevance) PE/9/2024/REV/1 *OJ L, 2024/1760, 5. 7.2024*.
40. 91/337/EEC: Commission Recommendation of 6 May 1991 concerning the harmonization within the Community of research and technological development databases, *OJ L 189, 13.7.1991, pp. 1–34 (ES, DA, DE, EL, EN, FR, IT, NL, PT)*.
41. *Guiding Principles on Business and Human Rights*, Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework, United Nations Human Rights Office of the High Commissioner, New York and Geneva, 2011. https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf приступ: 20. 1. 2026.
42. Устав Републике Србије, „Службени гласник РС", бр. 98/2006, 115/2021 - Амандмани I-XXIX, 16/2022.
43. Устав Црне Горе, „Службени лист ЦГ", бр. 1/2007, 38/2013 – АМАНДМАНИ I ДО XVI.
44. Устав Босне и Херцеговине, Анекс IV Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини и „Службени гласник БиХ", број 25/2009 – Амандман I.
45. Устав Федерације Босне и Херцеговине, „Службене новине ФБиХ", бр. 1/1994, 1/1994 – Амандман I, 13/1997 – Амандман II-XXIV, 13/1997 – Амандмани XXV и XXVI, 16/2002 – Амандмани XXVII-LIV, 22/2002 – Амандмани LVI-LXIII, 52/2002 – Амандмани LXIV-LXXXVII, 60/2002 – испр. Амандмана LXXXI, 18/2003 – Амандман LXXXVIII, 63/2003 – Амандмани LXXXIX-XCIV, 9/2004 – Амандмани XCV-CII, 32/2007 - испр., 20/2004 – Амандмани CIII і CIV, 33/2004 – Амандман CV, 71/2005 – Амандмани CVI-CVIII, 72/2005 – Амандман CVI, 88/2008 – Амандман CIX, 79/2022 – Амандмани CX-CXXX, 80/2022 – испр., 31/2023 – Амандман CXXXI.
46. Устав Републике Српске, „Службени гласник Републике Српске", бр. 21/1992 – пречишћени текст, 28/1994, 8/1996, 13/1996, 15/1996, 16/1996, 21/1996, 21/2002, 26/2002, 30/2002, 31/2002, 69/2002, 31/2003, 98/2003, 115/2005, 117/2005, 48/2011 и „Службени гласник БиХ", број 73/2019 – одлука УС БиХ.

47. Ustav Republike Hrvatske, „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 56/1990, 135/1997, 8/1998, 113/2000, 124/2000, 28/2001, 41/2001, 55/2001, 76/2010, 85/2010, 5/2014.
48. Устав на Република Северна Македонија, „Службени весник на Република Северна Македонија“, бр. 52/1991, 1/1992, 31/1998, 91/2001, 84/2003, 107/2005, 3/2009, 13/2009-испр., 49/2011, 6/2019.
49. Ustavo Republike Slovenije, „Uradni list RS“, št. 33/91-I, 42/97 – UZS68, 66/00 – UZ80, 24/03 – UZ3a, 47, 68, 69/04 – UZ14, 69/04 – UZ43, 69/04 – UZ50, 68/06 – UZ121,140,143, 47/13 – UZ148, 47/13 – UZ90,97,99, 75/16 – UZ70a in 92/21 – UZ62a.
50. Basic Law for the Federal Republic of Germany https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_gg/englisch_gg.pdf приступ: 21. 3. 2025.
51. The Constitution of the United States https://constitutioncenter.org/media/files/constitution.pdf приступ: 22. 3. 2025.
52. Закон о потврђивању Општег оквирног споразума за мир у Босни и Херцеговини, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 12/2002.
53. Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр. 22/2009, 52/2021.
54. Закон о забрани дискриминације, „Службени лист ЦГ“, бр. 46/2010, 18/2014, 42/2017.
55. Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник Босне и Херцеговине“, бр. 59/2009, 66/2016.
56. Zakon o suzbijanju diskriminacije, „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 85/2008, 112/2012.
57. Закон за спречување и заштита од дискриминација, „Службени весник на Република Северна Македонија“, број 258/2020.
58. Zakon o varstvu pred diskriminacijo, „Uradni list RS“, št. 33/16 in 21/18 – ZNOrg.
59. General Act on Equal Treatment (the Federal Republic of Germany) https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_agg/englisch_agg.pdf приступ: 21. 3. 2025.
60. Discrimination Act (the Kingdom of Sweden) https://adsdatabase.ohchr.org/IssueLibrary/SWEDEN_Swedish%20Discrimination%20Act.pdf приступ: 22. 3. 2025.
61. Title VII of the Civil Rights Act of 1964 https://www.eeoc.gov/statutes/title-vii-civil-rights-act-1964 пруступ: 22. 3. 2025.

62. Civil Rights Act of 1991, Title I - Federal Civil Rights Remedies https://www.eeoc.gov/statutes/civil-rights-act-1991 приступ: 22. 3. 2025.

63. Equal Pay Act of 1963 https://www.eeoc.gov/statutes/equal-pay-act-1963 приступ: 22. 3. 2025.

64. Age Discrimination in Employment Act of 1967 https://www.eeoc.gov/statutes/age-discrimination-employment-act-1967 приступ: 22. 3. 2025.

65. Sections 501 and 505 of the Rehabilitation Act of 1973 https://www.eeoc.gov/statutes/sections-501-and-505-rehabilitation-act-1973 приступ: 22. 3. 2025.

66. Закон о социјалном предузетништву, „Службени гласник РС“, број 14/2022.

67. Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење, 109/2025 (др. закон).

68. Закон о раду, „Службени лист ЦГ“, бр. 74/2019, 8/2021, 59/2021, 68/2021, 145/2021, 77/2024, 84/2024, 86/2024.

69. Закон о раду, „Службене новине ФБиХ“, бр. 26/2016, 89/2018, 23/2020 - одлука УС, 49/2021 - др. закон, 103/2021 - др. закон, 44/2022 и 39/2024.

70. Закон о раду, „Службени гласник Републике Српске“, бр. 1/2016, 66/2018, 91/2021 - одлука УС, 119/2021, 112/2023, 39/2024.

71. Закон о раду Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, „Службени гласник Брчко дистрикта БиХ“, број 34/2019, 2/2021, 6/2021, 15/2022.

72. Zakon o radu, „Službeni list Republike Hrvatske“, br. 93/2014, 127/2017, 98/2019, 151/2022, 46/2023, 64/2023.

73. Закон за работните односи, „Службени весник на Република Македонија“, бр. 62/2005, 106/2008, 161/2008, 114/2009, 130/2009, 50/2010, 52/2010, 124/2010, 47/2011, 11/2012, 39/2012, 13/2013, 25/2013, 170/2013, 187/2013, 113/2014, 20/2015, 33/2015, 72/2015, 129/2015, 27/2016, 120/2018, „Службени весник на Република Северна Македонија“, бр. 110/2019, 267/2020, 151/2021, 288/2021, 111/2023.

74. Zakon o delovnih razmerjih, „Uradni list RS“, št. 21/13, 78/13 – popr., 47/15 – ZZSDT, 33/16 – PZ-F, 52/16, 15/17 – odl. US, 22/19 – ZPosS, 81/19, 203/20 – ZIUPOPDVE, 119/21 – ZČmIS-A, 202/21 – odl. US, 15/22, 54/22 – ZUPŠ-1, 114/23 in 136/23 – ZIUZDS.

75. Act on Corprate Due Diligence Obligations in Supply Chains of July 16 2021 https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Internationales/act-corporate-due-diligence-obligations-supply-chains.pdf?__blob=publicationFile&v=3 приступ: 21. 3. 2025.

76. Zakon o dju dilidženu (due diligence) u lancu snabdevanja od 16. jula 2021. godine https://responsiblebusinesshub.pks.rs/wp-content/uploads/2023/04/Zakon-o-dju-dilidzensu-u-lancu-snabdevanja.pdf приступ: 21. 3. 2025.

77. Закон о родној равноправности, „Службени гласник РС“, број 52/2021.

78. Закон о равноправности полова, „Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт).

79. Закон о спречавању злостављања на раду, „Службени гласник РС“, број 36/2010.

80. Закон о облигационим односима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 29/1978, 39/1985, 45/1989 – УСЈ, 57/1989, „Службени лист СРЈ“, број 31/1993, „Службени гласник РС“, број 18/2020.

81. Закон о заштити права и слобода националних мањина, „Службени лист СРЈ“, број 11/2002, „Службени гласник РС“, бр. 72/2009 - др. закон, 97/2013 - одлука УС, 47/2018.

82. Закон о државним службеницима, „Службени гласник РС“, бр. 79/2005, 81/2005 – исправка, 83/2005 – исправка, 64/2007, 67/2007 – исправка, 116/2008, 104/2009, 99/2014, 94/2017, 95/2018, 157/2020, 142/2022, 13/2025 – УС, 19/2025, 109/2025, 9/2026.

83. Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, „Службени гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 113/2017 – др. закон, 95/2018, 114/2021, 92/2023.

84. Закон о агенцијском запошљавању, „Службени гласник РС“, број 86/2019.

85. Закон о волонтирању, „Службени гласник РС“, број 36/2010.

86. Закон о младима, „Службени гласник РС“, бр. 50/2011, 116/2022 – др. закон.

87. Закон о спорту, „Службени гласник РС“, број 10/2016.

88. Закон о заштити лица са менталним сметњама, „Службени гласник РС“, број 45/2013.

89. Закон о запошљавању странаца, „Службени гласник РС“, бр. 128/2014, 113/2017, 50/2018, 31/2019, 62/2023.

90. Закон о платама државних службеника и намештеника, „Службени гласник РС“, бр. 62/2006, 63/2006 – исправка, 115/2006 – исправка, 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014, 95/2018, 14/2022, 19/2025, 109/2025.

91. Закон о платама у државним органима и јавним службама, „Службени гласник РС“, бр. 34/2001, 62/2006 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 116/2008 – др. закон, 92/2011, 99/2011 – др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 113/2017 – др. закон, 19/2025.

92. Закон о заштити узбуњивача, „Службени гласник РС“, број 128/2014.

93. Закон о посредовању у решавању спорова, „Службени гласник РС“, број 55/2014.

94. Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.

95. Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, број 104/2009.

96. Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, број 50/2018.

97. Закон о општем управном поступку, „Службени гласник РС“, бр. 18/2016, 95/2018 – аутентично тумачење, 2/2023 – УС.

98. Закон о државној управи, „Службени гласник РС“, бр. 79/2005, 101/2007, 95/2010, 99/2014, 30/2018 (др. закон), 47/2018.

99. Закон о управној инспекцији, „Службени гласник РС“, број 87/2011.

100. Закон о инспекцијском надзору, „Службени гласник РС“, бр. 36/2015, 44/2018 (др. закон), 95/2018.

101. Закон о прекршајима, „Службени гласник РС“, бр. 65/2013, 13/2016, 98/2016 (УС), 91/2019 (др. закон), 91/2019, 112/2022 (УС).

102. Кривични законик, „Службени гласник РС“, бр. 85/2005, 88/2005 – исправка, 107/2005 – исправка, 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016, 35/2019, 94/2024.

103. Породични закон, „Службени гласник РС“, бр. 18/2005, 72/2011 - др. закон, 6/2015, 109/2025 (др. закон).

104. Закон о парничном поступку, „Службени гласник РС“, бр. 72/2011, 49/2013 – одлука УС, 74/2013 – одлука УС, 55/2014, 87/2018, 18/2020, 10/2023 – др. закон.

105. Закон о заштити права на суђење у разумном року, „Службени гласник РС“, бр. 40/2015, 92/2023.

106. Закон о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 10/2023.

107. Закон о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 116/2008 (неважећи акт).

108. Закон о изменама и допунама Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 104/2009 (неважећи акт).

109. Закон о изменама и допунама Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 101/2013 (неважећи акт).

110. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС”, бр. 33/2006, 13/2016.

111. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 32/2013, 14/2022 (др. закон).

112. Закон о социјалном предузетништву, „Службени гласник РС“, број 14/2022.

113. Закон о друштвеном предузетништву Републике Српске, „Службени гласник Републике Српске“, број 111/2021.

114. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр. 36/2009, 30/2010 – др. закон, 88/2010, 38/2015, 113/2017 – др. закон, 113/2017, 49/2021.

115. Закон о социјалном предузетништву Брчко дистрикта Босне и Херцеговине, „Службени гласник Брчко дистрикта Босне и Херцеговине“, број 01Н03-22.

116. Закон о извршењу кривичних санкција, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014, 35/2019.

117. Закон о извршењу ванзаводских санкција и мера, „Службени гласник РС“, бр. 55/2014, 87/2018.

118. Закон о планском систему Републике Србије, „Службени гласник РС“, број 30/2018.

119. Закон о Народној банци Србије, „Службени гласник РС“, бр. 72/2003, 55/2004, 85/2005 (др. законик), 44/2010, 76/2012, 106/2012, 14/2015, 40/2015 (УС), 44/2018, 19/2025.

120. Закон о социјалној заштити, „Службени гласник РС“, бр. 24/2011, 117/2022 – УС.

121. Закон о бесплатној правној помоћи, „Службени гласник РС”, број 87/2018.

122. Закон о јавним набавкама, „Службени гласник РС“, бр. 91/2019, 92/2023.

123. Закон о буџетском систему, „Службени гласник РС“, бр. 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013 (исправка), 108/2013, 142/2014, 68/2015

(др. закон), 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 118/2021 (др. закон), 138/2022, 92/2023, 94/2024.

124. Закон о изменама и допунама Закона о буџетском систему, „Службени гласник РС“, бр. 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019, 149/2020, 118/2021, 118/2021 (др. закон), 138/2022, 92/2023, 94/2024.

125. Закон о буџету Републике Србије за 2026. годину, „Службени гласник РС“, број 108/2025.

126. Закон о порезу на добит правних лица, „Службени гласник РС“, бр. 25/2001, 80/2002 – др. закон, 80/2002, 43/2003, 84/2004, 18/2010, 101/2011, 119/2012, 47/2013, 108/2013, 68/2014 – др. закон, 142/2014, 91/2015 – Аутентично тумачење, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 118/2021, 94/2024.

