



РЕПУБЛИКА  
СРБИЈА



ПОВЕРЕНИК ЗА  
ЗАШТИТУ  
РАВНОПРАВНОСТИ

---

# ПОСЕБАН ИЗВЕШТАЈ ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ О ДИСКРИМИНАЦИЈИ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА

децембар 2019. године

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе

## САДРЖАЈ

САДРЖАЈ .....	3
УВОДНА РЕЧ .....	5
САЖЕТАК .....	7
1. О Поверенику за заштиту равноправности .....	16
2. Нормативни оквир остваривања и заштите равноправности у области рада и запошљавања .....	18
2.1. МЕЂУНАРОДНИ ПРАВНИ ОКВИР .....	18
2.1.1. Забрана дискриминације .....	18
2.1.2. Радни односи и запошљавање .....	20
2.2. НАЦИОНАЛНИ ПРАВНИ ОКВИР .....	22
2.2.1. Забрана дискриминације .....	22
2.2.2. Прописи о раду и запошљавању .....	24
2.3. РАЗЛИКА ИЗМЕЂУ ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ (МОБИНГА) И ДИСКРИМИНАЦИЈЕ НА РАДУ .....	27
3. Опис стања у остваривању и заштити равноправности у области рада и запошљавања .....	29
3.1. Извештаји Европске уније, међународних организација и уговорних тела .....	30
3.1.1. Уједињене нације .....	30
3.1.2. Савет Европе .....	35
3.1.3. Европска унија .....	38
3.2. Извештаји и истраживања домаћих институција и организација .....	42
4. Пракса Повереника за заштиту равноправности у периоду од 2010. до 2019. године .....	67
5. Кључни проблеми у остваривању и заштити од дискриминације у области рада и запошљавања и поступање повереника на сужбијању дискриминације .....	99
5.1. Дискриминација на основу пола и рода .....	114
5.1.1. Мишљења и препоруке Повереника .....	130
5.1.2. Препоруке мера за унапређење равноправности .....	139
5.1.3. Упозорења и саопштења .....	147
5.2. Дискриминација на основу брачног и породичног статуса .....	149
5.2.1. Мишљења и препоруке Повереника .....	156
5.2.2. Препоруке мера за унапређење равноправности .....	161
5.2.3. Упозорења и саопштења .....	164
5.3. Дискриминација на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама .....	165
5.3.1. Мишљења и препоруке Повереника .....	170
5.3.2. Препоруке мера за унапређење равноправности .....	176
5.3.3. Саопштења .....	178
5.4. Дискриминација на основу инвалидитета .....	179
5.4.1. Мишљења и препоруке Повереника .....	185
5.4.2. Препоруке мера за остваривање равноправности .....	188
5.4.3. Упозорења и саопштења .....	189
5.5. Дискриминација на основу старосног добра .....	190
5.5.1. Мишљења и препоруке Повереника .....	196
5.5.2. Препоруке мера за унапређење равноправности .....	201
5.5.3. Упозорења и саопштења .....	203

5.6.	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ НАЦИОНАЛНЕ ПРИПАДНОСТИ.....	204
5.6.1.	<i>Мишљења и препоруке Повереника .....</i>	213
5.6.2.	<i>Препоруке мера.....</i>	218
5.6.3.	<i>Упозорења и саопштења .....</i>	219
5.7.	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ЗДРАВСТВЕНОГ СТАЊА.....	220
5.7.1.	<i>Мишљења и препоруке Повереника .....</i>	224
5.7.2.	<i>Саопштења .....</i>	228
5.8.	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ СЕКСУАЛНЕ ОРИЈЕНТАЦИЈЕ .....	228
5.8.1.	<i>Мишљења и препоруке Повереника .....</i>	234
5.8.2.	<i>Препорука мера.....</i>	236
5.8.3.	<i>Упозорења и саопштења .....</i>	237
5.9.	ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ОСНОВУ ДРУГИХ ЛИЧНИХ СВОЈСТАВА И ВИШЕСТРУКА ДИСКРИМИНАЦИЈА.....	238
5.9.1.	<i>Мишљења и препоруке Повереника .....</i>	240
5.9.2.	<i>Препорука мера.....</i>	246
5.9.3.	<i>Упозорења и саопштења .....</i>	247
5.10.	ПРЕДЛОЗИ ЗА ОЦЕНУ УСТАВНОСТИ, ИНИЦИЈАТИВЕ И СУДСКИ ПОСТУПЦИ .....	248
5.10.1.	<i>Предлози за оцену уставности и законитости .....</i>	248
5.10.2.	<i>Иницијативе за измену прописа .....</i>	262
5.10.3.	<i>Парнице за заштиту од дискриминације .....</i>	274
5.10.4.	<i>Прекрајни поступци .....</i>	279
5.11.	Остали исходи поступака .....	283
6.	Препоруке за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности у области рада и запошљавања .....	299
7.	Прилог.....	303

## **УВОДНА РЕЧ**

Поштоване народне посланице и народни посланици,  
Поштоване читатељке и читаоци,

Пред вами је Посебан извештај о дискриминацији у области рада и запошљавања, који је самоиницијативно припремила институција Повереника за заштиту равноправности, у складу са својим законским овлашћењима.

Постоји више важних разлога за припрему овог извештаја. Већ десету годину за редом, од оснивања институције Повереника, област рада и запошљавања налази се у врху по броју поднетих притужби, односно најчешћи је разлог обраћања грађана и грађанки Поверенику, што завређује да се о овом проблему говори и разматра на највишем месту у држави, пред посланицама и посланицима Народне скупштине.

Право на достојанствен рад, на правичне и повољне услове за рад, правичну зараду и једнаку накнаду за рад исте вредности без икакве разлике, пристојан живот, напредовање, безбедност и заштиту здравља на раду, одмор, разоноду, разумно ограничење радног времена, повремена плаћена одсуства, право да се оснује синдикат и да се у њега учлани по свом избору, као и друга права по основу рада и у вези са радом, све су то права која су егзистенцијална и суштински утичу на живот грађана и развој друштва у целини. Улога Повереника, као централног механизма за спречавање и заштиту од дискриминације, поред низа законских овлашћења, јесте и праћење стања у области заштите равноправности, али и указивање на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, као и појаве које треба да нас забрину.

С тим у вези, један од основних разлога за подношење овог извештаја је управо у потреби да се сагледа стање у овој области, имајући у виду важност права на рад као основног људског права и његову повезаност са остваривањем начела равноправности. Циљ нам је да овим извештајем, пре свега народним посланицама и посланицима укажемо на позитивне помаке, уочене недостатке, као и проблеме и изазове у погледу остваривања равноправности и заштите од дискриминације на тржишту рада.

Подаци из овог извештаја нису и не могу бити једини показатељ рас прострањености дискриминације у друштву, али ипак указују на то како запослена и незапослена лица и послодавци схватају дискриминацију на тржишту рада у Србији, које проблеме у остваривању равноправности препознају, како перципирају дискриминацију и могућност заштите, које су групе најугроженије и који облици дискриминације су најучесталији. Уочено је, међутим, кроз праксу Повереника за заштиту равноправности, да постоји велика разлика у перцепцији грађана и грађанки о постојању дискриминације и броја случајева у којима су изјавили да су доживели дискриминацију, као и разлика између броја случајева у којима су грађани и грађанке изјавили да су доживели дискриминацију и броја случајева у којима су пријавили дискриминацију.

Наша пракса, као и бројна истраживања, показују да у области рада и запошљавања посебан проблем представља дискриминација жена, претежно на основу пола, као и брачног и породичног статуса, затим дискриминација на основу чланства у синдикалним, политичким и другим организацијама, дискриминација особа са инвалидитетом, млађих и старијих радника, Рома и Ромкиња, особа на основу здравственог стања, као и на основу других стварних, односно претпостављених личних својстава. Према релевантним истраживањима присутна је и дискриминација сиромашних грађана и грађанки, као и дискриминација на основу сексуалне оријентације, родног идентитета, изгледа, пребивалишта и сл. Поједине групе су изложене и вишеструком или укрштеној дискриминацији, а као основи дискриминације у овим случајевима наводе се најчешће пол и брачни и породични статус, старосно доба или инвалидитет и здравствено стање.

Право на рад као једно од основних људских права је под једнаким условима загарантовано свима. Узроци дискриминације на тржишту рада су разноврсни, а најчешће су то негативна предубеђења да су неки радници мање продуктивни од других, на основу неког њиховог личног својства (пол, брачни и породични статус, здравствено стање, инвалидитет, старост, припадност одређеној етничкој или мањинској групи...) или да би запошљавање неког лица довело до чешћих одсуствања са рада, већих трошкова (због трудноће и родитељства, разумног прилагођавања послова и радног места, због удаљености пребивалишта од места рада...). Бројна истраживања су показала да је, без обзира што се процес рада све више аутоматизује развојем нових технологија, у центру сваког успешног привредног субјекта увек човек и његове способности, компетенције и потенцијали који се у пуној мери могу остварити уколико су испуњени предуслови који се односе на задовољство на радном месту, заштиту безбедности и здравља на раду, социјалну сигурност и висину зараде.

У намери да се уочени проблеми прикажу и осветле и нађу могући начини за њихово превазилажење, приступили смо изради овог извештаја којим смо обухватили период од десет година од усвајања Закона о забрани дискриминације. Извештај обухвата нормативни оквир, различита истраживања и извештаје на нивоу Европске Уније, међународних организација и уговорних тела, домаћих организација и институција као и преглед рада саме институције, уз посебан акценат на кључне проблеме и навођење појединачних конкретних примера поступања. Саставни део овог извештаја је и истраживање које је Повереник спровео током 2019. године, а које се односи на област рада и запошљавања. Из овако сагледаног стања о дискриминацији у области рада и запошљавања, проистичу и препоруке за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности у области рада и запошљавања које се налазе на крају овог извештаја.

Бранкица Јанковић, поверилица за заштиту равноправности

## **САЖЕТАК**

Дискриминација представља сложену и друштвено опасну појаву која представља противправно понашање, односно неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање, искључивање, ограничавање или давање првенства у односу на лица или групе лица или њима блиска лица због неког њиховог стварног или претпостављеног личног својства.

Она се може јавити у свим областима друштвеног живота и уколико се адекватно и правовремено не сузбија може озбиљно утицати на развој друштва у целини. Право на равноправност, као основно људско право, ужива посебну заштиту управо због величине друштвене опасности и значаја добра које се штити.

Област рада и запошљавања представља област друштвеног живота која је од кључног значаја како за лични развој и породицу тако и за напредак друштва у целини.

Разумевајући важност поштовања људских права и поштовања принципа равноправности, Република Србија је протеклих година изградила адекватан антидискриминациони оквир и ратификовала најважније универзалне и регионалне споразуме у области људских права и забране дискриминације.