127. Закон о порезима на имовину, „Службени гласник РС“, бр. 26/2001, 45/2002 – СУС, 80/2002 – др. закон, 80/2002, 135/2004, 61/2007, 5/2009, 101/2010, 24/2011, 78/2011, 57/2012 – УС, 47/2013, 68/2014 – др. закон, 95/2018, 99/2018 – УС, 86/2019, 144/2020, 118/2021, 138/2022, 92/2023, 94/2024.

128. Закон о порезу на додату вредност, „Службени гласник РС“, бр. 84/2004, 86/2004 – исправка, 61/2005, 61/2007, 93/2012, 108/2013, 68/2014 – др. закон, 142/2014, 83/2015, 108/2016, 113/2017, 30/2018, 72/2019, 153/2020, 138/2022, 94/2024, 109/2025.

129. Закон о порезу на доходак грађана, „Службени гласник РС“, бр. 24/2001, 80/2002, 80/2002 – др. закон, 135/2004, 62/2006, 65/2006 – исправка, 31/2009, 44/2009, 18/2010, 50/2011, 91/2011 – УС, 93/2012, 114/2012 –УС, 47/2013, 48/2013 – исправка, 108/2013, 57/2014, 68/2014 – др. закон, 112/2015, 113/2017, 95/2018, 86/2019, 153/2020, 44/2021, 118/2021, 138/2022, 92/2023, 94/2024, 19/2025, 109/2025, 115/2025, 6/2026.

130. Царински закон, „Службени гласник РС“, бр. 95/2018, 91/2019 – др. закон, 144/2020, 118/2021, 138/2022.

131. Закон о играма на срећу, „Службени гласник РС“, бр. 18/2020, 94/2024.

132. Закон о метрологији, „Службени гласник РС“, број 15/2016.

133. Закон о Социјално-економском савету, „Службени гласник РС“, број 125/2004.

134. Закон о штрајку, „Службени лист СРЈ“, број 29/1996, „Службени гласник РС“, бр. 101/2005 - др. закон, 103/2012 – УС.

135. Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/2023.

136. Закон о Државној ревизорској институцији, „Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 54/2007, 36/2010, 44/2018 (др. закон).

137. Закон о рачуноводству, „Службени гласник РС“, бр. 73/2019, 44/2021 - др. закон.

138. Закон о судским таксама, „Службени гласник РС“, бр. 28/1994, 53/1995, 16/1997, 34/2001 (др. закон), 9/2002, 29/2004, 61/2005, 116/2008 (др. закон), 31/2009, 101/2011, 93/2012, 93/2014, 106/2015, 95/2018, 91/2025.

139. Закон о основама система образовања и васпитања, „Службени гласник РС“, бр. 88/2017, 27/2018 (др. закон), 27/2018 (др. закон), 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023, 19/2025.

140. Закон о војсци Србије, „Службени гласник РС“, бр. 116/2007, 88/2009, 101/2010 (др. закон), 10/2015, 88/2015 (УС), 36/2018, 94/2019, 74/2021 (УС), 109/2025, 109/2025 (др. закон).

141. Закон о војној, радној и материјалној обавези, „Службени гласник РС“, бр. 88/2009, 95/2010, 36/2018.

142. Закон о цивилној служби, „Службени гласник РС“, број 88/2009.

143. Закон о одбрани, „Службени гласник РС“, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 (др. закон), 104/2009 (др. закон), 10/2015, 36/2018.

144. Закон о полицији, „Службени гласник РС“, бр. 6/2016, 24/2018, 87/2018.

145. Уредба о условима, критеријумима и поступку за остваривање права на доделу средстава за подстицање развоја социјалног предузетништва, „Службени гласник РС“, број 18/2024.

146. Уредба о Програму подстицања запошљавања младих „Моја прва плата“, „Службени гласник РС“, бр. 107/2020, 79/2021, 92/2022, 83/2023.

147. Уредба о утврђивању Програма подршке за развој предузетништва жена на селу у 2025. години, „Службени гласник РС“, број 39/2025 (неважећи акт).

148. Уредба о специјалној и посебним јединицама полиције, „Службени гласник РС“, бр. 47/2018, 59/2018, 91/2018, 29/2019, 69/2019, 66/2020, 78/2020, 102/2020, 113/2020, 133/2020, 146/2020, 149/2020, 60/2021, 83/2021, 125/2021, 67/2022, 83/2022, 134/2022,

16/2023, 38/2023, 54/2023, 89/2023, 26/2024, 78/2024, 90/2024, 21/2025, 28/2025, 59/2025, 77/2025, 118/2025.

149. Уредба о анализи ефеката прописа, „Службени гласник РС“, број 20/2025.

150. Уредба о методологији израде докумената јавних политика, „Службени гласник РС“, број 20/2025.

151. Уредба о висини награде и накнаде трошкова миритеља и арбитара за мирно решавање спорова, „Службени гласник РС“, бр. 11/2005, 83/2005.

152. Пословник о раду Повереника за заштиту равноправности, „Службени гласник РС“, број 78/2024.

153. Правилник о поступку мирног решавања радног спора, „Службени гласник РС“, бр. 12/2005, 84/2005, 1/2019.

154. Правилник о Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања, „Службени гласник РС“, број 35/2015.

155. Правилник о поступку издавања, обнављања и одузимања дозволе за посредовање и обрасцу дозволе за посредовање, „Службени гласник РС“, број 146/2014.

156. Правилник о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, „Службени гласник РС“, број 62/2010.

157. Правилник о ближим условима, критеријумима и стандардима за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације, „Службени гласник РС“, број 112/2009.

158. Правилник о критеријумима, начину и другим питањима од значаја за спровођење мера активне политике запошљавања, „Службени гласник РС“, бр. 102/2015, 5/2017, 9/2018.

159. Правилник о начину праћења извршавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и начину доказивања извршења те обавезе, „Службени гласник РС“, број 101/2016.

160. Правилник о методологији за обрачун неплаћеног кућног рада, „Службени гласник РС“, број 18/2024.

161. Правилник о расподели средстава за програме заштите и унапређења положаја лица у стању социјалне потребе, „Службени гласник РС“, број 15/2019.

162. Правилник о упису ученика у средњу школу, „Службени гласник РС“, бр. 23/2023, 34/2023, 26/2024, 77/2024, 101/2024, 41/2025, 44/2025.

163. Правилник о вођењу евиденције и извештавању о остваривању родне равноправности, „Службени гласник РС“, број 67/2022.

164. Правилник о раду Института за крмно биље Крушевац https://www.ikbks.com/wp-content/uploads/2022/01/IKBKS-Pravilnik-o-radu-2022-01-19.pdf приступ: 22. 7. 2025.

165. Правилник о раду Завода за вредновање квалитета образовања и васпитања https://ceo.edu.rs/wp-content/uploads/2025/01/20240829-PravilnikoraduZVKOV-Usvojen.pdf приступ: 22. 7. 2025.

166. Правилник о раду Државног архива Србије https://arhivsrbije.rs/public-/source/Pravilnik%20o%20radu%202024.pdf приступ: 22. 7. 2025.

167. Правилник о додатној образовној, здравственој и социјалној подршци детету, ученику и одраслом, „Службени гласник РС“, број 80/2018.

168. Правилник о научним, уметничким, односно стручним областима у оквиру образовно-научних, односно образовно-уметничких поља, „Службени гласник РС“, бр. 114/2017, 24/2020, 115/2023.

169. Етички кодекс миритеља и арбитара, „Службени гласник РС“, број 1/2019.

170. Етички кодекс посредника, „Службени гласник РС“, број 146/2014.

171. Закључак о мерама за повећање учешћа припадника националних мањина у органима државне управе, „Службени гласник РС“, број 40/2006.

172. Закључак Владе Републике Србије 05 број: 116-8060/2015-02 од 29. 7. 2015. године („Службени гласник РС“, број 67/2015), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине, органима јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама, јавним предузећима и другим облицима организовања чији је оснивач Република Србија, привредним друштвима чији је оснивач Република Србија или у којима Република Србија има учешће у власништву, установама и другим јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије да колективне и индивидуалне спорове, у складу са законом, решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

173. Закључак Владе Републике Србије, 05 број 11-10175/2017-1 од 26. 10. 2017. године („Службени гласник РС“, број 96/2017), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица

локалне самоуправе, јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање, као и јавним предузећима и друштвима капитала чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће да користе могућност учешћа миритеља у колективном преговарању у складу са законом.

174. Одлука о оснивању Савета за социјално предузетништво, „Службени гласник РС“, бр. 59/2022, 34/2023, 55/2023, 77/2024.

175. Одлука о отварању буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/2010, 83/2012, 46/2013, 14/2022 – др. закон.

176. Одлука о ужим научним, уметничким и стручним областима, „Гласник Универзитета у Нишу“, број 4/2018.

177. *Упутство за спровођење активности у вези са разумним прилагођавањем радних места/послова за особе са инвалидитетом*, Повереник за заштиту равноправности, Београд https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/12/Uputstvo-brosura-PZR-e-publikacija.pdf приступ: 13. 7. 2025.

178. Стручно упутство за спровођење уписа у прву годину студијских програма основних и интегрисаних студија на високошколским установама чији је оснивач Република Србија за школску 2025/2026. годину, „Службени гласник РС“, број 59/2025.

179. Упутство о условима за укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања, „Службени гласник РС“, број 97/2009.

180. Упутство за припрему буџета Републике Србије за 2025. годину и пројекција за 2026. и 2027. годину https://www.mfin.gov.rs/sr/dokumenti2-1/uputstvo-za-pripremu-budzeta-republike-srbije-za-2025-godinu-i-projekcija-za-2026-i-2027-godinu-1 приступ: 17. 6. 2025.

181. Упутство за припрему одлуке о буџету локалне власти за 2025. годину и пројекција за 2026. и 2027. годину https://www.mfin.gov.rs/dokumenti2/uputstvo-za-pripremu-budzeta-lokalne-vlasti-za-2025-godinu-i-projekcija-za-2026-i-2027-godinu
приступ: 17. 6. 2025.

182. План увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета Републике Србије за 2026. годину https://mfin.gov.rs/upload/media/oAtu5-w_67e177126aa5a.pdf приступ: 17. 6. 2025.

183. План родно одговорног буџетирања за кориснике буџетских средстава Аутономне покрајине Војводине за 2026. годину https://www.psf.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2025/04/PLAN-ROB-2026.pdf приступ: 17. 6. 2025.

184. План поступног увођења родно одговорног буџетирања у поступак припреме и доношења буџета општине Ћуприја за 2026. годину https://cuprija.rs/sr/wp-content/uploads/2025/03/PLAN-POSTUPNOG-UVODJENJA-RODNO-ODGOVORNOG-BUDZETIRANJA-2026.pdf приступ: 17. 6. 2025.

185. *Managing disability in the workplace – ILO Code of Practice*, International Labor Office, Geneva, 2002. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/-%40ed_emp/documents/publication/wcms_103324.pdf приступ: 7. 3. 2025.

186. *Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)*, General Assembly resolution 48/134, 20 December 1993. https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/principles-relating-status-national-institutions-paris приступ: 10. 8. 2025.

187. *ECRI General Policy Recommendation N°2 revised on Equality Bodies to combat racism and intolerance at national level - adopted on 13 June 1997 and revised on 7 December 2017*. https://rm.coe.int/ecri-general-policy-/16808b5a23 приступ: 10. 8. 2025.

Документациони и статистички материјали

1. *Анкета о радној снази*, октобар 2005, Републички завод за статистику (саопштење број 100 год. LVI, 20. 4. 2006). https://publikacije.stat.gov.rs/G2006/Pdf/G20061100.pdf приступ: 17. 2. 2026.

2. *Anketa o radnoj snazi*, III kvartal 2025. https://publikacije.stat.gov.rs/G2025/Html-L/G20251321.html приступ: 17. 2. 2026.

3. Einwalter Šimonović Tena, Uvodne napomene: 15 godina Zakona o suzbijanju diskriminacije – pogled unatrag, sadašnji trenutak i pogled unaprijed, U: *Diskriminacija i zaštita od diskriminacije u Hrvatskoj: Osvrt na 15 godina primjene Zakona o suzbijanju diskriminacije*, Pučka pravobraniteljica, Zagreb, 2025, стр. 7-33.

https://www.ombudsman.hr/en/download/diskriminacija-i-za-tita-od-diskriminacije-u-hrvatskoj-osvrt-na-15-godina-primjene-zakona-o-suzbijanju-diskriminacije/?wpdmdl=20628&refresh=6911e0de6b2d01762779358 приступ: 10. 11. 2025.

4. *EU-LGBTI II – A long way to go for LGBTI equality*, European Union Agency for Fundamental Rights, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2020. https://doi.org/10.2811/7746

5. *Извештај о ревизији сврсисходности пословања – Циљеви одрживог развоја: Спремност Републике Србије за имплементацију Агенде 2030*, Државна ревизорска институција, Број: 400-492/2023-04/106, 2023. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2023-2-Ciljevi%20odrzivog%20razvoja.pdf приступ: 8. 3. 2025.

6. *Izveštaj o napretku rodno odgovornog budžetiranja u Republici Srbiji u budžetu za 2024. godinu* https://www.psf.vojvodina.gov.rs/wp-content/uploads/2025/02/ROB-izvestaj-o-napretku_2024-budzet.pdf приступ: 17. 6. 2025.

7. *Извештај о ревизији сврсисходности пословања „Успостављање родно одговорног буџетирања у Републици Србији“*, Државна ревизорска институција, Број: 400-489/2023-04/25, Београд, 4. децембар 2023. године. https://www.dri.rs/storage/new-audits/20232SV%20Uspostavljanje%20rodno%20odgovornog%20budzetiranja%20u%20RS.pdf приступ: 25. 6. 2025.

8. *Извештај – Пост-законодавни надзор над Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, Одбор за људска и мањинска права и равноправност полова Народне скупштине Републике Србије. http://www.parlament.gov.rs/upload/documents/dokumenta/Izvestaj%20o%20post-zakonodavnom%20nadzoru-Zakon%20o%20sprecavanju%20diskriminacije%20osoba%20sa%20invaliditetom%20CIR.pdf приступ: 9. 8. 2025.

9. *Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину*, Београд, 2018. година https://www.transparentnost.org.rs/images/dokumenti_uz_vesti/Inspektorat-za-rad-Izvestaj_o_radu_inspektorata_za_rad_za_2017.godinu.pdf приступ: 16. 8. 2025.

10. *Извештаји о раду Инспектората за рад за 2018, 2019, 2020, 2021, 2022, 2023. и 2024. годину* https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/izvestaji/inspektorat-za-rad приступ: 16. 8. 2025.

11. *Истраживање јавног мњења – Извештај о перцепцији грађана и грађанки о дискриминацији у Србији (нелекторисана верзија)*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, децембар 2023. https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-percepciji-gradjana-i-gradjanki-o-diskriminaciji-u-srbiji/ приступ: 16. 2. 2026.

12. Јанковић Бранкица, (Ур.), *Зборник мишљења, иницијатива, упозорења, судских поступака због дискриминације по основу сексуалне оријентације и родног идентитета: 1. јануар 2018 – 31. децембар 2024. године*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025.

13. *LGBTIQ equality at a crossroads – Progress and challenges*, European Union Agency for Fundamental Rights, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2024. https://doi.org/10.2811/920578

14. *Месечни статистички билтен – Незапосленост и запошљавање у Републици Србији*, Национална служба за запошљавање, Република Србија, број 101, јануар 2011. https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/4/4385_bilten_nsz_01_2011_-_broj_101.pdf приступ: 17. 2. 2026.

15. *Месечни статистички билтен – Незапосленост и запошљавање у Републици Србији*, Национална служба за запошљавање, Република Србија, број 281, јануар 2026. https://www.nsz.gov.rs/filemanager/Files/Dokumenta/Statisti%C4%8Dki%20bilteni/2026/Bilten%20NSZ%20-%20Januar%202026.pdf приступ: 17. 2. 2026.

16. Образложење Нацрта Закона о родној равноправности https://rsjp.gov.rs/upload/162-4532979267_Obrazlo%C5%BEenje.pdf приступ: 25. 6. 2025.

17. *Посебан извештај Повереника за заштиту равноправности о дискриминацији жена*, Повереник за заштиту равноправности, Београд, 2025. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/12/WEB-Poseban-izvestaj-poverenice.pdf приступ: 13. 1. 2026.

18. *Послеревизиони извештај о мерама исправљања Министарства финансија, Београд по ревизији сврсисходности пословања „Успостављање родно одговорног буџетирања у Републици Србији“*, Државна ревизорска институција, Број: 400-489/2023-04/33 Београд, 19. март 2024. године. https://www.dri.rs/storage/newaudits/2024-2-PR%20SV%20Rodno%20odgovorno%20budzetiranje%20Ministarstvo%20finansija.pdf приступ: 25. 6. 2025.

19. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину*, Београд, 10. март 2011. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%202010.pdf приступ: 28. 6. 2025.
20. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину*, Београд, март 2012. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poverenik%20redovan%20godisnji%20izvestaj%20za%202011.%20godinu.pdf приступ: 28. 6. 2025.
21. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину*, Београд, март 2013. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-12/11/images_files_godisnji%20izvestaj%202012.pdf приступ: 28. 6. 2025.
22. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину*, Београд, март 2014. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-12/11/images_files_Redovan_izvestaj_2013.pdf приступ: 28. 6. 2025.
23. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2014. годину*, Београд, март 2015. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-12/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%20Poverenika%20za%20zastitu%20ravnopravnosti%20za%202014.pdf приступ: 28. 6. 2025.
24. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину*, Београд, март 2016. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-16/09/Redovni-godisnji-izvestaj-poverenika-za-2015.pdf приступ: 28. 6. 2025.
25. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину*, Београд, март 2017. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-17/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf приступ: 28. 6. 2025.
26. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину*, Београд, март 2018. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-18/03/RGI-2017_PZR_FINAL_14.3.2018-1.pdf приступ: 28. 6. 2025.
27. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину*, Београд, март 2019. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-19/07/RGI.pdf приступ: 28. 6. 2025.
28. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину*, Београд, март 2020. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-20/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf приступ: 28. 6. 2025.

29. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину*, Београд, март 2021. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-21/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2020.pdf приступ: 28. 6. 2025.
30. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину*, Београд, март 2022. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-22/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf приступ: 28. 6. 2025.
31. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину*, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf приступ: 28. 6. 2025.
32. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину*, Београд, март 2024. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-24/03/RGI-2023.pdf приступ: 28. 6. 2025.
33. *Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину*, Београд, март 2025. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/20-25/03/PZR_RGI-2024_14.3.2025_FINAL.pdf приступ: 28. 6. 2025.
34. *Родно одговорно буџетирање на локалном нивоу*, Стална конференција градова и општина https://skgo.org/storage/app/media/uploaded-files/ROB%20na%20lokalu%20-%20priprema%20budzeta%20za%202024.pdf приступ: 17. 6. 2025.
35. *Србија и Агенда 2030 – Мапирање националног планског оквира у односу на циљеве одрживог развоја*, Републички секретаријат за јавне политике Владе Републике Србије, 2024. https://rsjp.gov.rs/wp-content/uploads/Srbija-i-Agenda-2030.-februar-2025.-cirilica-.pdf приступ: 8. 3. 2025.
36. Stanojević Dragan, Babić Pavlović Dragica, Matković Gordana, Petrović Jelisaveta, *et. al.*, *Nacionalni izveštaj o ljudskom razvoju – Srbija 2022 - Ljudski razvoj kao odgovor na demografske promene*, UNDP Srbija, Beograd, 2022. https://hdr.undp.org.rs/wp-content/uploads/2023/05/Nacionalni-izvestaj-o-ljudskom-razvoju-Srbija-2022-e1.pdf приступ: 29. 5. 2025.

Речници и енциклопедије

1. Aćimović Slobodan, Aleksić Mirić Ana, Aničić Radosav, Babić Jasna, *et. al.*, *Ekonomski rečnik*, Centar za izdavačku delatnost Ekonomskog fakulteta u Beogradu, Beograd, 2010.

2. Вујаклија Милан, *Лексикон страних речи и израза*, Просвета, Београд, 1991.

3. Годишњи извештај о обављеним посредовањима за 2019. годину у форми Гугл (енгл. *Google*) упитника https://docs.google.com/forms/d/1MB8w_ZNdUNlY2XwU_FmymcRUFE_jw_4OKXkL3XAM3dY/viewform?edit_requested=true приступ: 6. 11. 2025.

4. Клајн Иван, Шипка Милан, *Велики речник страних речи и израза*, Прометеј, Нови Сад, 2012.

5. Parisi Francesco, *The Language of Law and Economics – A Dictionary*, Cambridge University Press, Cambridge, 2013.

Интернет извори

1. Andrić Grujica, *Bojkot trgovinskih lanaca u Srbiji: Promet opao za 37 odsto, kažu iz Poreske uprave* (31. 1. 2025, ажурирано 5. 2. 2025) https://www.bbc.com/serbian-/articles/c1lvr7pm7z2o/lat приступ: 21. 5. 2025.

2. Antonijević Milena, *EURACTIV ISTRAŽUJE: Koliko je mobing prisutan u Srbiji i da li ga je teško dokazati?*, EURACTIV (1. 5. 2023) https://euractiv.mondo.rs/drustvo/a1103/Koliko-je-mobing-prisutan-u-Srbiji-i-da-li-ga-je-tesko-dokazati.html приступ: 6. 11. 2025.

3. Годишњи распоред послова Вишег суда у Нишу за 2024. годину (Су I-2-4/23) од 31. октобра 2023. године. https://www.ni.vi.sud.rs/files/godisnji-raspored-2024.pdf приступ: 2. 8. 2025.

4. Годишњи распоред послова Вишег суда у Новом Саду за 2025. годину (Су I-2-2/24) од 31. октобра 2024. године.

5. Desjardins Jeff, *Here are 24 cognitive biases that are warping your perception of reality* (6. 12. 2018) https://www.weforum.org/stories/2018/12/24-cognitive-biases-that-are-warping-your-perception-of-reality/ приступ: 27. 1. 2026.

6. Дирекција за мере и драгоцене метале: https://www.dmdm.rs/rs/ приступ: 7. 4. 2025.

7. Doward Jamie, *Children as young as eight picked coffee beans on farms supplying Starbucks* (1. 3. 2020) https://www.theguardian.com/business/2020/mar/01/children-work-for-pittance-to-pick-coffee-beans-used-by-starbucks-and-nespresso приступ: 21. 5. 2025.

8. Eaglin Maya, *2025 NYC Pride Parade sees noticeable drop in corporate sponsorships amid DEI backlash* (29. 6. 2025) https://www.nbcnews.com/news/us-news/nyc-pride-parade-drop-visible-corporate-sponsors-rcna215820 приступ: 5. 7. 2025.

9. *eKamacmap* https://katastar.rgz.gov.rs/eKatastarPublic/Default.aspx# приступ: 1. 7. 2025.

10. Equal Employment Opportunity Laws https://www.eeoc.gov/equal-employment-opportunity-laws приступ: 22. 3. 2025.

11. Zadruga za etično financiranje – ZEF https://www.zef.hr/ приступ: 12. 2. 2025.

12. *Zajedno protiv diskriminacije na poslu! Potpisana „Povelja za ravnopravnost“, evo šta će ona doneti zaposlenima*, EUpravo zato (28. 2. 2025) https://eupravozato.mondo.rs/ekonomija/poslovne-vesti/a6348/potpisana-povelja-za-ravnopravnost.html приступ: 20. 7. 2025.

13. ILO List of Instruments https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12200:0::NO::: приступ: 7. 3. 2025.

14. ILO Recommendations https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:12010:::::: приступ: 7. 3. 2025.

15. ILO Ratifications for Serbia https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:11200:0::NO:11200:P11200_COUNTRY_ID:102839 приступ: 7. 3. 2025.

16. *Impact of the European Convention on Human Rights* https://www.coe.int/en/web/impact-convention-human-rights#/ приступ: 12. 7. 2025.

17. *Komora medijatora Srbije* https://www.kms.rs/ приступ: 13. 1. 2026.

18. *Коначни резултати - Национална припадност* (28. 4. 2023) https://popis2022.stat.gov.rs/5-vestisaopstenja/news-events/20230428-konacnirezpopisa/?a=0&s=0 приступ: 7. 3. 2026.

19. *Labour Market Information: Germany* (24. 2. 2025) https://eures.europa.eu/living-and-working/labour-market-information-europe/labour-market-information-germany_en#paragraph_5915 приступ: 21. 3. 2025.

20. *Labour force participation rate* https://www.oecd.org/en/data/indicators/labour-force-participation-rate.html приступ: 21. 3. 2025.

21. *LGBT History: The Country's First LGBT Anti-Discrimination Bill* (14. 10. 2017) https://nglcc.org/blog/lgbt-history-the-countrys-first-lgbt-anti-discrimination-bill/ приступ: 22. 3. 2025.

22. Мапа докумената јавних политика Републике Србије https://rsjp.gov.rs/cir/sema-jp-mapa/ приступ: 8. 3. 2025.

23. Marinković Lazara, *LGBT, reklame i brendovi: Može li flašica soka da „proda" ravnopravnost LGBT ljudi u Srbiji i regionu* (17. 5. 2020) https://www.bbc.com/serbian/lat/balkan-52641496 приступ: 21. 5. 2025.
24. Meyersohn Nathaniel, *Big brands are pulling back on Pride merchandise and events this year* (4. 6. 2025) https://edition.cnn.com/2025/06/02/business/brands-pride-month-trump-lgbtq приступ: 12. 6. 2025.
25. *Министар Жигманов разговарао са стажистима који раде у државним институцијама* https://minljmpdd.gov.rs/ministar-zigmanov-razgovarao-sa-stazistima-koji-rade-u-drzavnim-institucijama/ приступ: 25. 2. 2025.
26. *Моја прва плата* https://mojaprvaplata.gov.rs/ приступ: 25. 6. 2025.
27. Национална служба за запошљавање https://www.nsz.gov.rs/ приступ: 9. 1. 2026.
28. *О нама - KMS* https://nedeljamedijacije.rs/kms/ приступ: 13. 1. 2026.
29. *Osnovan Savet evropskih poslovnih udruženja i komora u Srbiji*, Beta (14. 5. 2024) https://forbes.n1info.rs/vesti/osnovan-savet-evropskih-poslovnih-udruzenja-i-komora-u-srbiji/ приступ: 20. 7. 2025.
30. *Објављен онлајн каталог социјалних предузећа* (6. 12. 2022) https://pks.rs/vesti/objavljen-onlajn-katalog-socijalnih-preduzeca-7540 приступ: 18. 2. 2025.
31. *Одржан трећи круг обуке за администраторе апликације за извештавање о родној равноправности* (3. 4. 2025) https://minljmpdd.gov.rs/odrzan-treci-krug-obuke-za-administratore-aplikacije-za-izvestavanje-o-rodnoj-ravnopravnosti/ приступ: 10. 6. 2025.
32. *Отворена врата државних институција за младе стажисте* https://minljmpdd.gov.rs/otvorena-vrata-drzavnih-institucija-za-mlade-staziste/ приступ: 25. 2. 2025.
33. *Our approach to engagement on corporate human rights risks*, *Investment Stewardship*, BlackRock, January 2026. https://www.blackrock.com/corporate/literature/publication/blk-commentary-engagement-on-human-rights.pdf приступ: 20. 1. 2026.
34. Paternoster Tamsin, *Germany's job market reliant on thousands of migrants per year, experts say* (26. 11. 2024) https://www.euronews.com/my-europe/2024/11/26/germanys-job-market-reliant-on-thousands-of-migrants-per-year-experts-say приступ: 21. 3. 2025.
35. *Портал отворених података Републике Србије* https://data.gov.rs/sr/ приступ: 1. 7. 2025.

36. Покривеност циљева одрживог развоја бројем докумената јавних политика и њихова узајамна веза https://rsjp.gov.rs/cir/sema-jp-mapa/ приступ: 8. 3. 2025.

37. Преговарачки кластери https://www.mei.gov.rs/srp/dokumenta/eu-dokumenta/pristupni-pregovori-sa-eu/pregovaracki-klasteri/ приступ: 9. 3. 2025.

38. Притужба због дискриминације https://ravnopravnost.gov.rs/diskriminacija/prituzba-zbog-diskriminacije/ приступ: 13. 8. 2025.