Право на рад је гарантовано Уставом Републике Србије, и то у оквиру људских и мањинских права и слобода. Свако има право на слободан избор рада, на једнаку доступност свих радних места. Сви имају право на поштовање достојанства на раду, безбедне и здраве услове рада, заштиту на раду, ограничено радно време, одмор, правичну накнаду, правну заштиту у случају престанка радног односа. Женама, омладини и особама са инвалидитетом се, у складу са законом, омогућава посебна заштита на раду и посебни услови рада.

Закон о забрани дискриминације, као посебан случај дискриминације, препознаје забрану дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области 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.

Антидискриминационе одредбе садрже и други закони, а у области рада и запошљавања то су пре свега Закон о раду, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, Закон о државним службеницима, Закон о запосленима у јавним службама, Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, али и други закони из ове области попут Закона о безбедности и здрављу на раду, Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима и Закона о запошљавању странца, као и прописи из других области чије спровођење има утицај на тржиште рада, попут прописа из области образовања, обавезног социјалног осигурања, пензијског и инвалидског осигурања, привреде и сл.

Шири оквир за доношење и ефикаснију примену антидискриминационих прописа представља и низ стратешких докумената и акционих планова којима су, између осталог, утврђени циљеви и приоритети антидискриминационог деловања и у области рада и запошљавања.

Постојећи антидискриминациони законодавни оквир је, без обзира на његов обим и обухват, а посебно имајући у виду брзину промена и начина живота као и њихов утицај на стање и кретање на тржишту рада, потребно унапређивати и усклађивати са правним тековинама Европске уније и међународним стандардима. Тако је, поред осталих, потребно изменити Закон о забрани дискриминације и предвидети успостављање јединственог, централизованог и стандардизованог система за прикупљање, бележење и анализу релевантних података за праћење појаве дискриминације и начине функционисања система правне заштите, на шта Повереник дуже време указује. Како би се унапредио правни оквир за повећање ефикасности заштите од дискриминације и усагласио са прописима Европске уније, потребно је донети и нове или унапредити постојеће прописе (измена Закона о раду, Породичног закона, Закона о социјалној заштити, Закона о финансијској подршци породици са децом, као и доношење Закона о родној равноправности, Закона о штрајку и сл.), али и приступити изради стратешких докумената и акционих планова чије је важење истекло, а који могу бити од утицаја на остваривање равноправности и унапређење положаја појединих група становништва, што се односи и на положај најугроженијих група на тржишту рада.

У пракси Повереника током година уочено је да се прописана процедура у погледу прибављања мишљења свих надлежних органа као и учешћа јавности, у појединим случајевима не спроводи доследно, што може довести до усвајања прописа који нису међусобно усклађени или нису усклађени са Уставом, о чему, поред осталог, сведоче и предпози за оцену уставности и законитости које је Повереник поднео Уставном суду, а који су представљени у овом извештају. Такође, веома је важно сагледати све ефекте прописа приликом њиховог доношења или измена, како се не би дододило да поједине одредбе теже погађају неке друштвене групе у односу на друге, као што се на пример десило са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору и Законом о финансијској подршци породици са децом. Повереник је, у целом периоду од када је установљен, примио највећи број притужби које су се односиле на дискриминацију у области рада и запошљавања - трећину од укупног броја свих примљених притужби. Такође, и резултати истраживања *Однос грађана и грађанки према дискриминацији* које Повереник редовно спроводи (последње истраживање је спроведено током 2019. године), превасходно указују да грађани и грађанке у великом броју перципирају распрострањеност дискриминације у овој области.

Ови подаци нужно не указују да је област рада и запошљавања област у којој има највише дискриминације, него да су грађани и грађанке изузетно осетљиви када је упитању ова област друштвеног живота, па неретко под дискриминацијом сматрају и друге неправде или повреде права. На стање у погледу заступљености дискриминације у друштву утиче низ фактора, међу којима су друштвени и културни контекст у којем живимо, однос друштва према дискриминацији, грађанска свест о неопходности и значају поштовања прописа, као и спремност грађана да пријаве њихово кршење, степен толеранције према различитостима,

поверење у рад институција, познавање основа и облика дискриминације, као и активности цивилног друштва у заштити људских права и др.

Резултати спроведених истраживања указују да постоји велика диспропорција између перцепције грађана и грађанке о постојању дискриминације и броја случајева у којима су грађани и грађанке изјавили да су доживели дискриминацију, као и диспропорција између броја случајева у којима су грађани и грађанке изјавили да су доживели дискриминацију и броја случајева у којима су грађани и грађанке пријавили дискриминацију. Такође, случајеви из праксе, како судске тако и праксе Повереника, показују разлику између броја пријављених случајева и случајева у којима је дискриминација у области рада и запошљавања утврђена. У истраживању *Дискриминација на тржишту рада* које је спроведено 2019. године, сви испитани актери на тржишту рада сматрају да је дискриминација у овој области широко распрострањена (92% анкетираних послодаваца, 86% незапослених и 84% запослених лица), док свега око трећина испитаника изјављује да је дискриминацију и доживело. Обраћање институцији Повереника, али и другим институцијама надлежним за различите повреде права (нпр. Инспекторат за рад, судови, Агенција за мирно решавање радних спорова) у најразличитијим случајевима је очекивано, имајући у виду егзистенцијалну важност права на рад, али и комплексност правних прописа, недовољно познавање појма дискриминације и његовог разликовања у односу на друге врсте неправди и повреда права. Због свега наведеног, од изузетне је важности и даље радити на унапређивању знања о механизмима заштите, као и о самом појму дискриминације.

Са друге стране, у пракси Повереника је, приликом извођења доказа у појединим поступцима, уочено да је код лица која траже заштиту или код појединих сведока присутан страх од губитка посла, мобинга или касније виктимизације, односно других последица пријављивања дискриминације, због чега појединци одустају од даљег вођења поступка односно у датом року не изврше допуну или предложени сведоци одбију да дају исказ. Овакав страх или обесхрабреност да се пријави дискриминација, што се дешава посебно када је у питању сексуално узнемирање у области рада и запошљавања, може утицати на смањење броја пријављених, откривених и санкционисаних повреда права, што показују и бројна истраживања јавног мњења. Један од најекспониранијих медијских случајева је и пример, сад већ бившег председника општине кога су жене пријавиле због сексуалног узнемирања и злостављања тек након дужег периода, при чему је у најширој јавности релативизован случај креирањем слике да су жртве саме криве за све што им се дододило.

У сваком случају, велики број и разноврсност притужби упућених Поверенику у области рада и запошљавања представљају показатељ стања у овој области, што је основни разлог сачињавања овог извештаја. Анализа праксе Повереника и спроведена истраживања, као и истраживања, анализе и извештаји других органа и организација, указују да у области рада и запошљавања немају сви једнаке шансе, да су неке друштвене групе изложеније дискриминацији, да примена појединих прописа доводи до негативних ефеката на остваривање равноправности у овој области, да постоје негативна предубеђења о продуктивности радника на основу неког њиховог личног својства (пол, брачни и породични статус, здравствено стање, инвалидитет, старост, припадност одређеној етничкој или мањинској групи...).

Притужбе поднете Поверенику указују да у области рада, а поготово запошљавања, иначе рањиве групе постају још рањивије и подложније дискриминацији. Тако су жене у лошијем положају на тржишту рада од мушкараца, а у великом ризику од дискриминације су и све особе из осетљивих друштвених група, пре свега особе са инвалидитетом, млади и старији, Роми и Ромкиње, припадници ЛГБТИ популације. Поред тога, грађани у притужбама неретко наводе више личних својстава као основе дискриминације што је најчешћи случај код дискриминације жена на основу пола и брачног и породичног статуса, али и особа са инвалидитетом или тзв. старијих радника због година живота и здравственог стања.

Као најдискриминисанија друштвена група, која је истовремено и најбројнија на тржишту рада, издвајају се жене. Подаци из бројних извештаја и истраживања указују да су жене у Републици Србији у неповољнијем положају у односу на мушкарце у свим областима друштвеног живота, а посебно је изражена дискриминација жена на тржишту рада, у учешћу у одлучивању, у економској сфери и образовању, као и родно засновано насиље према женама. Узроци који доводе до подређености или надређености полова, односно стереотипне улоге полова, производе неједнакости и на тржишту рада, а и даље је присутна пракса појединих послодаваца да у пријавама, на конкурсима и интервјуима за посао неоправдано укључују питања о породичном и брачном статусу, или аутоматски искључују жене због претпоставке о немогућности усклађивања приватних и пословних обавеза. Такође је приметна и пракса да жене након повратка са одсуства у вези са трудноћом и родитељством бивају премештене на нижа радна места, или не напредују, нити су на местима одлучивања због чињенице да имају децу о којој се старају. Поред тога, пракса је показала да није редак случај и да послодавци учењују запослене жене да потпишу бланко споразум о раскуду радног односа за случај да остану трудне или да им доприноси за обавезно социјално осигурање не буду уплаћени што се одражава и на друга права у вези са трудноћом и родитељством (примера ради на висину накнада и сл.).

Један од кључних проблема у овој области је потреба усклађивања рада и родитељства, а која се посебно односи на недовољно коришћење флексибилног радног времена, подстицање очева на коришћење одсуства са рада ради неге детета, као и потреба за обезбеђивањем довољног броја места у вртићима и предшколским установама уз усклађивање радног времена ових установа са променама на тржишту рада, креирање различитих видова финансијске и сваке друге врсте подршке и помоћи породици и др.

У пракси Повереника приметно је да се повећава број притужби поднетих на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, претежно због положаја појединих организација, као и остваривања права њихових чланова. Улога и положај синдиката и њихових чланова се мења последњих година у погледу броја чланова синдиката и поверењу које уживају. Дуже време се говори и о осавремењавању регулисања права на штрајк, узоди савета запослених, као и потреби подстицања приближавања и усаглашавања ставова социјалних партнера и јачања социјалног дијалога.

Када би се синдикати чешће обраћали за заштиту од дискриминације својих чланова, то би имало утицаја како на откривање тако и на санкционисање већег броја повреда. Оваква

ситуација би допринела унапређењу положаја и заштите свих запослених имајући у виду да би били боље информисани са механизмима заштите од дискриминације и охрабрени да затраже заштиту и остваре права која им припадају.

Када се ради о дискриминацији по основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама у области рада и запошљавања, приликом извођења доказа у појединим поступцима по притужбама, уочено је да поједини подносиоци притужби или сведоци истичу велики проблем страначког запошљавања, односно давања предности у поступку запошљавања члановима владајућих политичких странака, наводећи да осећају страх од последица пријављивања, због чега или одустају од даљег вођења поступка, односно предложени сведоци одбију да дају исказ, или не подносе притужбе. Овакву праксу потврђују сва релевантна истраживања, као и последње истраживање Повереника које је у прилогу овог извештаја, али и разматрања и закључци са округлих столова, дебата и сличних догађаја организованих на тему рада и запошљавања. Примена Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору погоршала је стање у погледу једнаких услова за запошљавање на тржишту рада у јавном сектору.