39. Програм „*Корак по корак*“ https://www.erstebank.rs/sr/Mala-preduzeca-i-preduzetnici/socijalno-bankarstvo приступ: 12. 2. 2025.

40. *Процењен број становника, 2024*. https://www.stat.gov.rs/sr-Cyrl/vesti/statistical-release/?p=17030&a=18&s=1801?s=1801 приступ: 1. 7. 2025.

41. Публикације https://www.stat.gov.rs/sr-cyrl/publikacije/ приступ: 10. 6. 2025.

42. Републички завод за статистику https://www.stat.gov.rs/ приступ: 9. 1. 2026.

43. Ristev Dušej Tijana, *Korona virus u Srbiji: Može li lutrija da podstakne vakcinaciju* (20. 7. 2021) https://www.bbc.com/serbian/lat/srbija-57852434 приступ: 7. 4. 2025.

44. РТС, *Ко су чешћи злостављачи на раду – колеге или шефови* (22. 7. 2022) https://www.rts.rs/vesti/drustvo/4895897/mobing-sporovi-mirenje-zlostavljaci.html приступ: 6. 11. 2025.

45. *Саопштење са 8. седнице Уставног суда, одржане 27. јуна 2024. године, којом је председавала Снежана Марковић, председница Уставног суда* (27. 6. 2024) https://ustavni.sud.rs/sednice-suda/saopstenja-sa-sednice-suda/saopstenje-sa-8-sednice-ustavnog-suda-odrzane приступ: 9. 1. 2026.

46. *Spanish Strategies in the Social Economics* https://www.mites.gob.es/Economia-Social/en/iniciativas-financiacion/estrategias-espanolas/index.html# приступ: 4. 7. 2025.

47. Списак канцеларија Инспекције рада у управним окрузима и Граду Београду https://www.minrzs.gov.rs/sr/dokumenti/ostalo/kancelarije-inspekcije-rada приступ: 15. 8. 2025.

48. *Support girls and women to pursue STEM subjects and careers* – Advocacy brief, UNESCO, November 2024. https://doi.org/10.54676/BPSL3344

49. *10 Years of the Portuguese Social Economy Framework Law*, Social Economy News (7. 11. 2024) https://www.socialeconomynews.eu/en/10-years-of-the-portuguese-social-economy-framework-law/ приступ: 4. 7. 2025.

50. Teeman Tim, *Scared advertisers, flag bans and Trump: the US is in for a troubled Pride 2025* (29. 5. 2025) https://www.theguardian.com/us-news/2025/may/29/pride-month-trump приступ: 12. 6. 2025.

51. Tran Tuyetnhi Emi, *British chain Costa Coffee faces boycott calls over transgender illustration* (2. 8. 2023) https://www.nbcnews.com/nbc-out/out-news/costa-coffee-faces-boycott-calls-transgender-illustration-rcna97523 приступ: 21. 5. 2025.

52. Trivić Branka, *LGBT zajednica u fokusu kampanja i antikampanja velikih kompanija* (28. 7. 2020) https://www.slobodnaevropa.org/a/lgbt-zajednica-u-fokusu-kampanja-i-anti-kampanja-velikih-kompanija/30753269.html приступ: 21. 5. 2025.

53. *The Index of Economic Freedom* https://www.heritage.org/index/pages/about приступ: 8. 4. 2025.

54. Упитник за даваоце, Институт за трансфузију крви Србије https://itks.rs/upitnik-za-davaoce.html приступ: 23. 5. 2025.

55. *У Хрватској данас нови општи бојкот куповине производа и услуга* (7. 2. 2025) https://www.politika.rs/scc/clanak/659588/u-hrvatskoj-danas-novi-opsti-bojkot-kupovine-proizvoda-i-usluga приступ: 21. 5. 2025.

56. Cvetković Tamara, *Istraživanje o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u Srbiji: poziv na učešće u anketi*, portal „Pravo u centar“ (poslednji put ažurirano: 10. 3. 2025) https://pravoucentar.rs/istrazivanje-o-diskriminaciji-u-oblasti-rada-i-zaposljavanja-u-srbiji-poziv-na-ucesce-u-anketi/ приступ: 8. 2. 2026.

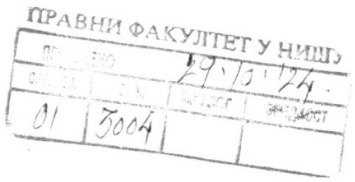
57. Циљеви одрживог развоја https://sdg.indikatori.rs/sr-latn/ приступ: 8. 3. 2025.

58. *Cognitive Biases – A list of the most relevant biases in behavioral economics*, The Decision Lab https://thedecisionlab.com/biases приступ: 27. 1. 2026.

59. Hughes Ann Rebecca, *Germany is making it easier for foreign workers to move to the country this summer* (28. 5. 2024) https://www.euronews.com/travel/2024/05/28/germany-is-making-it-easier-for-foreign-workers-to-move-to-the-country-this-summer приступ: 21. 3. 2025.

60. *Work–life balance – Imagine a fulfilling career while enjoying the life you love. In Sweden, it's possible*. https://sweden.se/work-business/working-in-sweden/work-life-balance приступ: 29. 12. 2025.

ПРИЛОЗИ



ИЗЈАВА

Ја, Александар Михајловић, студент докторских академских студија права на Правном факултету Универзитета у Нишу (број индекса Д010/22), изјављујем под пуном кривичном и материјалном одговорношћу да ћу приликом реализације истраживања за потребе израде докторске дисертације *„Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања"* (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), у оквиру институције у којој ми је одобрено истраживање, у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности, као и друге законске, подзаконске и интерне акте из делокруга рада конкретне институције.

У Нишу, 29. 10. 2024. године

Александар Михајловић

Александар Михајловић

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3006
Датум: 29.10.'24.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ

Београд
Немањина 22-26

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број решених антидискриминационих спорова у области рада путем посредовања, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Такође, потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs

http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3053
Датум: 31.10.'24.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

КОМОРА МЕДИЈАТОРА СРБИЈЕ

Београд
Алексе Ненадовића 19

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број решених антидискриминационих спорова у области рада путем посредовања, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са медијатором који има искуства у решавању антидискриминационих спорова у области рада.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs
http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3005
Датум: 29.10.2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

- ДИРЕКТОРУ-

Београд
Македонска 4

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број решених предмета у области дискриминације на раду, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са господином Ивицом Лазовићем, директором Републичке агенције за мирно решавање радних спорова.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs
http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3007
Датум: 29.10.2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Београд
Булевар краља Александра 84

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број примљених притужби због дискриминације у области рада и запошљавања, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са госпођом Бранкицом Јанковић, повереницом за заштиту равноправности.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs
http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3000
Датум: 29.10.2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

ВИШИ СУД У НИШУ

- ПРЕДСЕДНИКУ-

Ниш
Вожда Карађорђа 23

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број правноснажно окончаних антидискриминационих парница у области радних спорова, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са судијом који суди у антидискриминационим парницама у области радних спорова.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs
http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3001
Датум: 29. 10. 2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

ВИШИ СУД У КРАГУЈЕВЦУ

- ПРЕДСЕДНИКУ-

Крагујевац
Слободе 4

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број правноснажно окончаних антидискриминационих парница у области радних спорова, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са судијом који суди у антидискриминационим парницама у области радних спорова.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs

http://www.prafak.ni.ac.rs

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3002
Датум: 29.10.2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

ВИШИ СУД У БЕОГРАДУ

- ПРЕДСЕДНИКУ-

Београд
Савска 17а

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број правноснажно окончаних антидискриминационих парница у области радних спорова, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са судијом који суди у антидискриминационим парницама у области радних спорова.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs

http://www.prafak.ni.ac.rs

А.Михајловић-Захтев за приступ информацијама од јавног значаја

From: Aleksandar Mihajlovic (aleksandarmihajlovic91@yahoo.com)

To: milica.velickovic@bg.vi.sud.rs

Date: Tuesday, November 19, 2024 at 10:35 AM GMT+1

Поштована Милице,

На основу члана 15 став 1 Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја ("Службени гласник РС", бр. 120 од 5. новембра 2004, 54 од 13. јуна 2007, 104 од 16. децембра 2009, 36 од 28. маја 2010, 105 од 8. новембра 2021),

Молим Вас да ми се одобри добијање следећих информација од Вишег суда у Београду, за потребе истраживања које се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*" (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу:

1. укупан број правноснажно решених антидискриминационих парница у области дискриминације на раду, у периоду од 1. јануара 2014. године до 1. новембра 2024. године;

2. увид у 10 (десет) правноснажних пресуда у области дискриминације на раду у периоду од 1. јануара 2014. године до 1. новембра 2024. године, одабраних методом случајног узорка.

Тражене информације ми можете доставити електронском поштом на адресу из овог имејла: aleksandarmihajlovic91@yahoo.com

Уколико није могуће послати пресуде електронском поштом, могу да остварим увид у предмете у просторијама Вишег суда у Београду, ако постоје такви услови, или их можете послати поштом на адресу: цара Душана 3/7, општина Стари Град, 11000 Београд.

Молим Вас да ми потврдите пријем имејла.

С поштовањем,

Александар Михајловић
контакт телефон:
063/786 86 54

Тел: +381 18 500 201, 500 203
Факс: +381 18 45 23 747

Трг краља Александра 11
18105 Ниш, Србија, ПАК 700214

Република Србија
Универзитет у Нишу
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
Број: 01-3005
Датум: 29.10.2024.
Трг краља Александра 11
18105 Ниш

ВИШИ СУД У НОВОМ САДУ

- ПРЕДСЕДНИКУ-

Нови Сад
Сутјеска 3

ПРЕДМЕТ: Молба за одобрење истраживања

Поштовани,

Молим Вас да одобрите увид у статистичке податке који се односе на укупан број правноснажно окончаних антидискриминационих парница у области радних спорова, Александру Михајловићу, број индекса Д010/22, студенту докторских академских студија права Правног факултета Универзитета у Нишу. Тражени подаци се односе на период од 07. априла 2009. до 07. априла 2024. године. Потребно је омогућити именованом студенту увид у списе предмета или одговарајући извештај за наведени временски период, који садржи податке о укупном броју окончаних предмета. Такође, молим Вас да се наведеном студенту омогући и да обави интервју са судијом који суди у антидискриминационим парницама у области радних спорова.

Истраживање се врши у циљу израде докторске дисертације „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године), на докторским академским студијама права на Правном факултету Универзитета у Нишу. Временски период у коме је потребно извршити истраживање је новембар 2024. године – април 2025. године.

Студент се обавезује да ће у потпуности поштовати законске и интерне прописе о заштити података о личности.

С поштовањем,

ПРОДЕКАН ЗА НАСТАВУ

Проф. др Дејан Вучетић

E-mail: pravni@prafak.ni.ac.rs

http://www.prafak.ni.ac.rs

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ
19.12.'24.
01 3006/1

Република Србија
МИНИСТАРСТВО ПРАВДЕ
Број: 740-09-01615/2024-22
Датум: 18.11.2024. године
Београд

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ
УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ

Ул. Трг краља Александра број 11
Ниш

Ваш број; 01-3006

Поштовани,

Поводом вашег дописа запримљеног у Министарству правде, овим путем вас обавештавамо да Министарство правде не поседује у потпуности податке које сте тражили, те да не постоји могућност да се изврши увид у тражене предмете.

У складу са чланом 34. став 1. тачка 5. Закона о посредовању у решавању спорова („Службени гласник РС“, број 55/2014) посредник је дужан да министарству надлежном за послове правосуђа поднесе годишњи извештај о обављеним посредовањима који садржи податке о врсти спорног односа, месту у којем је спроведе
н поступак посредовања и начину окончања поступка посредовања, уз поштовање начела поверљивости.

С тим у вези, годишњи извештај о обављеним посредовањима посредник је дужан да достави у електронској форми на е-маил posredovanje@mpravde.gov.rs закључно са 31. јануаром текуће године.

Обзиром на наведено, Министарство правде поседује тражене податке према предмету спора посредовања – радни спорови, податке који се односе на следеће периоде:

- период од 01.01.2016. године до 31.12.2016. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 24 предмета,

- период од 01.01.2019. године до 31.12.2019. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 32 предмета,

- период од 01.01.2020. године до 31.12.2020. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 62 предмета,

- период од 01.01.2021. године до 31.12.2021. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 117 предмета,

- период од 01.01.2022. године до 31.12.2022. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 121 предмета,

- период од 01.01.2023. године до 31.12.2023. године – укупан број решених предмета по предмету спора – радни спорови, јесте број од 174 предмета.

Такође вас молимо да се обратите непосредно судовима са територије са које су вам потребни подаци.

С поштовањем.

ПОМОЋНИК МИНИСТРА
Јелена Деретић

Fwd: Molba za odobrenje istraživanja

From: doktorske studije PF (doktorske@prafak.ni.ac.rs)

To: prodekanzanastavu@prafak.ni.ac.rs; aleksandarmihajlovic91@yahoo.com

Date: Wednesday, November 6, 2024 at 12:32 PM GMT+1

Poštovani prodekane,

Poštovani Aleksandre,

Prosleđujem odgovor Komore medijatora Srbije povodom molbe za odobrenje istraživanja.

Srdačan pozdrav,

Filip Mirić

——— Forwarded message ———
Од: **Kancelarija Medijacija** <kancelarija@kms.rs>
Date: сре, 6. нов 2024. у 12:00
Subject: Re: Molba za odobrenje istraživanja
To: doktorske studije PF <doktorske@prafak.ni.ac.rs>

Poštovani,

Povodom Vaše molbe obaveštavamo Vas da je Komora Medijatora Srbije nevladino, neprofitno udruženje gradjana.

Komora Medijatora Srbije ne vodi evidenciju o broju posredovanja koju su sproveli naši članovi posrednici - medijatori. Za statističke podatke o posredovanju možete se obratiti Ministarstvu Pravde.

U vezi Vašeg zahteva za obavljanje intervjua sa medijatorom koji ima iskustva u rešavanju antidiskriminacionih sporova u oblasti rada, predlažemo da se obratite našem članu i jednom od najuspešnijih medijatora, Ivani Mijatović, br telefona 064/802-8686, mejl adresa: ivana.mijatovic@gmail.com

Srdačan pozdrav,

KOMORA MEDIJATORA SRBIJE

Aleksе Nenadovića 19
11000 Beograd
kancelarija@kms.rs
www.kms.rs
011 63 04 199
069 000 000 3
063 692 111

066 092 111

From: doktorske studije PF <doktorske@prafak.ni.ac.rs>
Sent: Thursday, October 31, 2024 11:41 AM
To: Kancelarija Medijacija <kancelarija@kms.rs>
Subject: Molba za odobrenje istraživanja

You don't often get email from doktorske@prafak.ni.ac.rs. Learn why this is important

Poštovani,

U prilogu je molba za odobrenje istraživanja Aleksandra Mihajlovića, studenta doktorskih akademskih studija prava Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu.

S poštovanjem,

Dr Filip Mirić

Služba za nastavu i studentska pitanja - doktorske studije
018 500-221

–
S poštovanjem,

Služba za nastavu i studentska pitanja - doktorske studije
018 500-221

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ
30.12.24.
01 3005/1

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
РЕПУБЛИЧКА АГЕНЦИЈА ЗА МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА
381 Број: 030-01-2/2024-01
Датум: 20.12.2024. године
Београд

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ

Трг краља Александра 11
18000 Ниш

Поводом питања које је код Републичке агенције за мирно решавање радних спорова заведено под Бројем: 021-01-00003/88/2024-01 дана 4.11.2024. године, а везано за доставу статистичких података студенту докторских академских студија г-дину Александру Михајловићу, обавештавамо Вас о следећем:

Од укупно 60 поступака који су покренути поводом дискриминације, почев од 2015. године, од када у Републичкој агенцији за мирно решавање радних спорова постоји електронска евиденција предмета, у 13 поступака је добијена сагласност послодаваца да се води поступак арбитраже, али у 9 није постигнут споразум те је поступак обустављен, док је у 4 поступка добијена сагласност и поступак је споразумом решен.

За сва додатна питања можете нас контактирати на адресу kabinet@ramrrs.gov.rs или на број телефона 011/3131-418.

Република Србија * Републичка агенција за мирно решавање радних спорова * Београд

ДИРЕКТОР
др Ивица Лазовић

Fwd: Molba za odobrenje istraživanja

From: doktorske studije PF (doktorske@prafak.ni.ac.rs)

To: prodekanzanastavu@prafak.ni.ac.rs; aleksandarmihajlovic91@yahoo.com

Date: Friday, November 1, 2024 at 08:15 AM GMT+1

Poštovani prodekane,
Poštovani Aleksandre,

Prosleđujem odgovor povodom molbe za odobrenje istraživanja koje je dostavljen iz službe Poverenika za zaštitu ravnopravnosti.

Srdačan pozdrav,

Filip Mirić

---------- Forwarded message ---------
Од: **Đurđa Janićijević** <djurdja.janicijevic@ravnopravnost.gov.rs>
Date: чет, 31. окт 2024. у 15:48
Subject: Molba za odobrenje istraživanja
To: <doktorske@prafak.ni.ac.rs>
Cc: Mirjana Kecman <mirjana.kecman@ravnopravnost.gov.rs>

Поштовани,

Увези са Вашом молбом, а која се односи на статистичке податке потребне Вашем студенту докторских студија, Александру Михајловићу, обавештавамо Вас да су сви подаци у вези са радом по притужбама грађана и грађанки објављени и доступни на сајту Повереника за заштиту равноправностилинк: https://ravnopravnost.gov.rs/ . У делу „Извештаји и публикације" се могу пронаћи *Редовни годишњи извештаји о стању у области заштите равноправности* који садрже статистичке податке у вези са заштитом од дискриминације.У делу Посебни извештаји је *Посебан извештај у области рада и запошљавања* из 2019. године, а ове године ће бити представљен и посебни извештај о положају особа с инвалидитетом са фокусом на разумно прилагођавање радних места. Такође, у том делу се налазе и истраживања, једно од њих је „Дискриминација на тржишту рада"; „Зборник одабраних мишљења, препорука и упозорења Повереника за заштиту равноправности", стратешке парнице, као и други корисни документи.

У делу „Мишљења и препоруке" се могу наћи мишљења и препоруке у поступку по притужбама Повереника за заштиту равноправности који се објављују анонимизовани због заштите странака у поступку и с обзиром на то да се ради о осетљивим подацима, увид у списе није могуће омогућити лицима која нису странке у поступку, али се она налазе анонимизована на сајту и садрже чињенично стање и мишљење.

Повереник за заштиту равноправности придаје велики значај транспарентности у раду, тако да верујемо да ће документи на нашем сајту и подаци које они садрже сигурно бити од велике користи у истраживању Вашег студента.

Уколико Вашем студенту у раду буду требале још неке додатне информације може нам се обратити.

Срдачан поздрав,

Ђурђа Јанићијевић

Помоћница Повереница за заштиту равноправности

ПОВЕРЕНИК ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Булевар краља Александра 84, 11000 Београд

ТЕЛ: +381 11 243 64 64

ФАКС: +381 11 243 64 64

МОБ: +381 64 670 53 54

E-MAIL: djurdja.janicijevic@ravnopravnost.gov.rs

WEB: www.ravnopravnost.gov.rs

From: doktorske studije PF [mailto:doktorske@prafak.ni.ac.rs]
Sent: utorak, 29. oktobar 2024. 13:36
To: poverenik@ravnopravnost.gov.rs
Subject: Molba za odobrenje istraživanja

Poštovana,
Poštovani,

U prilogu je molba za odobrenje istraživanja Aleksandra Mihajlovića, studenta doktorskih akademskih studija prava Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu.

S poštovanjem,

Dr Filip Mirić

--
S poštovanjem,

Služba za nastavu i studentska pitanja - doktorske studije
018 500-221

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ
ПРИМЉЕНО 15.11.24.
ОРГ. ЈЕД. 01 БРОЈ 3000/1 ПРИЛОГ ВРЕДНОСТ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВИШИ СУД У НИШУ
Су VIII-178/2024
Дана: 12.11.2024. године
Н и ш

ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ У НИШУ
-Продекан за наставу проф. др Дејан Вучетић-

Н и ш

Ваш број: 01-3000

Поштовани,

Поступајући по Вашем захтеву од 29.10.2024. године, обавештавамо Вас да је претрагом по критеријуму „дискриминација" кроз програм за аутоматско вођење предмета утврђено да постоји 33 резултата, односно укупно 33 бројева предмета из наведене материје. Такође, обавештавамо Вас и да је претрагом по задатом критеријуму „мобинг" утврђено да постоји 152 резултата. Уз допис Вам достављамо и извештаје претраге из наведеног програма.

Истовремено Вас обавештавамо да је термин доласка студента Александра Михајловића у Виши суд у Нишу ради вршења потребног увида у списе предмета, као и обављање разговора са судијом који поступа у наведеној материји, неопходно договорити телефонским путем на број 018/504-207.

С поштовањем,

ПРЕДСЕДНИК СУДА
Томислав Трајковић

Република Србија
Виши суд у Крагујевцу
СУ-VIII-208/24
06.11.2024. године
К р а г у ј е в а ц

УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
Правни факултет у Нишу
-продекану за наставу, проф. др. Дејану Вучетићу-

Н и ш

Ваш број: 01-3001

Поступајући по Вашем захтеву од 29.10.2024. године, обавештавам Вас да је пред Вишим судом у Крагујевцу у посматраном периоду правноснажно окончано десет поступака у области антидискриминационих парница у области радних спорова, у предметима:

1. П1-24/2021 (пресуда П1-24/2021 од 06.04.2022. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-2441/22 од 14.03.2023. године);
2. П1-24/2022 (пресуда П1-24/2022 од 22.11.2023. године, потврђена пресудом Апелационог суда Гж1-358/24 од 12.03.2024. године);
3. П1-1/2021 (пресуда П1-1/2021 од 20.12.2021. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-946/22 од 23.08.2022. године);
4. П1-29/2020 (пресуда П1-29/2020 од 31.0.2022. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-1750/22 од 05.04.2023. године);
5. П1-23/2021 (пресуда П1-23/2021 од 16.03.2022. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-2102/22 од 05.04.2023. године);
6. П1-31/2020 (пресуда П1-31/2020 од 26.09.2022. године);
7. П1-30/2020 (пресуда П1-30/2020 од 22.02.2022. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-1774/22 од 05.04.2023. године);
8. П1-29/2020 (пресуда П1-29/2020 од 31.01.2022. године, потврђена пресудом Апелационог суда у Крагујевцу Гж1-1750/22 од 05.04.2023. године);
9. П1-11/2022 (пресуда П1-11/2020 од 22.03.2023. године);
10. П1-8/2023 (пресуда П1-29/2020 од 15.06.2023. године).

Истовремено Вас обавештавам да термин доласка студента Александра Михајловића у Виши суд у Крагујевцу и обављање разговора са судијама који поступају у овој материји, можемо прецизирати телефонским путем. Особа за контакт је Владимир Димитријевић, тел:034-35-35-93.

Председник суда
Весна Миловановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ВИШИ СУД У БЕОГРАДУ
Су II бр. 17А 211/24
Дана 25.12.2024. године
Б е о г р а д

АЛЕКСАНДАР МИХАЈЛОВИЋ

Преко адресе:
aleksandarmihajlovic91@yahoo.com

Поштовани,

Поводом Вашег Захтева за слободан приступ информацијама од јавног значаја од дана 19.11.2024. године, који је примљен и заведен у Вишем суду у Београду дана 19.11.2024. године, којим сте тражили достављање информација о укупном броју антидискриминационих парница у области дискриминације на раду, у периоду од 01.01.2014. године до 01.11.2024. године као и достављање, односно, увид у 10 (десет) правноснажних пресуда у области дискриминације на раду у периоду од 01.01.2014. године до 01.11.2024. године, одабраних методом случајног узорка, након продуженог рока за поступање у складу са одредбом члана 16 став 4 Закона о слободном приступу информацијама од јавног значаја, овим путема Вас обавештавамо да је након извршене провере у електронском уписнику „П1“ материје, у који се заводе тужбе за заштиту од дискриминације и злостављање на раду, по основу спора „дискриминација“, утврђено да је у периоду од 01.01.2014. године до 01.11.2024. године било укупно 221 предмета у којима је донета правноснажна пресуда.

У складу са Вашим захтевом, методом случајног узорка, у прилогу Вам, са анонимизованим подацима, у складу са Законом о заштити података о личности и Правилником о анонимизацији података о личности, достављамо 10 (десет) правноснажних пресуда у области дискриминације на раду у периоду од 01.01.2014. године до 01.11.2024. године.

С поштовањем,

ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ЗА ПОСТУПАЊЕ ПО ЗАХТЕВИМА ЗА СЛОБОДАН ПРИСТУП ИНФОРМАЦИЈАМА ОД ЈАВНОГ ЗНАЧАЈА
Координатор за медије Милица Величковић

Република Србија
ВИШИ СУД У НОВОМ САДУ
Су VIII-246/24
16.01.2025. године
Нови Сад

Правни факултет Универзитета у Нишу
Студент докторских студија Александар Михајловић
(бр. индекса Д010/22)

Трг краља Александра 11
18105 Ниш

Веза Ваш број: 01-3003 од 29.10.2024. године

Предмет: Обавештење поводом молбе за одобрење истраживања

Дана 29.10.2024. године у Вишем суду у Новом Саду је запримљена Ваша молба за одобрење истраживања у циљу израде докторске дисертације *Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања* на Правном факултету Универзитета у Нишу.

Поступајући по Вашој молби, обавештавамо Вас да је увидом електронски уписник суда утврђено да је у периоду од 07.04.2009. до 07.04.2024. године у Вишем суду у Новом Саду укупан број правноснажно окончаних антидискриминационих парница у области радних спорова 46.

С поштовањем,

ПРЕДСЕДНИК СУДА
Судија ТИЈАНА ЈАКОВЉЕВИЋ

Списак организација цивилног друштва, синдикалних организација и других институција којима су путем имејл адреса послате молбе за попуњавање онлајн анкете *Искуства и ставови испитаника(ца) о дискриминацији у области рада и запошљавања у Републици Србији*

Centar E8; Institut za uporedno pravo; Haver Srbija; Fondacija za obrazovanje Roma; Inicijativa mladih za ljudska prava; Žensko udruženje kolubarskog okruga (ŽUKO); Inicijativa za ekonomska i socijalna prava – A11; Autonomni ženski centar (AŽC); Fond za humanitarno pravo; Građanske inicijative; Beogradski centar za ljudska prava; Helsinški odbor za ljudska prava u Srbiji; Komitet pravnika za ljudska prava – YUCOM; Centar za praktičnu politiku; Grupa IZAĐI; Organizacija Da se zna; Odbor za ljudska prava Leskovac; Centar za devojke; Viktimološko društvo Srbije; Udruženje HAJR; Odbor za ljudska prava Niš; Partneri Srbija; Ženski prostor; Nacionalna koalicija za decentralizaciju; Osvit – Udruženje Romkinja; Urban-in; Haver Srbija; Udruženje građana „Duga“ Ada; Asocijacija DUGA; Udruženje građana „Romska kuća“; Udruženje građana „Đurđevdan“; Asocijacija Roma; Bibija – Romski ženski centar; Centar za afirmaciju romske zajednice; Društvo „Rom“ Beograd; Društvo za unapređenje romskih naselja; Demokratsko udruženje Roma „DUR“; Udruženje Roma „Oaza“; ROMSKA INICIJATIVA MLADIH „GYPSY SOUL“; ROMSKI HUMANITARNI CENTAR; Nacionalni savet Romske nacionalne manjine Republike Srbije; Humanitarno udruženje Romsko srce; Centar za razvoj građanskog društva PROTECTA; Kancelarija za inkluziju Roma AP Vojvodina; Romski akademski krug; Geten - Centar za prava LGBTIQA osoba; Labris; Udruženje Roma Novi Bečej; Udruženje Roma Braničevskog okruga; Romska ženska mreža Srbije; Centar za istraživanje i razvoj društva IDEAS; Удружење „Животна Снага“ Ниш; Сигурна кућа за жене и децу жртве породичног насиља Ниш; Другачије заједно; Покрет трећег доба Ниша; Црвени Крст Србије – Ниш хуманитарна организација; УДРУЖЕЊЕ САМОХРАНИХ МАЈКИ Ниш; FemPlatz; Alternativni centar za devojke; Astra – Anti trafficking action; Ministarstvo prostora; Evropski pokret u Srbiji; Međunarodna mreža pomoći; Mreža psihosocijalnih inovacija; Polekol – Organizacija za političku ekologiju; Regulatorni institut za obnovljivu energiju i životnu sredinu; Fondacija Šer; Potent – Nacionalni centar za seksualno i reproduktivno zdravlje; Crvena linija; USOP – krovni savez organizacija koje se bave zaštitom ljudi koji žive sa HIV-om i AIDS-om u Srbiji; „VIŠE OD POMOĆI – AID +“; „AS“; „ŽENA PLUS“; „STAV +“; „SUNCE“; DF SPC „ČOVEKOLJUBLJE“; „JAZAS“;