Особе са инвалидитетом се суочавају са донекле специфичним проблемима на тржишту рада, међу којима је приступачност посебан изазов, имајући у виду да онемогућавање кретања или приступа објектима и радном месту практично онемогућава остваривање права на рад особама са инвалидитетом. Поштовање и доследна примена принципа универзалног дизајна са циљем омогућавања несметаног приступа објектима и површинама, превозу, информацијама, комуникацијама и услугама за особе са инвалидитетом, омогућила би превазилажење ових проблема на које особе са инвалидитетом константно указују. Уз то, обавеза запошљавања одговарајућег броја особа са инвалидитетом у односу на величину послодавца је дала неке резултате, али Република Србија као највећи послодавац (за директне и индиректне кориснике буџетских средстава) још увек није изједначена са осталим послодавцима у погледу начина испуњавања ове обавезе. Запошљавање особа са инвалидитетом у јавним службама би свакако могло да допринесе значајном увећању стопе запослености особа са инвалидитетом, уз очекивања да би и као пример могло да послужи разумно прилагођавање послова или радних места у овим службама и другим послодавцима. Посебан проблем, на који се указује већ више година, и кроз различите извештаје и истраживања, јесте и потреба измене прописа о лишењу пословне способности и старательству над пунолетним лицима уз промоцију способности особа са инвалидитетом и омогућавање њиховог радног ангажовања и укључивања у свет рада.

Посебан изазов у области рада и запошљавања представља и дискриминација на основу старосног доба, и то, готово свих узрасних категорија становника, а посебно младих и тзв. старијих радника. Озбиљне демографске и економске последице на целокупну друштвену заједницу узрокује чињеница да се Србија већ више деценија суочава са проблемом одлива младих образованих људи, што захтева координисане мере у свим системима (образовања, запошљавања, решавања стамбених питања, подршке породици и деци), али и у изградњи система вредности који подржавају рад као вредност, напредовање на основу резултата рада, правичне и повољне услове рада, правичну зараду и једнаку накнаду за рад исте вредности, прихватање различитости и међусобно уважавање. Поред тога и радници старости већ преко 45 или 50 година живота се суочавају са отпуштањем или проглашавањем вишком запослених

као старији, са изговором да нису у могућности да прихватају нова знања и савладавају савремена техничка и технолошка достигнућа.

Када је у питању национална припадност, пракса Повереника је показала да су се у области рада и запошљавања притужбе у претежном делу односиле на дискриминацију Рома и Ромкиња, у чије име су се Поверенику углавном обраћале организације цивилног друштва. Више је фактора који утичу на овакво стање. Различита истраживања су показала да је по питању унапређења формалног запошљавања Рома и Ромкиња потребно свеобухватно деловати у смислу обухвата образовањем, нарочито већег броја девојчица, смањењем раног напуштања школовања, броја раних бракова, адекватног приступа становању и другим претпоставкама које утичу на ниво запошљивости. Један од проблема, иако је на томе много урађено, још увек јесте и обезбеђивање личних докумената. Такође, Повереник у својим годишњим извештајима о стању у области заштите равноправности континуирано указује на потребу равномерне заступљености националних мањина у јавном сектору, нарочито у вишенационалним и мултикултуралним срединама.

Дискриминација на основу здравственог стања се такође издаваја по учесталости навођења а неретко се јавља код вишеструке дискриминације, и то углавном заједно са старосним добом, инвалидитетом, полом или генетским особеностима. Са дискриминацијом приликом запошљавања или на послу, услед стигме и предрасуда, се суочавају и особе које живе са ХИВ/АИДС-ом.

У области рада и запошљавања појављују се и друга лична својства као основ дискриминације, попут изгледа, имовног стања, осуђиваности, генетских особености, избегличког статуса, језика, пребивалишта и др. али у много мањем броју у односу на наведена лична својства.

Посебан сегмент рада Повереника, као независног државног органа са активном процесном легитимацијом, јесте подношење тужби суду због повреде прописа који забрањују дискриминацију, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан. Ове парнице (тзв. *стратешке парнице*) Повереник покреће у општем интересу, са циљем да издејствује доношење повољних судских пресуда, којима се поред пружања правне заштите дискриминисаним лицима, упућује и јасна порука јавности да је дискриминација забрањена и да се делотворно санкционише. Од доношења Закона о забрани дискриминације, захваљујући донетим пресудама у поступцима које је покренуо Повереник, поједина спорна правна питања су разрешена, попут надлежности за одлучивање о случајевима дискриминације, хитности поступања, питања активне легитимације у спору, употребе статистичких података као средства доказивања, што је допринело развоју правне праксе. У вези са судском заштитом од дискриминације, поред парничних поступака, важно је указати и на значај прекршајних поступака, у којима протек времена и наступање апсолутне застарелости за вођење прекршајних поступака представља и даље проблем. С обзиром да су углавном прекршајноправни поступци које је покренуо Повереник обустављени због застарелости, поставља се питање ефикасност прекршајноправне заштите, а проблем је и што прекршајни судови о исходима поступака углавном не обавештавају Повереника. Све ово су разлоги због

којих би централизована евидентија и посебно евидентирање свих судских одлука могло да обезбеди и лакше праћење случајева дискриминације.

Поред наведених проблема пракса показује да је потребно квантитативно и квалитативно ојачати органе који врше надзор и контролу или представљају подршку угроженим групама становништва, као што су примера ради Инспекторат за рад, Национална служба за запошљавање, Управа за безбедност и здравље на раду, центри за социјални рад и сл.

Оно што је такође кроз овај извештај уочено и приказано, јесте да је у медијима и јавном простору присутан говор који неретко има елементе говора мржње, сензационализама, дискриминаторних ставова, увредљивог извештавања посебно о женама, Ромима и припадницима ЛГБТИ популације, тзв. старијим радницима, што се свакако одражава и на положај ових група на тржишту рада, као и на атмосферу на радном месту. Приказивањем позитивних примера и поштовањем Кодекса новинара допринело би се унапређењу толеранције, међусобног поштовања, а тиме и равноправном односу према свим друштвеним групама на тржишту рада.

На основу свеукупно сагледаног стања, а ради успостављања ефективне равноправности свих грађана и грађанки у области рада и запошљавања, као и делотворнијег сузијања дискриминације, у овом извештају су дате следеће препоруке:

1. Програмима и плановима предвидети одговарајуће мере на националном, покрајинском и локалном нивоу, са циљем унапређења равноправности и подизања нивоа запошљивости и одржавања запослења, посебно угрожених друштвених група и спречавања било ког облика непосредне или посредне дискриминације на тржишту рада. Мере утврђене програмима и плановима на локалном нивоу прилагодити потребама грађана и грађанки у тим срединама. Посебну пажњу посветити међусекторској и међуресорној сарадњи и сагледавању постигнутих ефеката спроведених мера.
2. У креирање мера и процес доношења и измене прописа треба укључити све релевантне актере и представнике друштвених група на које се они односе, али и стручњаке са релевантним искуством у одговарајућим областима, као и оне који ће директно у пракси примењивати прописе, поштујући процедуре и детаљно сагледавајући ефекте претходно спроведених мера и имплементације до тада важећих прописа. О овом нарочито водити рачуна приликом утврђивања мера којима ће се спречавати евентуално прекомерно запошљавање у јавном сектору. Хитно изменити постојеће прописе чија примена има негативан ефекат на права појединих друштвених група по основу рада, попут Закона о финансијској подршци породици са децом.
3. Унапредити прописе о раду у погледу унапређивања достојанственог рада, смањења несигурности на раду и учешћа нестандардних облика рада у циљу побољшања положаја радника, уз ефикасније механизме контроле редовне уплате доприноса за обавезно социјално осигурање од стране послодавца као обveznika уз обезбеђивање благовремене контроле уплате како би се избегле последице у случајевима престанка рада послодавца. Предузети мултисекторске активности на свим нивоима: у циљу задржавања и мотивисања, посебно

младих, да остану у земљи, као и подстицање повратка након стечених знања и искустава у иностранству, као и промоцији запошљавања на основу квалификација и компетенција, без обзира на чланство у политичким, и другим организацијама; у циљу усклађивања рада и родитељства уз активне мере популационе политике; равномерног регионалног развоја и развоја инфраструктуре, субвенцијама и подстицајима; усклађивања образовања са потребама тржишта рада и др.

4. Донети Стратегију о друштвено одговорном пословању која обухвата увођење посебних мера којима би се обезбедило да послодавци спроводе принцип једнаких могућности и недискриминације према кандидатима у поступку запошљавања и према запосленима у току рада, кроз интерне и екстерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације, вођење родно балансиране кадровске политике, управљање националном, етничком, верском, језичком и другом разноврсношћу, као и посебне мере у односу на померену старосну границу за остваривање права на пензију, посебно у смислу унапређивања заштите, безбедности и здравља на раду. Предвидети посебне мере којима би се допринело социјалној укључености и спречавању дискриминације припадника осетљивих друштвених група.

5. Наставити спровођење мера активне политике запошљавања у односу на сагледане ефекте до сада предузиманих мера и активности којима се у односу на уложена средства и обухват лица постижу најбољи ефекти на запошљавање теже запошљивих лица на тржишту рада, посебно имајући у виду пол, године живота, здравствено и социјално стање и друге карактеристике незапослених лица. Јачати капацитете Националне службе за запошљавање, као и институција локалне самоуправе за креирање мера активне политике запошљавања и других мера, уважавајући карактеристике локалног тржишта рада и, у том смислу, пружати додатну техничку помоћ и подршку процесу израде локалних акционих планова запошљавања уз изградњу партнериства међу социјалним партнерима на локалном нивоу. Промовисати друштвено одговорно пословање и стимулисати послодавце за примену принципа недискриминације и поштовања људских права.

6. Предузимати мере за смањење родне диспропорције и постојећих патријархалних образца у погледу неге, старања и бриге о деци и другим члановима породице уз промовисање равномерног дељења обавеза у односу на потребе и могућности, а не устаљене и очекivanе родне улоге, како би се постигla родна равноправност полова на тржишту рада. Донети пропис о родној равноправности и прописати обавезу свих органа јавне власти и послодавца да развију интерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације и вођење родно балансиране кадровске политике и родног буџетирања.

7. Континуирано предузимати активности у циљу подстицања што већег укључивања жена на тржиште рада, развоја женског предузетништва, остваривања равноправности у зарадама, учешћа жена у органима јавне власти, на функцијама и другим местима одлучивања. Посебну пажњу посветити унапређењу положаја жена које се баве пољопривредом и жена које живе на селу. Радити на унапређивању координисаног и ефикасног деловања свих институција система у пружању заштите од насиља у породици и других облика родно заснованог насиља.

8. Обезбедити ефикасно спровођење законских прописа о образовању, запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом, као и прописа који се односе на уклањање баријера применом принципа универзалног дизајна у свим областима са циљем омогућавања несметаног приступа објектима и површинама, превозу, информацијама, комуникацијама и услугама за особе са инвалидитетом. Пратити спровођење прописа о обавези запошљавања особа са инвалидитетом и подстицати обезбеђивање одговарајућих услуга подршке у складу са потребама особа са инвалидитетом. Изједначити Републику Србију као послодавца за директне и индиректне кориснике буџетских средстава са осталим послодавцима у погледу начина испуњавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом. Приступити измени прописа о лишењу пословне способности и старатељству над пунолетним лицима уз промоцију способности особа са инвалидитетом и омогућавање њиховог радног ангажовања и укључивања у свет рада.

9. Повећати обим политика усмерених ка унапређивању могућности за запошљавање младих креирњем посебних мера усмерених ка унапређењу положаја младих на тржишту рада, којима се омогућава лакше запошљавање, флексибилно радно време, сигурност на послу, одговарајућа зарада, оснивање сопственог посла и др. Нарочиту пажњу посветити посебним мерама за унапређење положаја младих који су у неповољнијем положају на тржишту рада, попут оних са низким образовањем и без радног искуства, младих који живе у руралним срединама, као и припадника осетљивих друштвених група.

10. Подстицати међугенерацијску размену знања и менторство како би се на најбољи начин искористила размена искуства и знања међу генерацијама, посебно млађим и старијим радницима који представљају и важан фактор континуитета рада и институционалне меморије. Додатно повећати могућности за одржање запослења и/или запошљавање тзв. старијих радника, креирњем посебних мера усмерених ка унапређењу њиховог положаја на тржишту рада, као и обезбеђивање одговарајуће преквалификације, доквалификације и обука у складу са савременим достигнућима, уз промоцију њихових капацитета и способности.

11. Обезбедити равноправно учешће грађана и грађанки - припадника националних мањина у раду органа јавне власти и јавних служби спровођењем мера за унапређење пуне и ефективне равноправности у запошљавању на свим нивоима територијалне организације, како би састав ових органа одговарао и националном саставу становништва.

12. Активно деловати на унапређењу положаја Рома и посебно Ромкиња, уз остваривање пуне сарадње свих актера у правцу подизања нивоа њихове запошљивости и запошљавања, укључивањем све деце у процес образовања, мерама за спречавање раног напуштања образовања, стицањем одговарајућих капацитета за улазак на тржиште рада, као и обезбеђивања адекватног приступа услугама из области здравствене и социјалне заштите и становаша.

13. Предузимати мере усмерене ка унапређивању положаја вишеструког дискриминисаних лица, као и припадника ЛГБТИ популације, избеглица, осуђених, особа које живе са ХИВ/АИДС-ом и других лица у правцу њихове пуне социјалне укључености, без стигматизације, посебно у поступку запошљавања и на раду.

14. Предузети активности на унапређивању квантитативних и квалитативних капацитета Инспектората рада у циљу још ефикаснијег и благовременог инспекцијског надзора поштовања права и обавеза утврђених прописима, уз адекватно процесуирање и санкционисање учињених повреда. Радити на убрзању решавања судских спорова и поступања у роковима водећи рачуна о застарелости, подстицају мирног решавања радних спорова, прописивању и изрицању одговарајућих санкција како у споровима чији је предмет дискриминација на раду или у вези са радом, тако и у случају мобинга и другим радно – правним споровима.

15. У континуитету реализовати едукативне програме намењене органима јавне власти, инспекцијским органима, судијама, послодавцима и синдикалним организацијама, запосленим и незапосленим лицима на евиденцији Националне службе за запошљавање, како би били обучени за препознавање и адекватно реаговање у случајевима дискриминације у области рада и запошљавања.

16. Подстицати социјални дијалог јачањем капацитета државних институција и социјалних партнера да би се у складу са потребама одговорило на понуду и потражњу на тржишту рада, подстицати дијалог о секторским политикама заснован на добро обавештености и партиципативности свих актера, пружати подршку колективном преговарању укључујући и преговарање на нивоу предuzeћа, са циљем осигурања доследне примене свих прописа и поштовања савремених принципа и препорука међународних тела.

17. Спроводити медијске кампање којима се повећава знање и истовремено разбијају предрасуде о способностима и могућностима поједињих друштвених група уз промоцију система вредности који подржавају рад као вредност, напредовање на основу резултата рада, правичне и повољне услове рада, једнаку накнаду за рад исте вредности. Подстицати промоцију тема које развијају културу толеранције, разумевања и уважавања различитости, међугенерацијске солидарности, међусобног поштовања, родне равноправности и недискриминације, али и информисаност и свест о значају и могућностима пријављивања повреде права на равноправност, али и других права из радног односа.

## 1. О ПОВЕРЕНИКУ ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ

Повереник за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник) је установљен Законом о забрани дискриминације<sup>1</sup> као самосталан, независан, специјализовани државни орган надлежан за заштиту грађана од дискриминације и унапређење равноправности.

Усвајањем Закона о забрани дискриминације, других антидискриминационих закона и установљавањем Повереника за заштиту равноправности, Република Србија је учинила значајан корак ка имплементацији међународних и европских антидискриминационих стандарда. Због тога је и надлежност Повереника широко одређена, у складу са

---

<sup>1</sup> „Службени гласник РС”, број 22/09

међународним стандардима, како би се омогућило ефикасно и делотворно сузбијање и заштита од дискриминације и пружио допринос остваривању и унапређивању равноправности. Независност и самосталност институције Повереника представљају основне постулате и кључне претпоставке за успешно остваривање њене друштвене улоге и мисије. Повереник своју законску улогу остварује разматрањем појединачних, конкретних случајева дискриминације, давањем мишљења да ли је дошло до повреда одредаба Закона о забрани дискриминације и издавањем препорука за њихово отклањање, опомена, упозорења, препорука органима јавне власти и другим лицима мера за остваривање равноправности, покретањем судских поступака, извештајима, мишљењима на нацрте закона и других аката, законодавним иницијативама и др.

Једна од основних надлежности Повереника јесте поступање по притужбама због дискриминације. Притужбу може поднети свако физичко и правно лице, група лица, као и организација које се баве заштитом људских права. У поступку по притужбама Повереник даје мишљење да ли је дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације, даје препоруке о начину отклањања повреде права и изриче законом утврђене мере за случај да дискриминатор не поступи по датој препоруци.

Повереник пружа информације подносиоцу притужбе о његовом праву и могућности покретања судског или другог поступка заштите, односно о начинима заштите права, а овлашћен је да препоручи и посредовање.

Повереник је законом овлашћен да у јавном интересу подноси тужбе суду, односно покреће тзв. стратешке парнице за заштиту од дискриминације. Повереник бира случајеве у којима ће затражити грађанскоправну заштиту од дискриминације пред судом, а то су најчешће случајеви учестале и широко распрострањене дискриминације, као и случајеви који изазивају тешке последице на припаднике маргинализованих друштвених група, а у погледу којих постоје добри изгледи за успех и потенцијал за остваривање циљева стратешког парничења. С друге стране, циљ, односно сврха стратешких парница је и да се путем судске праксе појасни смишоадређене норме, или да се путем ове праксе укаже на то да је одређени пропис потребно изменити, допунити, односно унапредити.

Поред тога, Повереник је овлашћен на подношење захтева за покретање прекршајног поступка, а може поднети и кривичну пријаву. Такође, може поднети и предлоге за оцену уставности и законитости.

Повереник је овлашћен да упозорава јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације.

Једно од овлашћења Повереника је и да препоручује органима јавне власти и другим лицима предузимање мера за остваривање равноправности.

Поред тога, Повереник је овлашћен да прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа ради спровођења и унапређивања заштите од дискриминације

и даје мишљења о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације.

Повереник подноси редован годишњи извештај о раду Народној скупштини Републике Србије, који садржи оцену стању у области заштите равноправности, а ако постоје нарочито важни разлози, може самоиницијативно или на захтев Народне скупштине да поднесе и посебне извештаје. Сваки извештај садржи препоруке за предузимање мера чији је циљ превазилажење уочених слабости и делотворније спречавање и сузбијање дискриминације.

Поред редовних годишњих извештаја, Повереник за заштиту равноправности је до сада поднео Народној скупштини три посебна извештаја – о дискриминацији особа са инвалидитетом, о дискриминацији деце и дискриминацији жена. Овај извештај је четврти посебан извештај Повереника и специфичан је по томе што није посвећен дискриминацији једне групе лица на основу личног својства, већ дискриминацији у области од великог значаја за сваког грађана и грађанку - области запошљавања и радних односа.

Важан део активности Повереника односи се и на успостављање и одржавање сарадње са органима надлежним за остваривање равноправности и заштиту људских права на територији аутономне покрајине и локалне самоуправе.

У циљу унапређивања равноправности, као и бољег информисања грађана и грађанки о појму и облицима дискриминације, начинима заштите и раду институције, Повереник у континуитету спроводи обуке и тренинге о појму дискриминације и механизима заштите, што је веома важна активност на пољу не само едукације него и превенције дискриминације и остваривања равноправности. Повереник takoђе објављује извештаје, приручнике и брошуре, који су доступни и на интернет презентацији [www.ravnopravnost.gov.rs](http://www.ravnopravnost.gov.rs).

## **2. НОРМАТИВНИ ОКВИР ОСТВАРИВАЊА И ЗАШТИТЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА**

У овом делу извештаја представљен је међународни и национални правни оквир остваривања и заштите равноправности у области рада и запошљавања, односно, представљени су најважнији међународни и национални прописи који се односе на забрану дискриминације у овој области.

### **2.1. Међународни правни оквир**

#### **2.1.1. Забрана дискриминације**

Република Србија примењује, као правни следбеник или непосредном ратификацијом, односно потврђивањем, велики број међународних уговора и конвенција који се односе на заштиту људских права и принципа једнаког третмана, односно, забрану сваког облика дискриминације. Најпре треба указати на акте које Србија примењује као чланица Уједињених нација, а који су саставни део домаћег правног система, као што су примера ради: Међународна конвенција о

укидању свих облика расне дискриминације<sup>2</sup>, Међународна конвенција о сузбијању и кажњавању злочина апартхејда<sup>3</sup>, Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена<sup>4</sup>, Конвенција о политичким правима жене<sup>5</sup>, Конвенција о правима особа са инвалидитетом<sup>6</sup>, Међународни пакт о грађанским и политичким правима<sup>7</sup>, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>8</sup>, Унiverзална декларација о људским правима<sup>9</sup>, Конвенција против тортуре и других суворих, нељудских или понижавајућих казни и поступака са опционим протоколима<sup>10</sup>, Конвенција о правима детета<sup>11</sup> и др. Међународна конвенција о заштити свих лица од присилних нестанака<sup>12</sup>.

Поред наведених, веома су значајни и акти Савета Европе које Србија такође примењује, а од којих су најважнији: Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода са протоколима<sup>13</sup>, Конвенција о спречавању мучења и нечовечних или понижавајућих поступака и кажњавања<sup>14</sup>, Конвенција Савета Европе о борби против трговине људима<sup>15</sup>, Додатни протокол уз Конвенцију о високотехнолошком криминалу који се односи на инкриминацију дела расистичке и ксенофобичне природе извршених преко рачунарских система<sup>16</sup>, Конвенција о заштити људских права и достојанства људског бића у погледу примене биологије и медицине: Конвенција о људским правима и биомедицини<sup>17</sup>, као и Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици<sup>18</sup>.