„PREVENT“; „OMLADINA JAZAS NOVI SAD“; Nacionalna organizacija za retke bolesti Srbije; Privredna komora Srbije; PK Beograd; RPK Kragujevac; RPK Kruševac; RPK Niš; RPK Pančevo; RPK Sombor; RPK Subotica; RPK Valjevo; RPK Zrenjanin; RPK Kikinda; RPK Kraljevo; RPK Leskovac; RPK Novi Sad; RPK Požarevac; RPK Sremska Mitrovica; RPK Užice; RPK Zaječar; Livrit; Naučno tehnološki park Beograd; Naučno tehnološki park Niš; Naučno tehnološki park Novi Sad; Naučno tehnološki park Čačak; KOMS – Krovna organizacija mladih; Forum beogradskih gimnazija; Forum srednji stručnih škola Beograd; Centar za pravosudna istraživanja – CEPRIS; Paraolimpijski komitet Srbije; Društvo psihologa Srbije; Srpsko sociološko društvo; CEIR - Centar za empirijska istraživanja religije; Antropološko društvo Srbije; Društvo andragoga Srbije; Institut za sociološka istraživanja; Institut za filozofiju i društvenu teoriju; Laboratorija za istraživanje roda; Laboratorija za aktivno građanstvo i demokratske inovacije; Laboratorija za društvenu kritiku; Pedagoško društvo Srbije; Udruženje likovnih pedagoga Srbije; Bibliotekarsko društvo Srbije; Udruženje novinara Srbije; Nezavisno udruženje novinara Srbije; Nezavisno društvo novinara Vojvodine; Stalna konferencija gradova i opština; Udruženje poslovnih žena Srbije; Biznis na štiklama; Udruženje poslovnih konsultanata Srbije; Srpsko lekarsko društvo; Udruženje sudskih veštaka u medicini rada; Udruženje likovnih umetnika Srbije (ULUS); Udruženje umetnika Srbije; Udruženje baletskih umetnika Srbije; Udruženje muzičkih i baletskih pedagoga Srbije; Zajednica instituta Srbije; Za dostojanstven rad u nauci; Sindikat zaposlenih u naučnoistraživačkoj delatnosti Srbije; Sindikat organizacija pravosudnih organa Srbije; Samostalni sindikat zaposlenih u poljoprivredi, prehrambenoj, duvanskoj industriji i vodoprivredi Srbije; Savez samostalnih sindikata Beograda; Unija sindikata zaposlenih u državnim organima Republike Srbije; Sindikat uprave Srbije; Sindikat zaposlenih u socijalnoj zaštiti Republike Srbije; Sindikat zaposlenih u komunalno-stambenoj delatnosti Srbije; Sindikat Telekoma „Srbija“; Savez samostalnih sindikata Srbije; Sindikat železničara Srbije; Sindikat novinara Srbije; Vojni sindikat Srbije; Industrijski sindikat Srbije; Sindikat visokog obrazovanja Srbije; Sindikat transportgas Srbija; Samostalni sindikat trgovine Srbije; Jedinstveni sindikat Telekoma Srbije; Sindikat Poreske uprave Srbije; Sindikat radnika elektrodistribucije Srbije; Samostalni sindikat metalaca Srbije; Vojni sindikat Gvozdeni puk; Samostalni sindikat kulture Srbije; Sindikat muzičkih umetnika; Nezavisni sindikat prosvetnih radnika Srbije; Zajednica sindikata Srbije; Удружени Синдикати Србије СЛОГА; Unija sindikata prosvetnih radnika Srbije; Sindikat obrazovanja Srbije; Sindikat radnika u prosveti

Srbije; Nezavisni sindikat policije; Sindikat policije Sloga; Policijski sindikat Srbije; Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Srbije; Sindikat medicinskih sestara i tehničara Srbije; Novi sindikat zdravstva Srbije; Sindikat zaposlenih u zdravstvu i socijalnoj zaštiti Vojvodine; Samostalni sindikat predškolskog vaspitanja i obrazovanja Srbije; Sindikat pravosuđa Srbije; Samostalni sindikat radnika energetike Srbije; Sindikat radnika Srbije; Sindikat lekara i farmaceuta Srbije; Savez farmaceutskih udruženja; Udruženje farmaceuta Vojvodine; Udruženje farmaceuta nišavsko-pirotskog regiona; Ujedinjeni granski sindikati Nezavisnost; Granski sindikat prosvetnih radnika Srbije Nezavisnost; Granski sindikat zdravstva i socijalne zaštite Nezavisnost; Granski sindikat uprave, pravosuđa, odbrane i policije Nezavisnost; Granski sindikat poljoprivrede i prerađivačke industrije Nezavisnost; Granski sindikat rudarstva i energetike Nezavisnost; Granski sindikat javnih saobraćajnih i komunalnih delatnosti Nezavisnost; Granski sindikat saobraćaja i telekomunikacija Nezavisnost; Granski sindikat kulture, umetnosti i medija Nezavisnost; Granski sindikat metalaca Nezavisnost; Magazin OPTIMIST; GayEcho; Merlinka festival; XY Spectrum; Atina – Udruženje građana za borbu protiv trgovine ljudima i svih oblika rodno zasnovanog nasilja; Centar za dostojanstven rad; Inicijativa za prava osoba sa mentalnim invaliditetom; Žena za ženu; SOS Vojvodina; Grupa 484; Trag fondacija; BOŠ – Beogradska otvorena škola; ACT - Zajedno za aktivno građansko društvo; Centar za socijalno preduzetništvo Kruševac; Neformalna grupa „Snaga“; Mame su zakon; Radanska Ruža; Smart House; Zvuci srca; Women on the Way; White Lemur – Soma Eco; Uradi – zaradi; Somborske šnajderke; Udruženje Ruke; Somborska dobra bašta; Nana agencija; Smart Kolektiv; Forum za odgovorno poslovanje; Kid Hub; Kafe Bar 16; GluteNo; EkoBag; Darovi Lužnice; Centar za integraciju mladih; EdTech Center Western Balkans; Chrono; Centar Zvezda; Caritas Srbije; Caritas Šabac; Bagel Bejgel; Anđeli; Crveni krst Srbije; Amity – snaga prijateljstva; Andramolje; Kulinarski institut Know-How; Vrtlari; Super Bake; Pop Art Studio; Plava školjka; Vizija asocijacija; Mreža organizacija za postpenalnu podršku Srbije; Centar za prevenciju kriminala i postpenalnu pomoć – NEOSTART; Centar za reintegraciju i aktivnizam Beograd; Centar za ljudksa prava Niš; NOVA+; Centar za resocijalizaciju i rehabilitaciju pritvorenih i osuđenih lica POST SCRIPTUM; Centar za individualni razvoj i unapređenje društva – PSIHOZON; Udruženje za pomoć zavisnicima i bivšim zavisnicima Restart; Udruženje građana „Šansa“; POSLE KIŠE; ADVERTO - Centar za životno usmeravanje; INTEGRACIJA; Omladisnki savet Kruševac; Odbor za ljudska prava

Valjevo; Udruženje „Prevent“; Udruženje za podršku u prevenciji i rehabilitaciji zavisnika od opojnih sredstava Izlazak; Udruženje građana „Kokoro“; Lidl; Re:Crafts; Kolektiv Talas TIRV; Савез инвалида рада Србије; Савез друштава Србије за борбу против шећерне болести; Савез параплегичара и квадриплегичара Србије; Савез за церебралну и дечију парализу Србије; Друштво мултипле склерозе Србије; Савез за помоћ особама са Даун синдромом; Инвалидски стрељачки савез Србије; Лига за особе са инвалидитетом; Савез бубрежних инвалида Србије; Савез ментално недовољно развијених особа Србије; Савез слепих Србије; Савез дистрофичара Србије; Савез глувих и наглувих Србије; Републичко удружење студената са хендикепом; Центар за самостални живот особа са инвалидитетом Србије; Центар за самостални живот особа са инвалидитетом Ниш; Мрежа… Из круга – Србија; Национална организација особа са инвалидитетом Србије; Савез удружења Србије за помоћ особама са аутизмом; Савез кошаркаша у колицима Србије; Форум младих са инвалидитетом Србије; Савез организација ампутираца Србије; Спортски савез инвалида Србије; Национални спортски савез слепих и слабовидих; Савез инвалида рада Војводине; Савез дистрофичара Војводине; Савез параплегичара и квадриплегичара Војводине; СУНЦОКРЕТ - Савез за церебралну и дечију парализу Војводине; Друштво мултипле склерозе Војводине; Савез бубрежних инвалида Војводине; Савез удружења за помоћ ментално недовољно развијеним особама у АП Војводини; Савез слепих Војводине; Савез друштава Војводине за борбу против шећерне болести; Савез глувих и наглувих Војводине; Спортски савез инвалида Војводине; Удружење особа са инвалидитетом Београд; Udruženje osoba sa invalidtetom FENIKS; Градска организација слепих Београда; Предузеће за израду и продају ортопедских помагала; Udruženje ratnih i mirnodopskih vojnih invalida Srbije; Udruženje ratnih vojnih invalida i porodica poginulih boraca Kragujevac; Organizacija Dan.

Poštovani,

Zamolio bih Vas za pomoć u prikupljanju relevantnih podataka povodom istraživanja koje radim u okviru pripreme doktorske disertacije na temu "Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja" na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu.

Jedan deo empirijskog istraživanja obuhvata i online anonimnu anketu čiji link Vam dostavljam:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSefVJpV471PCC7sSP2cIYMoKcxCbXrFbgIchTF1WZXitB0rnQ/viewform

Anketa je usmerena na ispitivanje stavova i isksutva osoba sa invaliditetom, žena, LGBTIQ+ osoba i pripadnika romske nacionalne manjine na tržištu rada u Republici Srbiji.

Zamolio bih Vas da anketu podelite članovima i članicama Vaših udruženja i odvojite 15 minuta Vašeg vremena za popunjavanje.

Hvala Vam unapred na saradnji i odvojenom vremenu za popunjavanje ankete.

Srdačan pozdrav,

Aleksandar Mihajlović

Iskustva i stavovi ispitanika(ca) o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srbiji

Upitnik koji je pred Vama deo je empirijskog istraživanja u okviru doktorske disertacije „Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja“ koju kandidat priprema na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu.

Pitanja su namenjena ispitivanju iskustva i stavova o diskriminaciji u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srbiji pripadnika romske nacionalne manjine, žena, osoba sa invaliditetom i LGBTIQ+ osoba.

Upitnik je anoniman, a dobijeni podaci biće korišćeni isključivo u naučnu svrhu za ocenu trenutnog stanja primene antidiskriminacionog zakonodavstva u Republici Srbiji. Sve lične informacije biće tretirane u skladu sa propisima Evropske unije o zaštiti podataka (GDPR) i nacionalnim Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti („Službeni glasnik RS“, br. 87/2018).

Za popunjavanje upitnika potrebno je izdvojiti oko 15 minuta.

Unapred hvala na odvojenom vremenu za popunjavanje upitnika!

1. **Koliko imate godina?** (prostor za upisivanje)

2. **Pol:**

Muški
Ženski
Ne želim da odgovorim

3. **Koje od navedenih ličnih svojstava posedujete:**

(moguće je označiti više odgovora; ukoliko želite da dodate određeno lično svojstvo pored već navedenih, molimo Vas da čekirate poslednji kvadratić i izvršite upis)

Ženski pol/rod
Pripadnik(ca) LGBTIQ+ populacije
Pripadnik(ca) romske nacionalne manjine
Osoba sa invaliditetom
Drugo (prostor za upisivanje)

4. **Stepen stručne spreme:**

(izaberite jedan od ponuđenih odgovora)

Nisam završio osnovnu školu
Osnovna škola

Srednja škola
Visoka škola
Specijalističke strukovne studije
Fakultet – osnovne akademske studije
Specijalističke akademske studije
Master akademske studije
Doktorske akademske studije

5. **Zanimanje:** upisati odgovor

6. **Označite visinu Vaših mesečnih prihoda:**

Manje od 24.000,00 RSD
Od 24.001,00 RSD do 50.000,00 RSD
Od 50.001,00 RSD do 80.000,00 RSD
Od 80.001,00 RSD do 120.000,00 RSD
Od 120.001,00 RSD naviše
Nemam mesečni prihod

7. **Koji je Vaš trenutni radnopravni status na tržištu rada u Republici Srbiji?**

Zaposlen(na) osnovu određenog ugovora
Radno sam angažovan(a) bez odgovarajućeg ugovora – „Rad na crno"
Nezaposlen(a) i prijavljen(a) na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje
Nezaposlen(a) ali nisam prijavljen(a) na evidenciji Nacionalne službe za zapošljavanje

8. **Ukoliko ste na prethodno pitanje odgovorili da ste zaposleni na osnovu određenog ugovora, molimo Vas da označite pravni osnov po kome radite:**

Ugovor o radu na neodređeno vreme
Ugovor o radu na određeno vreme
Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova
Ugovor o delu
Ostalo (prostor za upisivanje)

9. **Ukoliko ste zaposleni, označite pravnu formu poslodavca kod koga radite:**

Poslodavac u državnom vlasništvu
Poslodavac u privatnom vlasništvu
Međunarodna organizacija
Organizacija civilnog društva

Socijalno preduzeće (pravna forma obavljanja određene delatnosti čiji primarni cilj nije sticanje profita već ostvarivanje određenog društvenog cilja, na primer: zapošljavanje osoba sa invaliditetom ili žena žrtava porodičnog nasilja)
Samozaposlen
Ostalo (prostor za upisivanje)