Комитет министара Савета Европе донео је и низ препорука које су усмерене на остварење принципа једнаког третмана и забране сваког облика дискриминације. Поред осталих, то је Препорука Комитета министара Савета Европе CM/Rec(2010)5 о мерама за борбу против дискриминације на основу сексуалне оријентације или родног идентитета, Препорука Комитета министара Савета Европе бр. Р(97) – О говору мржње, Препорука Комитета министара Савета Европе Р (97) 21 – О медијима и промовисању културе толеранције, затим Препорука о генералној политици бр. 1: Борба против расизма, ксенофобије, антисемитизма и нетолеранције Европске комисије за борбу против расизма и нетолеранције и Препорука о генералној политици бр. 2: Специјализована тела на националном нивоу за борбу против расизма, ксенофобије, антисемитизма и нетолеранције Европске комисије за борбу против расизма и нетолеранције.

<sup>2</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 31/67

<sup>3</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 14/75

<sup>4</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 11/81

<sup>5</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори”, број 7/54

<sup>6</sup> „Службени лист РС – Међународни уговори”, број 42/09

<sup>7</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71 и „Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 4/01

<sup>8</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/71

<sup>9</sup> Не подлеже ратификацији јер није међународни уговор, усвојена и проглашена Резолуцијом генералне скупштине Уједињених нација од 10. децембра 1948. године

<sup>10</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 9/91 и „Службени лист СЦГ - Међународни уговори”, бр. 16/05 и 2/06 и

<sup>11</sup> „Службени гласник РС - Међународни уговори”, број 7/11

<sup>12</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 15/90 и „Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, бр. 4/96 и 2/97

<sup>13</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 1/11

<sup>14</sup> „Службени лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 и Службени гласник РС – Међународни уговори”, 12/10 и 10/15

<sup>15</sup> „Службени лист СЦГ – Међународни уговори”, број 9/03

<sup>16</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 19/09

<sup>17</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 19/09

<sup>18</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 12/10

„Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 12/13

Република Србија у поступку приступања Европској унији усаглашава своје прописе са правним тековинама Европске уније, а посебно са антидискриминаторним прописима као што је Повеља Европске уније о основним правима из 2007. године, Директива 2000/43/EK о једнаком третману без обзира на расно или етничко порекло, Директива 2004/113/EK којом се примењује начело равноправности мушкарца и жена у могућности добијања и набавке роба, односно, пружања услуга и др. За даљи развој и унапређивање антидискриминационог законодавства и политика, од важности су и стратешки документи Европске уније којима су утврђени циљеви и приоритети деловања Европске уније у појединим областима, као што су на пример Европска стратегија за особе са инвалидитетом (2010-2020), Европска платформа за борбу против сиромаштва и социјалне искључености и др.

## 2.1.2. Радни односи и запошљавање

Велики број међународних аката односи са на област рада и запошљавања, а међу њима посебно се издвајају конвенције које је донела Међународна организација рада. За потребе овог извештаја посебно су издвојене конвенције које се директно или индиректно тичу питања једнаког третмана, односно, посебних мера које се предузимају према појединим категоријама лица ради остварења њихове пуне равноправности на раду или при запошљавању.

Неке од најзначајнијих конвенција Међународне организације рада у овој области, од којих су неке у целини и по својој суштини усмерене на остварење принципа једнаког третмана, док поједине садрже одредбе које забрањују дискриминацију, односно, забрану дискриминације постављају као један од основних принципа, јесу:

- Конвенција Међународне организације рада број 183 о заштити материњства<sup>19</sup>, са Препоруком о заштити материњства<sup>20</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 182 о најгорим облицима дечијег рада и Препорука Међународне организације рада број 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада<sup>21</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа<sup>22</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 105 која се односи на укидање принудног рада<sup>23</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 156 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице са породичним обавезама<sup>24</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>25</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса<sup>26</sup>;

<sup>19</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 1/10

<sup>20</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори”, број 12/57

<sup>21</sup> „Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 2/03

<sup>22</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 14/82

<sup>23</sup> „Службени лист СРЈ – Међународни уговори”, број 13/02

<sup>24</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 7/87

<sup>25</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 3/87

<sup>26</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори”, број 14/82

- Конвенција Међународне организације рада број 135 о заштити и олакшицама које се пружају представницима радника у предузећу<sup>27</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 143 о миграцијама у условима злоупотребе и унапређења једнаких могућности и третмана радника миграната<sup>28</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 123 о минималним годинама живота за запошљавање на подземним радовима у рудницима<sup>29</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 121 о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести<sup>30</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 97 о миграцији у циљу запошљавања<sup>31</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 111 која се односи на дискриминацију у погледу запошљавања и занимања<sup>32</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 98 о примени принципа права организовања и колективног преговарања<sup>33</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права<sup>34</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада број 58 о утврђивању минимума година старости за пријем деце на поморске радове<sup>35</sup>;
- Конвенција Међународне организације рада о ноћном раду деце у индустрији<sup>36</sup>;
- Међународна конвенција о ноћном раду жена запослених у индустрији<sup>37</sup>;
- Конвенција о заштити материњства<sup>38</sup>;
- Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности<sup>39</sup>.

У овој области су бројни и акти Савета Европе, првенствено Ревидирана европска социјална повеља<sup>40</sup>, основни документ о радним и социјалним правима. Стране уговорнице повеље прихватају, између остalog, да свако мора имати прилику да заради за живот обављањем послса који је слободно изабран; сви радници имају право на праведне услове рада; сви радници имају право на безбедне и здраве радне услове; сви радници имају право на правичну накнаду која је доволјна за пристојан животни стандард њих и њихових породица; сви радници и послодавци имају право на слободу удруживања у националне или међународне организације ради заштите својих економских и социјалних интереса; деца и омладина имају право на посебну заштиту од физичких и моралних ризика којима су изложени; запослене жене у случају материњства имају право на посебну заштиту; свако има право на одговарајуће погодности приликом професионалне обуке; сви радници имају право на једнаке

<sup>27</sup> „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори”, број 14/82

<sup>28</sup> „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори”, број 12/80

<sup>29</sup> „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори”, број 40/70

<sup>30</sup> „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори”, број 27/70

<sup>31</sup> „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори”, број 5/68

<sup>32</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 3/61

<sup>33</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 11/58

<sup>34</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 8/58

<sup>35</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 7/58

<sup>36</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 6/57

<sup>37</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 12/56

<sup>38</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 9/55

<sup>39</sup> „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори”, број 12/52

<sup>40</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори”, број 42/09

могућности и једнак третман у погледу запошљавања и намештења без дискриминације на основу пола; сви радници имају право на достојанство на раду; сва лица која имају породичне обавезе, а која су запослена или желе да се запосле имају на то право без дискриминације и колико год је могуће, без сукоба између запослења и породичних одговорности.

Европска унија низом аката утиче на стварање услова који ће допринети да се принцип једнаког третмана, без обзира на разлику у погледу личних својстава, оствари у пракси у што је могуће већој мери у области рада и запошљавања. У том смислу веома је значајна Директива 2000/78/EK којом се установљава општи оквир за равноправан третман у запошљавању, Директива 2006/54/EK Европског парламента и Савета о спровођењу начела једнакости и једнаких могућности мушкираца и жена у питањима запошљавања и обављања занимања, као и Директива 2010/41/EU Европског парламента и Савета о примени начела једнаког третмана мушкираца и жена који се баве одређеном активношћу у својству самозапослених лица.

## 2.2. Национални правни оквир

### 2.2.1. Забрана дискриминације

У Србији је дискриминација забрањена Уставом Републике Србије<sup>41</sup> који у члану 21. утврђује да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Уставом је прописано да се неће сматрати дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације<sup>42</sup>, који на детаљан начин уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације, као и поступак заштите од дискриминације и који је у највећој мери хармонизован са прописима Европске уније који уређује ову област.

Остварењу равноправности значајно доприносе и посебни антидискриминациони закони, као што су Закон о заштити права и слобода националних мањина<sup>43</sup>, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом<sup>44</sup> и Закон о равноправности полова<sup>45</sup>. Поред тога, антидискриминационе одредбе су садржане у многим законима којима се уређују поједине области друштвених односа, као што су: Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>46</sup>, Закон о социјалној заштити<sup>47</sup>, Закон о здравственој

<sup>41</sup> „Службени гласник РС”, број 98/06

<sup>42</sup> „Службени гласник РС”, број 22/09

<sup>43</sup> „Службени лист СРЈ”, број 11/02, „Службени лист СЦГ”, број 1/03 – Уставна повеља и „Службени гласник РС”, бр. 72/09 – др. закон, 97/13 – УС и 47/18

<sup>44</sup> „Службени гласник РС”, бр. 33/06 и 13/16

<sup>45</sup> „Службени гласник РС”, број 104/09

<sup>46</sup> „Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13

<sup>47</sup> „Службени гласник РС”, број 24/11

заштити<sup>48</sup>, Закон о здравственом осигурању<sup>49</sup>, Закон о предшколском васпитању и образовању<sup>50</sup>, Закон о основама система образовања и васпитања<sup>51</sup>, Закон о основном образовању и васпитању<sup>52</sup>, Закон о средњем васпитању и образовању<sup>53</sup>, Закон о високом образовању<sup>54</sup>, Закон о Националном оквиру квалификација Републике Србије<sup>55</sup>, Закон о црквама и верским заједницама<sup>56</sup>, Закон о заштити лица са менталним сметњама<sup>57</sup>, Закон о кретању уз помоћ пса водича<sup>58</sup>, Закон о употреби знаковног језика<sup>59</sup>, Закон о превенцији и дијагностици генетичких болести, генетички условљених аномалија и ретких болести<sup>60</sup>, Закон о планирању и изградњи<sup>61</sup>, Закон о службеној употреби језика и писма<sup>62</sup>, Закон о бесплатној правној помоћи<sup>63</sup> и други закони. Поред тога, у најави је измена Закона о забрани дискриминације, као и доношење или измена и других прописа, попут на пример прописа о заштити лица са менталним сметњама у установама социјалне заштите, Закона о родној равноправности, Закона о социјалној заштити, Породичног закона, Закона о штрајку и др.

Влада Републике Србије донела је у овој области низ стратешких докумената и акционих планова којима је створен шири оквир за доношење и ефикаснију примену антидискриминационих прописа, односно, утврђени су циљеви и приоритети антидискриминационог деловања у појединим областима. Међу најважнијим стратегијама у овој области су Стратегија превенције и заштите од дискриминације<sup>64</sup>, Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године<sup>65</sup>, Стратегија за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године<sup>66</sup>, Национална стратегија за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и партнерским односима<sup>67</sup>, Стратегија развоја образовања у Србији до 2020. године<sup>68</sup>, Национална стратегија за младе за период од 2015. до 2025. године<sup>69</sup>, Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности Уједињених нација – Жене, мир и безбедност у Републици Србији (2017-2020)<sup>70</sup>, Национална стратегија за младе за период 2015. до 2025. године<sup>71</sup>, Национални акциони план запошљавања за 2019. годину<sup>72</sup>, Стратегија

<sup>48</sup> „Службени гласник РС”, број 25/19

<sup>49</sup> „Службени гласник РС”, број 25/19

<sup>50</sup> „Службени гласник РС”, бр. 18/10, 101/17, 113/17 – др. закон, 95/18 – др. закон и 10/19

<sup>51</sup> „Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18 - др. закон и 10/19

<sup>52</sup> „Службени гласник РС”, бр. 55/13, 101/17, 27/18 -др. закон и 10/19

<sup>53</sup> „Службени гласник РС”, бр. 55/13, 101/17 и 27/2018 - др. закон

<sup>54</sup> „Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18 - др. закон, 73/18 и 67/19

<sup>55</sup> „Службени гласник РС”, број 27/18

<sup>56</sup> „Службени гласник РС”, број 36/06

<sup>57</sup> „Службени гласник РС”, број 45/13

<sup>58</sup> „Службени гласник РС”, број 29/15

<sup>59</sup> „Службени гласник РС”, број 38/15

<sup>60</sup> „Службени гласник РС”, број 8/15

<sup>61</sup> „Службени гласник РС”, бр. 72/09, 81/09 -испр., 64/10 – одлука УС, 24/11, 121/12, 42/13 – одлука УС, 50/13 – одлука УС, 98/13 – одлука УС, 132/14, 145/14, 83/18, 31/19 и 37/19 - др. закон

<sup>62</sup> „Службени гласник РС”, бр. 45/91, 53/93, 67/93, 48/94, 101/05 – др. закон, 30/10, 47/18 и 48/18 - исправка

<sup>63</sup> „Службени гласник РС”, број 87/18

<sup>64</sup> „Службени гласник РС”, број 60/13

<sup>65</sup> „Службени гласник РС”, број 4/16

<sup>66</sup> „Службени гласник РС”, број 26/16

<sup>67</sup> „Службени гласник РС”, број 27/11

<sup>68</sup> „Службени гласник РС”, број 107/12

<sup>69</sup> „Службени гласник РС”, број 22/15

<sup>70</sup> „Службени гласник РС”, број 109/15

<sup>71</sup> „Службени гласник РС”, број 22/15

<sup>72</sup> „Службени гласник РС”, број 105/18

безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године са Акционим планом за њено спровођење<sup>73</sup> и др.

Једном броју стратешких докумената и акционих планова истекао је период на који су донети. То се првенствено односи на стратегије: превенције и заштите од дискриминације, унапређења положаја особа са инвалидитетом, развоја социјалне заштите, развоја образовања одраслих, друштвено одговорног пословања, као и стратегије о старењу. Нови стратешки документи треба да буду базирани на евалуацији претходно важећих стратегија и уз уважавање тренутног стања и потреба друштвених група на које се односе.

## 2.2.2. Прописи о раду и запошљавању

Велики број домаћих прописа уређује питања у вези са радом и запошљавањем и већина садржи антидискриминаторне одредбе. Законом о раду<sup>74</sup>, одредбама члана 18. прописано је да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. Закон о раду садржи одредбе о посебној заштити запослене жене за време трудноће и порођаја, свих запослених по основу неге и посебне неге детета, радника млађих од 18 година живота, особа са инвалидитетом, као и запосленог у вези са активностима у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Изменама и допунама Закона о раду из 2014. године унето је неколико новина важних са аспекта забране дискриминације. Најпре, уведена је коректна терминологија у односу на запослене са инвалидитетом и укинути су омаловажавајући и стигматизирајући термини који су коришћени у законском тексту. Уведен је ново правило о прерасподели терета доказивања, којим је прописано да ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог закона, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом, што је у складу са правилима о прерасподели терета доказивања садржаним у члану 45. Закона о забрани дискриминације. Напредак је постигнут у погледу заштите запослених жена прописивањем правила да запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, као и правила којим се запосленој за време трудноће признаје право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца. Такође, изменама и допунама Закона о раду из 2017. године уведена је обавеза послодавца да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно

<sup>73</sup> „Службени гласник РС”, број 96/18

<sup>74</sup> „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење

ангажованог лица на рад. Као разлог за измену ове одредбе наведено је сузбијање „рада на црно“. Овим изменама је уведена и обавеза послодавца да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Даље, чланом 5. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености<sup>75</sup> уређено је да се тај закон заснива на начелима: забране дискриминације, у складу са законом; непристрасности при обављању послова запошљавања; родне равноправности; афирмтивне акције усмерене према теже запошљивим незапосленим лицима; слободе у избору занимања и радног места; бесплатности обављања послова запошљавања према незапосленим лицима. Законом о запошљавању странаца<sup>76</sup>, одредбама члана 4. прописано је да странци који се запошљавају у Републици Србији имају једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и самозапошљавања као и држављани Републике Србије, ако су испуњени услови у складу са законом. Такође, странац се сматра незапосленим у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености и остварује једнака права као држављани ако су испуњени услови у складу са овим законом.

Закон о заштити права на суђење у разумном року<sup>77</sup> регулише судску заштиту права на суђење у разумном року са циљем да предупреди настајање повреде права на суђење у разумном року, што је посебно значајно и за област радних односа и радних спорова.

Треба напоменути да је Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору<sup>78</sup> утврђен начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја запослених до достизања утврђеног максималног броја запослених. Одредба члана 20. став 1. овог закона, којом је било прописано да запосленом у јавном сектору за време примене овог закона престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију, била је повод да Повереник за заштиту равноправности и Заштитник грађана поднесу заједнички предлог за оцену уставности Уставном суду Србије. Анализа ове одредбе, заједно са анализом осталих релевантних прописа, показала је да запосленом у јавном сектору радни однос престаје по сили закона, самим стицањем права на старосну пензију, што значи да су овом одредбом очигледно у неједнак положај биле стављене жене у односу на мушкарце запослене у јавном сектору. Одлуком Уставног суда број IУз 244/2015<sup>79</sup> престале су да важе одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору<sup>80</sup>.

Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима<sup>81</sup> се, због посебних карактеристика и услова сезонског рада у одређеним делатностима, уређује поједностављен начин радног ангажовања лица и плаћања пореза и доприноса за рад на пословима који су сезонског карактера у појединим делатностима

<sup>75</sup> „Службени гласник РС”, бр. 36/09, 30/10-др. закон, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон и 113/17

<sup>76</sup> „Службени гласник РС”, бр. 128/14, 113/17, 50/18 и 31/19

<sup>77</sup> „Службени гласник РС”, број 40/15

<sup>78</sup> „Службени гласник РС”, број 68/15, 81/16 - одлука УС и 95/18

<sup>79</sup> „Службени гласник РС”, број 81/2016

<sup>80</sup> Овом одлуком стављено је ван снаге решење IУз-244/2015 од 8. октобра 2015. године којим се обуставља извршење појединачног акта или радње предузете на основу одредаба члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС”, број 68/15).

<sup>81</sup> „Службени гласник РС”, број 50/18

одређеним у складу са законом у сектору пољопривреде, шумарства и рибарства тзв. сезонски послови. Овај закон је доживео бројне критике од стране стручне јавности имајући у виду да је законом предвиђено да сезонски радници раде ван радног односа, те не остварују заштиту из радног односа у погледу ограниченог радног времена, одмора у току дневног рада, дневног и недељног одмора, плаћеног прековременог рада. Такође, овај закон уместо писаног предвиђа усмени договор између послодавца и сезонског радника, што уноси потпуну неизвесност у садржину односа радника и послодавца будући да не постоји ниједан доказ о уговореним условима рада.

Поред тога, Законом о безбедности и здрављу на раду<sup>82</sup>, одредбама члана 42. став. 5. прописано је да није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених.

Забрана дискриминације и поштовање једнаких могућности без разлике за све су међу основним начелима Закона о државним службеницима<sup>83</sup>, Закон о запосленима у јавним службама<sup>84</sup>, Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе<sup>85</sup>, Закона о заштити узбуњивача<sup>86</sup> и Закона о волонтирању<sup>87</sup>, Закона о спречавању злостављања на раду<sup>88</sup>, Закона о мирном решавању радних спорова<sup>89</sup>, Закона о штрајку<sup>90</sup>, Закона о систему плате запослених у јавном сектору<sup>91</sup>, Закона о Агенцији за борбу против корупције<sup>92</sup>, Закона о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити<sup>93</sup>, као и Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>94</sup>, који су по својој суштини усмерени ка остваривању принципа једнаког третмана и забрани дискриминације.

У области рада и запошљавања Влада Републике Србије донела је важне стратешке акте, а неки од њих се заснивају на принципу забране дискриминације – Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године<sup>95</sup> која посебно обрађује питање једнаких могућности на тржишту рада и на основу које се на годишњем нивоу доносе акциони планови запошљавања, Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији<sup>96</sup> која у свом уводном делу као принцип установљава једнаке могућности за све, као и Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2013. до 2017. године<sup>97</sup> и Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022.

<sup>82</sup> „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17-др.закон

<sup>83</sup> „Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08, 104/09, 99/14, 94/17 и 95/18

<sup>84</sup> „Службени гласник РС“, бр. 113/17 и 95/18

<sup>85</sup> „Службени гласник РС“, бр. 21/16, 113/17, 95/18 и 113/17-др.закон

<sup>86</sup> „Службени гласник РС“, број 128/14

<sup>87</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

<sup>88</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

<sup>89</sup> „Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18

<sup>90</sup> „Службени гласник РС“, број 29/96-53, 101/05-28 др.закон и 103/12- одлука УС

<sup>91</sup> „Службени гласник РС“, бр. 18/16, 108/16, 113/17 и 95/18

<sup>92</sup> „Службени гласник РС“, бр. 97/08, 53/10, 66/11-одлука УС, 67/13-УС, 112/13-Аутентично тумачење и 8/15-одлука УС

<sup>93</sup> „Службени гласник РС“, бр. 91/15 и 50/18

<sup>94</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13

<sup>95</sup> „Службени гласник РС“, број 37/11

<sup>96</sup> „Службени гласник РС“, број 16/10

<sup>97</sup> „Службени гласник РС“, број 100/13

године са акционим планом за њено спровођење<sup>98</sup>, Национални програм за сузбијање сиве економије<sup>99</sup> са акционим планом за 2016. и 2017. годину<sup>100</sup> и др.

## 2.3. Разлика између злостављања на раду (мобинга) и дискриминације на раду

Пракса Повереника за заштиту равноправности показује да велики број грађана и грађанки не зна која је разлика између дискриминације на раду и злостављања на раду (мобинга). Због тога ће у овом делу извештаја бити представљене најважније разлике између ова два друштвена феномена, која су забрањена.