10. **Da li poslodavac kod koga ste trenutno zaposleni ili ste prethodno radili ima ili je imao usvojeni interni dokument kojim se podstiče nediskriminatorno radno okruženje i poštovanje različitosti među zaposlenima?**

Da
Ne
Nije mi poznato

11. **Da li ste tokom INTERVJUA za zaposlenje ikada bili diskriminisani (tretirani na drugačiji, nepovoljniji način u odnosu na druga lica; bili isključivani; ograničavani u ostvarivanju prava; doživeli vređanje ugleda i časti i tome slično) na osnovu Vašeg ličnog svojstva?**

(*moguće je označiti više odgovora; ukoliko želite da dodate određeno lično svojstvo pored već navedenih, molimo Vas da čekirate poslednji kvadratić i izvršite upis*)

Da, po osnovu ženskog pola/roda
Da, po osnovu seksualne orijentacije kao pripadnik(ca) LGBTIQ+ populacije
Da, po osnovu romske nacionalne pripadnosti
Da, po osnovu invaliditeta
Ne, nisam bio diskriminisan(a)

12. **Da li ste tokom RADNOG ANGAŽOVANJA ikada bili diskriminisani (tretirani na drugačiji, nepovoljniji način u odnosu na druga lica; bili isključivani; ograničavani u ostvarivanju prava; doživeli vređanje ugleda i časti i tome slično) na osnovu Vašeg ličnog svojstva?**

(*moguće je označiti više odgovora; ukoliko želite da dodate određeno lično svojstvo pored već navedenih, molimo Vas da čekirate poslednji kvadratić i izvršite upis*)

Da, po osnovu ženskog pola/roda
Da, po osnovu seksualne orijentacije kao pripadnik(ca) LGBTIQ+ populacije
Da, po osnovu romske nacionalne pripadnosti
Da, po osnovu invaliditeta
Ne, nisam bio diskriminisan(a)

13. **Ukoliko ste bili izloženi diskriminaciji tokom intervjua za zaposlenje ili kao zaposleni(a), da li ste to prijavili nadležnim organima i tražili zaštitu svojih prava?** *(molimo Vas da odgovorite samo ukoliko ste bili žrtva diskriminacije)*

Da
Ne
Ne želim da se izjasnim

14. **Ukoliko ste na prethodno pitanje odgovorili sa „da", kom nadležnom organu (organima) ste prijavili da ste bili izloženi diskriminaciji tokom intervjua za zaposlenje ili kao zaposleni(a)?** (molimo Vas upišite odgovor)

15. **Ukoliko ste prijavili da ste bili diskriminisani tokom intervjua za zaposlenje ili kao zaposleni(a), u kojoj meri ste zadovoljni pruženom pravnom zaštitom?**
(molimo Vas da odgovorite samo ukoliko ste bili žrtva diskriminacije)

Veoma sam nezadovoljan(a)
Nisam zadovoljan(a)
Niti sam zadovoljan(a) niti sam nezadovoljan(a)
Zadovoljan(a) sam
Veoma sam zadovoljan(a)

16. **Ukoliko ste bili izloženi diskriminaciji tokom intervjua za zaposlenje ili kao zaposleni(a), a NISTE to prijavili nadležnim organima, molimo Vas navedite razlog?**

(*moguće je označiti više odgovora*)

Nemam poverenja u državne institucije
Plašio sam se osvete zbog prijavljivanja
Verovao sam da mogu samostalno da rešim nastalu situaciju
Drugo (prostor za upisivanje)

17. **Ukoliko biste doživeli diskriminaciju u oblasti rada i(ili) zapošljavanja, kome biste se obratili za zaštitu Vaših prava u Republici Srbiji?**

Sudu (podneo(la) bih tužbu protiv poslodavca)
Povereniku za zaštitu ravnopravnosti
Republičkoj agenciji za mirno rešavanje radnih sporova
Inspekciji rada
Posredniku za rešavanje sporova – medijatoru

Pokrenuo(la) bih interni mehanizam zaštite u okviru radnog kolektiva, ako bi takva mogućnost postojala
Drugo (prostor za upisivanje)

18. **Zbog čega ste izabrali odgovor na prethodno pitanje** (molimo Vas obrazložite odgovor)**?**
19. **Molimo Vas da se opredelite za jednu od sledećih tvrdnji sa kojom se slažete:**

    a. Kao potrošač ne kupujem ili ne bih kupovao(la) određene proizvode i(ili) usluge koje pruža poslodavac za koga je utvrđeno da postupa diskriminatorno prema svojim zaposlenima po nekom osnovu (ličnom svojstvu)?
    b. Kao potrošač kupujem ili bih kupovao(la) određene proizvode i(ili) usluge koje pruža poslodavac za koga je utvrđeno da postupa diskriminatorno prema svojim zaposlenima po nekom osnovu (ličnom svojstvu) ako bi oni imali nižu cenu u odnosu na iste ili slične proizvode i(ili) usluge?
20. **Kako biste *generalno* ocenili trenutno stanje u vezi sa zaštitom od diskriminacije u Republici Srbiji?**

Pozitivno
Negativno
Ne znam/nisam upoznat(a) sa ovom temom

21. **Na koji način se pravna zaštita od diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja u Republici Srbiji može unaprediti?** *(molimo Vas upišite odgovor)*

22. **Ukoliko Vas nešto nismo pitali na temu diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, a smatrate važnim, molimo Vas ostavite bilo koji komentar:**

Poštovani(a),

Pozivam Vas da uzmete učešće u realizaciji fokus grupe koja se sprovodi u svrhu izrade doktorske disertacije na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu na temu „*Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja*".

Zamolio bih Vas da odvojite Vaše vreme i kao pripadnik(ca) LGBTI+ populacije budete deo fokus grupe i podelite Vaša iskustva i stavove o diskriminaciji na tržištu rada u Republici Srbiji.

Razgovor tokom fokus grupe će biti tonski sniman, bez navođenja ličnih podataka sagovornika i sagovornica.

Fokus grupa će biti realizovana u prostorijama **Instituta za uporedno pravo u Beogradu**, **Tearzije 41**, **u četvrtak**, **20. marta 2025. godine od 19:00 do 20:30 časova**.

Molim Vas da Vaše učešće potvrdite odgovorom na ovaj imejl do utorka, 18. marta 2025. godine, i popunjavanjem ovog kratkog upitnika: https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd4yz_AvPCu_O4ikwjzl4XaoewqDDSjRb_Jxz7DXv6n1Hu4sA/viewform?usp=header

Ukoliko su Vam potrebne dodatne informacije, moj kontakt telefon je: 063/ 786 86 54.

U nadi da ćete se odazvati pozivu i Vašim iskustvom doprineti unapređenju trenutnog sistema zaštite od diskriminacije u našem društvu,

S poštovanjem,

Aleksandar Mihajlović

Poštovani(a),

Pozivam Vas da uzmete učešće u realizaciji fokus grupe koja se sprovodi u svrhu izrade doktorske disertacije na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu na temu „*Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja*".

Zamolio bih Vas da odvojite Vaše vreme i kao osoba sa invaliditetom budete deo fokus grupe i podelite Vaša iskustva i stavove o diskriminaciji na tržištu rada u Republici Srbiji.

Razgovor tokom fokus grupe će biti tonski sniman, bez navođenja ličnih podataka sagovornika i sagovornica.

Fokus grupa će biti realizovana u prostorijama Centra za stručno usavršavanje (Regionalni centar) u Nišu, u prizemlju zgrade, ulica Pariske komune bb, **u ponedeljak, 17. marta 2025. godine od 18 do 20:00 časova**.

U nadi da ćete se odazvati pozivu i Vašim iskustvom doprineti unapređenju trenutnog sistema zaštite od diskriminacije u našem društvu,

S poštovanjem,

Aleksandar Mihajlović

Poštovani(a),

Pozivam Vas da uzmete učešće u realizaciji fokus grupe koja se sprovodi u svrhu izrade doktorske disertacije na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu na temu „*Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja*".

Zamolio bih Vas da odvojite Vaše vreme i kao pripadnici romske nacionalne manjine budete deo fokus grupe i podelite Vaša iskustva i stavove o diskriminaciji na tržištu rada u Republici Srbiji.

Razgovor tokom fokus grupe će biti tonski sniman, bez navođenja ličnih podataka sagovornika i sagovornica.

Fokus grupa će biti realizovana u prostorijama Centra za stručno usavršavanje (Regionalni centar) u Nišu, ulica Pariske komune bb, **u utorak**, **18. marta 2025. godine od 18 do 19:30 časova**.

U nadi da ćete se odazvati pozivu i Vašim iskustvom doprineti unapređenju trenutnog sistema zaštite od diskriminacije u našem društvu,

S poštovanjem,

Aleksandar Mihajlović

Poštovana,

Pozivam Vas da uzmete učešće u realizaciji fokus grupe koja se sprovodi u svrhu izrade doktorske disertacije na Pravnom fakultetu Univerziteta u Nišu na temu „*Pravno-ekonomska analiza diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja*".

Zamolio bih Vas da odvojite Vaše vreme i kao pripadnica ženske populacije budete deo fokus grupe i podelite Vaša iskustva i stavove o diskriminaciji na tržištu rada u Republici Srbiji.

Razgovor tokom fokus grupe će biti tonski sniman, bez navođenja ličnih podataka sagovornica.

Fokus grupa će biti realizovana u prostorijama Centra za stručno usavršavanje (Regionalni centar) u Nišu, ulica Pariske komune bb, **u utorak**, **18. marta 2025. godine od 19:30 do 21:00 čas**.

U nadi da ćete se odazvati pozivu i Vašim iskustvom doprineti unapređenju trenutnog sistema zaštite od diskriminacije u našem društvu,

S poštovanjem,

Aleksandar Mihajlović

ПИТАЊА ЗА ФОКУС ГРУПЕ

1. Молимо Вас да поделите Ваше искуство уколико сматрате да сте били дискриминисани током интервјуа за запослење или током рада по основу Вашег личног својства. Које лично својство је било основ, повод за дискриминацију?
2. Који правни механизам заштите бисте користили или сте користили за заштиту од дискриминације на тржишту рада: судски механизам, Повереник за заштиту равноправности, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова, инспекција рада, посредовање-медијација, интерни механизам заштите код послодавца?
3. На који начин се положај друштвене групе којој припадате може унапредити у односу на тренутно стање на тржишту рада у Републици Србији? Шта предлажете да треба да се уради? Ко то треба да уради?
4. У којој мери тренутни образовни систем припрема људе за тржиште рада у Републици Србији и борбу против дискриминације, у смислу да су свесни својих права и знају да препознају случајеве дискриминације? Ко би то требало то да уради, како, на који начин?
5. На који начин сматрате да као потрошач можете утицати на послодавце чије производе и услуге купујете да мењају своје дискриминаторне праксе према запосленима? Да ли је бојкот куповине ефикасна мера?
6. Нисмо Вас питали, а Ви желите да нам кажете?

Оквирна питања за полуструктурисани интервју са медијаторком

1. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефикасну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефикасност примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду.
2. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефективну (делотворну) правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефективност (делотворност) примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду.
3. С обзиром на Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најдискриминисаније на тржишту рада у Републици Србији?
4. Шта сматрате главним разлозима да друштвене групе које сте навели у одговору на претходно питање имају такав неповољан третман на тржишту рада у односу на неке друге групе које нису у таквом положају?
5. Према досадашњој пракси, да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављено да је учињено од стране послодаваца из приватног или јавног сектора, и како то објашњавате?
6. Које економске подстицаје сматрате битним да их држава може применити као механизам ублажавања последица дискриминације одређених друштвених група на тржишту рада у Републици Србији (подстицаји за развој социјалног предузетништва, субвенционисање запошљавања особа са инвалидитетом итд)?
7. Које су предности примене посредовања (медијације) за заштиту од дискриминације (посебно дискриминација у области рада и запошљавања) у односу на антидискриминациону парницу (молим Вас да одговор обухвати и економски аспект, тј. цену коштања вођења посредовања и парнице), и да ли је овај вансудски механизам довољно искоришћен у пракси? Да ли је потребно увести претходно ослобађање сношења трошкова судског поступка у антидискриминационим парницама? Претходно важећи Закон о равноправности полова је то предвиђао код судског поступка заштите од дискриминације по основу пола. Да ли би увођење

такве одредбе за било које лично својство у случају подношења тужбе за заштиту од дискриминације било корисна подстицајна мера?

8. У којој мери непостојање адекватног институционалног праћења статистичких података о броју решених антидискриминационих радних спорова путем посредовања отежава праћење примене антидискриминационих прописа и посредовања као механизма за решавање ових спорова? Како би постојеће стање могло да се унапреди?

Оквирна питања за полуструктурисани интервју са директором Републичке агенције за мирно решавање радних спорова

1. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефикасну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефикасност примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду. Шта је био разлог увођења у Закону о мирном решавању радних спорова индивидуалног радног спора у случају дискриминације 2009. године?
2. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефективну (делотворну) правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефективност (делотворност) примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду.
3. С обзиром на Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најдискриминисаније на тржишту рада у Републици Србији?
4. Шта сматрате главним разлозима да друштвене групе које сте навели у одговору на претходно питање имају такав неповољан третман на тржишту рада у односу на неке друге групе које нису у таквом положају?
5. Према досадашњој пракси, да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављено да је учињено од стране послодаваца из приватног или јавног сектора, и како то објашњавате?
6. Које економске подстицаје сматрате битним да их држава може применити као механизам ублажавања последица дискриминације одређених друштвених група на тржишту рада у Републици Србији (подстицаји за развој социјалног предузетништва, субвенционисање запошљавања особа са инвалидитетом итд)?
7. Које су предности примене посредовања за решавање антидискриминационих радних спорова у односу на антидискриминациону парницу (молим Вас да одговор обухвати и економски аспект, тј. цену коштања вођења посредовања и парнице), и да ли је овај вансудски механизам довољно искоришћен у пракси?
8. У којој мери непостојање адекватног институционалног праћења статистичких података о броју решених антидискриминационих радних спорова путем

посредовања отежава праћење примене антидискриминационих прописа и посредовања као механизма за решавање ових спорова? Како би постојеће стање могло да се унапреди?