Дискриминација и злостављање на раду имају традицију дугу колико и сам радни однос у савременом смислу те речи, али је било потребно доста времена и много напора да би се подигла свест да су у питању штетна поступања, као и да би се обезбедила правна заштита против ових понашања. Злостављање на раду и дискриминација на раду нису исти појмови нити исти феномени, иако се често, у јавности, између њих не прави разлика. Последњих година се о мобингу више говори, забрањен је посебним законом у Србији, али и даље одређени број правних теоретичара у мобингу види само један облик дискриминације на раду. Злостављање на раду и дискриминација на раду могу имати сличне облике, међутим они су најчешће мотивисани различитим побудама, имају различите последице, различите актере, а спорови се решавају у различитим поступцима и пред различитим органима.

Најбитнија карактеристика дискриминације на раду је да је дискриминатор по правилу или сам послодавац или други запослени који је по овлашћењу самог послодавца, односно, на основу овлашћења радног места у позицији да одлучује о заснивању радног односа, престанку радног односа, стручном усавршавању и напредовању на посту, као и другим правима из радног односа. За постајање дискриминације на раду неопходно је прављење разлике, искључивање или давање првенства на основу неког личног својства. При томе, треба имати у виду да се не сматра дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица.

У међународном и европском праву мобинг је најчешће регулисан у оквиру људских права и дискриминације, односно у вези са тим правима, тако да се може рећи да не постоји јединствена дефиниција мобинга. Међународна организација рада дефинише мобинг као увредљиво понашање у виду кажњавања, окрутних, малициозних или понижавајућих поступака са намером да се потцени појединач или група радника. То укључује удружијање или мобинг против одређеног радника и подвргавање те особе психолошком насиљу константне негативне примедбе и критицизам, изолацију особе, оговарање и ширење лажних информација. Европски документ који се бави мобингом као посебним питањем је Оквирни

<sup>98</sup> „Службени гласник РС“, број 96/18  
<sup>99</sup> „Службени гласник РС“, број 110/15

<sup>100</sup> „Службени гласник РС“, број 88/17

споразум о узнемирању и насиљу на раду који третира мобинг као посебан проблем који може а и не мора бити повезан са неким од основа дискриминације.

Усвајањем Закона о спречавању злостављања на раду, Србија се придружила малом броју држава које су мобинг регулисале посебним законом. Злостављање на раду је дефинисано као свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

У пракси постоји дosta радњи које на први поглед могу личити на злостављање на раду, али ипак то нису. Тако се на пример не сматра злостављањем на раду: појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду и др) који садржи одлуку о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа; ускраћивање неког права утврђеног законом, општим актом или уговором о раду (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор); радна дисциплина која је у функцији боље организације посла (забрана приступа интернету у току радног времена уколико није у циљу обављања посла); активности које су оправдане због заштите безбедности и здравља на раду (забрана употребе алкохола или обавеза ношења шлемова на градилишту); дискриминација, односно, неоправдано прављење разлике међу запосленима због њихових личних својстава; понашање које би се могло окарактерисати као злостављање на раду, али које се не понавља; понашање које би се могло окарактерисати као злостављање на раду, али не постоји намера повреде достојанства или нарушавања здравља, као и разлике у мишљењима и конфликти који искрсну у вези с послом. Многе од ових радњи нису законом дозвољене и представљају кршење одређених прописа, али не представљају злостављање на раду.

Спорови поводом злостављања на раду могу се решавати посредовањем, судским путем и арбитражом, у складу са одредбама Закона о мирном решавању радних спорова. Спорови поводом дискриминације на раду могу се решавати пред Повереником за заштиту равноправности, као и судским путем у парници за заштиту од дискриминације, у складу са одредбама Закона о забрани дискриминације. Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено<sup>101</sup>, док дискриминација на раду не застарева. Спорови поводом злостављања на раду сматрају се радним споровима, а код дискриминације на раду спорови се решавају у посебном парничном поступку, према правилима прописаним Законом о забрани дискриминације.

Може се рећи да је општеприхваћен критеријум разликовања дискриминације на раду и злостављања на раду мотив извршиоца. Мотив за злостављање на раду је лични анимозитет према жртви (љутња, лъубомора и сл.) или могућност остваривања економског интереса, док је дискриминација заснована на неком личном својству жртве. Други критеријум разграничења је обавеза понављања спорне радње као услова постојања злостављања на раду, односно,

<sup>101</sup> Рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање

једна радња, независно од свог интензитета, не може да буде окарактерисана као злостављање на раду, док се дискриминација може извршити само једном радњом, односно, за дискриминацију није неопходно да се радња понавља.

Надаље, за постојање мобинга неопходан услов је његова последица, док то код дискриминације на раду није случај. Сврха мобинга јесте стварање страха, непријатности, понижавања, те ако радње мобера нису произвеле жељени ефекат или ако потенцијална жртва није свесна тих радњи, не постоји злостављање на раду. С друге стране, дискриминација постоји независно од тога да ли је жртва дискриминације тога свесна. Поред тога, за постојање мобинга неопходно је постојање намере мобера, док дискриминација постоји независно од намере дискриминатора.

Круг заштићених лица у случајевима злостављања на раду је доста узак, јер се према одредбама Закона о спречавању злостављања на раду заштита пружа само запосленим и радно ангажованим лицима, док се, с обзиром на материју коју уређује овај закон по природи ствари не односи на лица која траже запослење. Защиту према Закону о забрани дискриминације ужива 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.

Разлика постоји и код дефинисања круга потенцијалних мобера, односно, дискриминатора. Према Закону о забрани злостављања на раду, извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање. Према Закону о забрани дискриминације дискриминатор може бити свако, али је у случају дискриминације на раду то најчешће послодавац и запослени са овлашћењима да утичу на заснивање радног односа, напредовање, усавршавање.

### **3. ОПИС СТАЊА У ОСТВАРИВАЊУ И ЗАШТИТИ РАВНОПРАВНОСТИ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА**

У овом делу извештаја представљено је стање у остваривању и заштити равноправности у области рада и запошљавања, уз посебан осврт на друштвене групе које су у ризику од дискриминације у овој области. Као што је указивано у годишњим извештајима о стању у области заштите равноправности Повереника, у Србији и даље не постоје обједињени подаци о појави дискриминације, али је евидентно да је дискриминација присутна у свим областима друштвеног живота<sup>102</sup>. Непостојање оваквог система отежава праћење појаве дискриминације,

<sup>102</sup> Влада Републике Србије усвојила је Акциони план за примену Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2014. до 2018. године којим је, између остalog, планирано унапређење статистичких параметара и успостављање базе података за праћење судских поступака у вези са случајевима кршења забране дискриминације, као и успостављање јединствене евиденције о поднетим кривичним пријавама поводом аката насиља и претњи изазваних неким личним својством и другим изреченим санкцијама у вези са актима насиља и нетolerанције према осетљивим друштвеним групама. Иако је успостављање овакве базе података корисно, тиме се не елиминише потреба за успостављањем јединственог централизованог система прикупљања података о појави дискриминације.

ефекта примене законских инструмената за заштиту од дискриминације, као и посебних мера које се предузимају у циљу остваривања равноправности појединих осетљивих друштвених група. За успешно сузбијање дискриминације и остваривање равноправности неопходно је ефикасно функционисање свих механизама за заштиту од дискриминације, пре свега институције Повереника и судова, али и пуну примена антидискриминаторног правног оквира од стране свих органа јавне власти, вођење централне и јединствене евиденције о случајевима дискриминације у свим областима друштвеног живота, увид у сва релевантна истраживања, информације о рас прострањености ове појаве, као и праћење међународне и домаће антидискриминационе праксе и политика. Од изузетног значаја је и висок ниво информисаности и свести грађана о забрани дискриминације, али и о значају остваривања принципа равноправности за друштвени и економски развој и побољшање квалитета живота свих грађана. Такође, као не мање важно неопходно је стварање таквог културног обрасца и друштвеног дискурса у коме се дискриминација осуђује, а равноправност поштује и подржава.

Притужбе Поверенику свакако јесу један од показатеља присутности дискриминације и степена поштовања принципа равноправности у друштву, али не и једини, на шта континуирано указујемо у извештајима. Наиме, као што смо већ навели, на стање у погледу заступљености дискриминације у друштву утичу и други фактори, међу којима су друштвени и културни контекст, однос друштва према дискриминацији, грађанска свест о неопходности и значају поштовања прописа, спремност да се пријави њихово кршење, степен толеранције према различитостима, поверење у рад институција, познавање основа и облика дискриминације, као и активности цивилног друштва у заштити људских права и др.

Са циљем пружања свеобухватног увида у стање у области рада и запошљавања по питању рас прострањености дискриминације, њених обележја и облика, најчешћих жртава и извршиоца дискриминације, остваривања и заштите равноправности биће најпре представљени извештаји Европске уније, међународних организација и уговорних тела, извештаји и истраживања домаћих институција и организација, резултати појединих истраживања која је Повереник спровео, пракса Повереника, кључни проблеми, као и препоруке за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности у овој области. Поред тога, дат је и преглед судских поступака које је покренуо Повереник, као и преглед појединих иницијатива за измену прописа.

### **3.1. Извештаји Европске уније, међународних организација и уговорних тела**

#### **3.1.1. Уједињене нације**

Комитет за економска, социјална и културна права Уједињених нација (УН) је у мају 2014. године усвојио Закључне примедбе у вези са Другим периодичним извештајем о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима<sup>103</sup>. Закључне примедбе садрже препоруке за унапређење економских, социјалних и културних права у предстојећем периоду<sup>104</sup>. У овим примедбама, Комитет истиче забринутост због ниске стопе запослености жена, рас прострањености родно засноване дискриминације у запошљавању и посебно због

<sup>103</sup> Закључне примедбе у вези са Другим периодичним извештајем о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, доступно на: <https://www.liudskarprava.gov.rs/sr/node/142>

<sup>104</sup> E/C.12/SRB/CO/2

несразмерно високе стопе незапослености младих, нискообразованих и старијих жена. Комитет је такође изразио забринутост због недовољне заступљености жена у државним и локалним органима власти, као и на функцијама у јавном сектору, што је поново потврђено као проблем и у анализи Повереника „Родна равноправност на позицијама одлучивања у јединицама локалне самоуправе - пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности“<sup>105</sup>.