Оквирна питања за полуструктурисани интервју са судијом Вишег суда

1. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефикасну и ефективну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити?
2. С обзиром на Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најдискриминисаније на тржишту рада у Републици Србији, узимајући у обзир постојеће антидискриминационе парнице које су вођене пред Вишим судом?
3. Према досадашњој пракси, да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављено да је учињено од стране послодаваца из приватног или јавног сектора, и како то објашњавате?
4. Да ли сматрате да би увођење правила да се у поступку у парницама за остваривање грађанскоправне заштите због дискриминације по основу пола/рода и инвалидитета, тужилац ослободи претходног плаћања трошкова поступка, који би се исплаћивали из средстава суда, утицало на то да ове групе лица чешће пријављују случајеве дискриминације на тржишту рада?
5. Чланом 40б Закона о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, бр. 22 од 30. марта 2009, 52 од 24. маја 2021) прописано је следеће:
   Судови су дужни да:

1) воде евиденцију о правноснажним пресудама и одлукама донетим у парницама за заштиту од дискриминације, о правоснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и о правноснажним пресудама и одлукама донетим у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости;

2) за претходну годину, а најкасније до 31. марта текуће године, доставе Повереникуза заштиту равноправности анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке донете у парницама за заштиту од дискриминације, анонимизоване правноснажним пресудама и одлукама донетим у прекршајним поступцима због повреде одредаба којима се забрањује дискриминација и анонимизоване правноснажне пресуде и одлуке у кривичним поступцима за кривична дела која су у вези са дискриминацијом и повредом начела једнакости.

Евиденција из става 1. тачка 1) овог члана садржи и податке рашчлањене по основама дискриминације, областима друштвених односа, врсте одлука, одредбе закона на које се повреде односе и друге податке од значаја за сагледавање стања у области заштите од дискриминације.

Начин вођења евиденције судова за пресуде и одлуке из става 1. овог члана и начин њиховог достављања Поверенику прописује министар надлежан за правосуђе.

У којој мери би реализација ове одредбе Закона захтевала додатне ресурсе у смислу модификације постојећег програма електронског праћења предмета и ангажовања додатних људских ресурса? Да ли би ова одредба допринела прецизнијем праћењу стања и указивању на потребе за додатном законодавном интервенцијом у области заштите од дискриминације?

Оквирна питања за полуструктурисани интервју са Повереницом за заштиту равноправности

1. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефикасну правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефикасност примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду.
2. Да ли постојећи правни оквир у Републици Србији пружа ефективну (делотворну) правну заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања, и на који начин се може додатно унапредити? Молим Вас наведите препреке које утичу на ефективност (делотворност) примене антидискриминационих прописа, а које уочавате у Вашем раду.
3. С обзиром на Ваше досадашње искуство, које друштвене групе бисте издвојили као најдискриминисаније на тржишту рада у Републици Србији?
4. Шта сматрате главним разлозима да друштвене групе које сте навели у одговору на претходно питање имају такав неповољан третман на тржишту рада у односу на неке друге групе које нису у таквом положају?
5. Према досадашњој пракси, да ли је већи број случајева дискриминације у области рада и запошљавања пријављено да је учињено од стране послодаваца из приватног или јавног сектора, и како то објашњавате?
6. Које економске подстицаје сматрате битним да их држава може применити као механизам ублажавања последица дискриминације одређених друштвених група на тржишту рада у Републици Србији (подстицаји за развој социјалног предузетништва, субвенционисање запошљавања особа са инвалидитетом, родно одговорно буџетирање итд)?
7. Које су предности примене поступка за заштиту од дискриминације (посебно дискриминација у области рада и запошљавања) пред Повереником за заштиту равноправности у односу на антидискриминациону парницу (молим Вас да одговор обухвати и економски аспект, тј. цену коштања вођења посредовања и парнице), и да ли је овај вансудски механизам довољно искоришћен у пракси? Да ли је потребно увести претходно ослобађање сношења трошкова судског поступка у антидискриминационим парницама? Претходно важећи Закон о равноправности

полова је то предвиђао код судског поступка заштите од дискриминације по основу пола.

8. У којој мери непостојање адекватног институционалног праћења статистичких података о броју решених антидискриминационих радних спорова путем посредовања отежава праћење примене антидискриминационих прописа и посредовања као механизма за решавање ових спорова? Како би постојеће стање могло да се унапреди?

A.Mihajlović-Molba za odobrenje korišćenja prostora u Centru za stručno usavršavanje

From: Aleksandar Mihajlovic (aleksandarmihajlovic91@yahoo.com)

To: anjelena@gu.ni.rs

Cc: tanjapc9@gmail.com

Date: Wednesday, March 5, 2025 at 12:11 PM GMT+1

Poštovana gospođo Anđelković,

Obraćam Vam se molbom da mi se odobri korišćenje prostora u Centru za stručno usavršavanje u cilju realizacije fokus grupa za potrebe izrade doktorske disertacije na Pravnim fakultetu Univerziteta u Nišu.

U prilogu Vam dostavljam molbu sa navedenim danima i satnicom, kao i potvrdu Pravnog fakulteta Univerziteta u Nišu da sam student doktorskih akademskih studija.

Takođe, zamolio bih Vas da mi pošaljete zvanično odborenje korišćenja prostora u traženim danima na memorandumu Centra za stručno usavršavanje, jer će mi biti potrebno da imam kao dokument kada tražim odobrenje odsustva sa posla.

Hvala Vam unapred na pozitivnom odgovoru.

Moj kontakt telefon je: 063 786 86 54.

S poštovanjem,

Aleksandar Mihajlović

A.Mihajlovic-RC Molba.PDF
123.3kB

A.Mihajlovic-(SR)PhD Proof of Enrolment and Transcript of Records.pdf
266.7kB

ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Ниш
Париске комуне бб

ПРЕДМЕТ: Молба за уступање простора за реализацију истраживања у оквиру израде докторске дисертације

Поштовани,

Молим Вас да ми одобрите коришћење простора у оквиру Центра за стручно усавршавање за потребе реализације фокус група у циљу припреме докторске дисертације на Правном факултету Универзитета у Нишу. Молба се односи на временски период, понедељак, 17. март 2025. године у периоду од 18 до 20 часова, и уторак, 18. март 2025. године у периоду од 18 до 21 час.

Као студенту докторских академских студија права на Правном факултету Универзитета у Нишу (број индекса Д010/22) одобрена ми је израда докторске дисертације на тему „*Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања*“ (број одлуке НСВ Универзитета у Нишу 8/18-01-006/18-043, од 10. 07. 2018. године).

Као један део емпиријског истраживања, потребно је да реализујем фокус групе са женама, особама са инвалидитетом и припадницима ромске националне мањине. За наведену сврху ми је потребно одобрење коришћења просторија у Вашој институцији.

С поштовањем,

Александар Михајловић

Александар Михајловић

У Нишу, 05.03.2025.

ЦЕНТАР ЗА СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ
Париске Комуне бб, 18000 Ниш, Србија
Тел:+381 18 202 300; Факс:+381 18 202 420
info@rcnis.edu.rs; http://www.rcnis.edu.rs
т.р. 840-842668-41; ПИБ 103895510

CENTER FOR PROFESSIONAL TRAINING
Pariske Komune bb, RS-18000 Niš, Serbia
Phone:+381 18 202 300; Fax:+381 18 202 420
info@rcnis.edu.rs; http://www.rcnis.edu.rs

Poštovani,

Po dozvoli direktorke Centra za stručno usavršavanje Niš, odobreno je korišćenje prostorija Centra za stručno usavršavanje – velika sala u prizemlju za termin 17 i 18.03.2025. (večernji termin) bez nadoknade, u cilju realizacije fokus grupa, za potrebe izrade doktorske disertacije za Aleksandra Mihajlovića.

U Nišu,5.03.2025.

Jelena Anđelković
Sektor za stručno usavršavanje

БИОГРАФИЈА АУТОРА

Александар Михајловић рођен је 24. новембра 1991. године у Нишу где је завршио Основну школу „Вожд Карађорђе“ са одличним успехом, као и Гимназију „9. мај“, када му је додељена диплома „Вук Караџић“ и похвалница Краљевског Дома Карађорђевића за исказани изванредан успех у завршеном средњем образовању. Дипломирао је на Правном факултету Универзитета у Нишу 2014. године са просечном оценом 9,94. На истом факултету завршио је мастер академске студије права 2015. године са просечном оценом 10,00, одбранивши мастер рад на тему „Политика државне помоћи Европске уније“. Био је и добитник Повеље Универзитета у Нишу за најбољег дипломираног студента на Правном факултету у школској 2014/2015. години. Као добитник Чивнинг стипендије (Chevening Scholarship), коју додељује Влада Уједињеног Краљевства Велике Британије и Северне Ирске, завршио је мастер студије у области међународног права људских права (LLM International Human Rights Law) на Сасекс универзитету (Sussex University) у Брајтону 2020. године, са мастер тезом „Правно препознавање истополних веза пред Комитетом за људска права и Европским судом за људска права“ („The Legal Recognition of Same-Sex Relationships before the Human Rights Committee and the European Court of Human Rights“).

Током 2021. године завршио је Жан Моне модул за Европско монетарно право при Правном факултету Универзитета у Нишу, као и програм „Креирање и анализа јавних политика“ у организацији Природно-математичког факултета Универзитета у Новом Саду, Универзитета у Нишу и Правног факултета Универзитета у Београду.

Радио је као адвокатски приправник у адвокатској канцеларији у Нишу (2014–2018), и као млађи експерт при Републичком секретаријату за јавне политике Владе Републике Србије, у оквиру Групе за координацију Акционог плана за спровођење Програма Владе (2021–2023). Од 1. септембра 2023. године запослен је у Институту за упоредно право у Београду у звању истраживач сарадник.

Године 2019. положио је правосудни испит пред Министарством правде у Београду (са одликама из кривичног права и међународног приватног права), као и адвокатски испит пред Адвокатском комором Ниша. Успешно је завршио и основну обуку за медијаторе 2020. године.

Био је добитник стипендије „Доситеја“ коју додељује Фонд за младе таленте Републике Србије, стипендије за докторанде при Министарству просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије, као и стипендиста Европског форума Алпбах.

Области његовог истраживања јесу економска анализа права (право и економија), антидискриминационо право са посебним фокусом на област рада и запошљавања, људска права, анализа ефеката прописа и докумената јавних политика, плански систем Републике Србије, у оквиру којих је публиковао научне радове.

Од 2023. године именован је за секретара научног часописа „Страни правни живот“ који издаје Институт за упоредно право.

Поводом обележавања 70 година рада Института за упоредно право, 19. јуна 2025. године, Александру Михајловићу, истраживачу сараднику, додељена је награда за најбољег младог истраживача која носи име првог директора Института, проф. др Бориславa Т. Благојевића.

У циљу спровођења истраживања за потребе писања ове докторске дисертације, Александар Михајловић је као добитник стипендије Leonhard Leuer 2024–2025, финансиране од стране ДААД – Програма немачке службе за академску размену, боравио на студијском боравку у Европа институту Сарланд универзитета у Сарбрикену у Савезној Републици Немачкој, у периоду од 1. до 28. фебруара 2025. године.

Говори енглески језик, а служи се немачким језиком.

ИЗЈАВЕ АУТОРА

Прилог 4:

ИЗЈАВЕ АУТОРА ДОКТОРСКИХ ДИСЕРТАЦИЈА

Изјава 1.

ИЗЈАВА О АУТОРСТВУ

Изјављујем да је докторска дисертација, под насловом

„ПРАВНО-ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА"

која је одбрањена на ПРАВНОМ факултету Универзитета у Нишу:

- резултат сопственог истраживачког рада;
- да ову дисертацију, ни у целини, нити у деловима, нисам пријављивао/ла на другим факултетима, нити универзитетима;
- да нисам повредио/ла ауторска права, нити злоупотребио/ла интелектуалну својину других лица.

Дозвољавам да се објаве моји лични подаци, који су у вези са ауторством и добијањем академског звања доктора наука, као што су име и презиме, година и место рођења и датум одбране рада, и то у каталогу Библиотеке, Дигиталном репозиторијуму Универзитета у Нишу, као и у публикацијама Универзитета у Нишу.

У Нишу, 18. 3. 2026.

Потпис аутора дисертације:

Александар Михајловић

Александар Д. Михајловић

(Име, средње слово и презиме)

Изјава 2.

ИЗЈАВА О ИСТОВЕТНОСТИ ЕЛЕКТРОНСКОГ И ШТАМПАНОГ ОБЛИКА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

Наслов дисертације: „Правно-економска анализа дискриминације у области рада и запошљавања"

Изјављујем да је електронски облик моје докторске дисертације, коју сам предао/ла за уношење у **Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу,** истоветан штампаном облику.

У Нишу, 18.3.2026.

Потпис аутора дисертације:

Александар Михаиловић

Александар Д. Михаиловић

(Име, средње слово и презиме)

Изјава 3:

ИЗЈАВА О КОРИШЋЕЊУ

Овлашћујем Универзитетску библиотеку „Никола Тесла“ да у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу унесе моју докторску дисертацију, под насловом:

„ПРАВНО-ЕКОНОМСКА АНАЛИЗА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА“

Дисертацију са свим прилозима предао/ла сам у електронском облику, погодном за трајно архивирање.

Моју докторску дисертацију, унету у Дигитални репозиторијум Универзитета у Нишу, могу користити сви који поштују одредбе садржане у одабраном типу лиценце Креативне заједнице (Creative Commons), за коју сам се одлучио/ла.

1. Ауторство **(CC BY)**
2. Ауторство – некомерцијално **(CC BY-NC)**
3. Ауторство – некомерцијално – без прераде **(CC BY-NC-ND)**
4. Ауторство – некомерцијално – делити под истим условима **(CC BY-NC-SA)**
5. Ауторство – без прераде **(CC BY-ND)**
6. Ауторство – делити под истим условима **(CC BY-SA)**[1]

У Нишу, 18.3.2026.

Потпис аутора дисертације:

Александар Михаловић

Александар Д. Михаловић

(Име, средње слово и презиме)

[1] Аутор дисертације обавезан је да изабере и означи (заокружи) само једну од шест понуђених лиценци; опис лиценци дат је у наставку текста.