Комитет је позвао државу да спроведе свеобухватне реформе којима би укинула потенцијално дискриминаторне законске одредбе и оснажила жене кроз родно осетљиве политике рада са циљем запошљавања жена у нетрадиционалним занимањима, побољшала приступ стручном и техничком образовању и обезбедила једнаке услове за рад. Поред тога, Комитет је указао да је потребно анализирати факторе који одређују улазак жена на тржиште рада и њихов останак, укључујући сиву економију и предузети мере како би се отклонили друштвени стереотипи и предрасуде о традиционалним родним улогама, те предузети мере за подизање свести мушкараца и жена о усклађивању радних и породичних обавеза, као и примењивати квоту од 33% заступљености мање заступљеног пола на одређеним положајима у државној управи и у процесима одлучивања. Надаље, иако је гарантована једнака зарада за рад исте вредности, Комитет је изразио забринутост јер жене не добијају једнаку надокнаду за исти рад или за рад исте вредности, због чега је затражено предузимање мера, укључујући контроле инспекције рада и изрицање казни. Комитет је такође изразио забринутост због високе стопе незапослености, која несразмерно погађа жене, особе са инвалидитетом, Роме, интерно расељена лица и лица које живе у руралним подручјима. У складу са тим, Комитет је позвао државу да појача напоре на смањењу стопе незапослености увођењем делоторвних мера активне политике запошљавања, укључујући преквалификацију, локалне иницијативе за запошљавање, подстицаје за запошљавање и пореске олакшице за послодавце у циљу промовисања запошљавања лица из маргинализованих група, посебно у руралним подручјима.

Новембра 2015. године, Комитет за људска права УН разматрао је *Трећи периодични извештај Републике Србије о примени Међународног пакта о грађанским и политичким правима*.<sup>106</sup> У делу извештаја који се односи на забрану дискриминације, наведени су статистички подаци од успостављања институције Повереника, а област рада и запошљавања наведена је као област у којој се најчешће појављује дискриминација. Поред тога, Комитет је у јулу 2016. упутио *Листу додатних питања* која претходи извештавању<sup>107</sup> и затражио да држава у следећем периодичном извештају пружи информације, између осталог, о предузетим мерама како би се Ромима, укључујући интерно расељене Роме са Косова, осигурао равноправан приступ запошљавању, образовању и становаштву, као и да се испитају дometи Националне стратегије запошљавања за период 2011-2020. Поред тога, Комитет је затражио информације о мерама предузетим да би се елиминисао дечји рад, укључујући незакониту употребу деце у пољопривредној и индустријској делатности и друге облике експлоатације деце.

<sup>105</sup> Доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/rodna-ravnopravnost-u-jedinicama-lokalne-samouprave/>

<sup>106</sup> Трећи периодични извештај Републике Србије о примени Међународног пакта о грађанским и политичким правима, доступно на интернет адреси: <https://www.lijudskaprava.gov.rs/sr/node/141>

<sup>107</sup> Енг. „List of issues prior to reporting (LoIPR)“

Након тога, у марту 2017. године Комитет за људска права УН разматрао је целокупни Извештај Републике Србије о примени Међународног пакта о грађанским и политичким правима и усвојио Закључна запажања Комитета за људска права УН у вези са Трећим периодичним извештајем о примени Међународног пакта о грађанским и политичким правима<sup>108</sup>. Комитет је похвалио позитивне помаке у области заштите људских права у Републици Србији, посебно унапређење правног оквира и доношење стратешких докумената. Међутим, у закључним запажањима Комитет је изразио забринутост због кашњења у имплементацији Стратегије превенције и заштите од дискриминације и упутио препоруке за предузимање конкретних мера у правцу благовременог и ефикасног спровођења Акционог плана за њену примену. Наглашено је да је потребно адекватно регулисање посредне дискриминације кроз планиране измене и допуне антидискриминационих прописа, као и јачање капацитета Повереника за заштиту равноправности. Посебне препоруке Комитет је упутио и у погледу социјалне инклузије Рома, унапређења родне равноправности и положаја особа са инвалидитетом, као и предузимања мера за елиминисање дечијег рада.

Комитет за економска, социјална и културна права УН је августа 2017. године издао Општи коментар број 24 о обавезама држава у контексту пословних активности у односу на Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима<sup>109</sup>. Део овог коментара односи се на обавезе држава у погледу спречавања дискриминације, имајући у виду да је уочена појава дискриминације у остваривању економских, социјалних и културних права у области тржишта рада и радних места, као и у сектору становања и изнајмљивања станова. Комитет истиче да обавеза сузбијања свих облика дискриминације укључује и обавезу поштовања забране дискриминације од стране недржавних тела у остваривању економских, социјалних и културних права.

Савет за људска права Једињених нација је, јуна 2018. године, усвојио извештај Радне групе за Универзални периодични преглед за Републику Србију. Наша земља је добила 190 препорука, од којих је прихватила 175, а нотирала 15 препорука. У Одговорима Републике Србије на препоруке – Трећи циклус УПР<sup>110</sup> се наводе дате препоруке, међу којима се налазе и оне које се односе на спречавање дискриминације и унапређивање равноправности уопште или и у области рада и запошљавања, попут следећих: предузети неопходне мере у циљу унапређења учешћа жена на тржишту рада у повећаном обиму врста занимања; промовисати учешће жена у јавном и политичком животу, као и на тржишту рада, укључујући и подизање свести у циљу превазилажења родних стереотипа; усвојити мере да се у потпуности примени принцип једнаке накнаде за посао једнаке вредности, имајући у виду разлику у накнади заснованој на полу; наставити са напорима за гарантовање недискриминације особа са

<sup>108</sup> Concluding observations on the third periodic report of Serbia, Human Rights Committee, UN, CCPR/C/SRB/CO/3, 10 April 2017 - доступно на интернет адреси:  
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAghKb7yhsm0BTKouDPNIMXWAuPwondHiTzsOQV02EwZeEShWLiz69PrKjtF2bDlMsRD6rBTrnerbTKRH1D%2bXh8kzoQHZkFRsh2LbkknpdIMLo7VPSDjw>

<sup>109</sup> General comment No. 24 (2017) on State obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights in the context of business activities, Committee on Economic, Social and Cultural Rights, UN, E/C.12/GC/24, 10 August 2017, доступно на:  
<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=4slQ6QSmlBEDzFEovLCuW1a0Szab0oXTdlmnsJZZVQclMOuuG4TpS9jwlhCJcXiuZ1yrkMD%2fSJ8YF%2bSXo4mYx7Y%2f3L3zvM2zSUBw6uijnCawQrJx3hlK8Odka6DUwG3Y>

<sup>110</sup> Одговори Републике Србије на препоруке држава чланица УН из III циклуса Универзалног периодичног прегледа, Канцеларија за људска и мањинска права, Београд 2018 - доступно на интернет адреси:  
[http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/8.\\_odgovori\\_rs\\_na\\_preporuke\\_-\\_iii\\_ciklus\\_upr.doc](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/8._odgovori_rs_na_preporuke_-_iii_ciklus_upr.doc)

инвалидитетом и усвојити одговарајуће мере за обезбеђивање једнаких могућности у образовању, запошљавању и приступу становању.

Комитет за елиминисање дискриминације жена, је јула 2017. године издао - *Општу препоруку бр. 35 о родно-заснованом насиљу над женама, ажурирање Опште препоруке бр. 19<sup>111</sup>* указујући да насиље у породици, сексуално насиље и други облици родно заснованог насиља представљају један од најозбиљнијих видова кршења права жена и на глобалном нивоу. Родно засновано насиље дефинисано је као „насиље које је усмерено против неке жене зато што је она жена, или које несразмерно утиче на жене“<sup>112</sup>. Ова општа препорука издата је ради ефикаснијег сузбијања насиља над женама препознатог као „родно-засновано насиље над женама“, које има вишеструке облике, укључује дела и пропусте, без обзира да ли су смишљени или не, који могу изазвати смрт или физичку, сексуалну, психолошку или економску патњу, а обухвата и претње таквим делима, узнемирање, присилу и произвољно лишење слободе. Препорука указује на потребу усмеравања пуне одговорности државе према делима родно-заснованог насиља над женама, обухватајући законске норме, политику, програме, институционалне оквире и механизме како законодавне, тако и извршне и судске власти.

Комитет за елиминисање дискриминације жена је марта 2019. године, у *Закључним запажањима у вези са Четвртим периодичном извештајем Републике Србије<sup>113</sup>*, указао на постигнути напредак и, између остalog, препоручио држави да: усвоји измене Закона о забрани дискриминације; ревидира Нацрт закона о родној равноправности у складу са одредбама конвенције кроз инклузивни партиципативни процес у сарадњи са организацијама цивилног друштва за права жена, осигуравајући да се овим законом регулише непосредна и посредна дискриминација укључујући дискриминацију на основу сексуалне оријентације и родног идентитета; обезбеди довољно буџетско издвајање за редовно праћење и процену утицаја антидискриминационих закона, како би се осигурало да га све жене, укључујући и најугроженије групе, у потпуности искористе; као и да подигне степен друштвене свести о тим законима, посебно међу женама из осетљивих друштвених група. У својим запажањима, Комитет је дао и препоруке, међу којима су усвајање и спровођење циљаних, родно осетљивих и временски ограничених мера како би се: створило више могућности за жене, укључујући младе жене, Ромкиње, жене са инвалидитетом и жене у руралним подручјима; обезбедио приступ запошљавању, посебно у секторима са већим платама у којима доминирају мушкарци, укључујући подстицаје за послодавце у јавном и приватном сектору да запосле жене; спровела родно одговорна политика, пружила подршка женама предузетницама и промовисала позитивна слика о женама у пословном и укупном професионалном животу. Комитет је takoђе препоручио држави да: уведе флексибилне радне аранжмане; прошири услуге установа за децу и установа за друга лица; промовише једнаку поделу породичних одговорности; обезбеди редовне исплате накнаде зараде током трудноће, породиљског одсуства и одсуства за бригу о деци и олакша младим мајкама повратак на посао, посебно одржавањем адекватне финансијске подршке.

<sup>111</sup> Општа препорука бр. 35 о родно-заснованом насиљу над женама, ажурирање Опште препоруке бр. 19, CEDAW/C/GC/35, Комитет за елиминисање дискриминације жена, 14. јул 2017. године - Доступно на интернет адреси: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/preporuka\\_35\\_sedow\\_srb.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/preporuka_35_sedow_srb.pdf)

<sup>112</sup> Члан 1. Конвенција о елиминисању дискриминације жена

<sup>113</sup> Закључна запажања СЕДАВ Комитета у вези са Четвртим периодичним извештајем Републике Србије, доступно на: <https://ljudskaprava.gov.rs/sr/node/156>

*Годишњи извештај 2017-2018<sup>114</sup>* Агенције Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена (UN Women) скреће пажњу на родно буџетирање. У 2018. години 47 националних и покрајинских владиних институција је укључило родну равноправност у своје буџетске циљеве. Један од примера добре праксе како родна анализа јавних буџета мења ток јавних финансија, као и програме и услуге који зависе од тога, јесте пример из Србије, града Ужица, где су се локална удружења жена, након што су увидела да су пољопривредне субвенције углавном усмераване на сточарство, где доминантну улогу имају мушкарци, успешно залагала за промену политике тако да су се градске власти сложиле да ће више средстава усмерити на субвенције за повртарство, где жене пољопривреднице теже да се групишу.<sup>115</sup>

Истраживање које је подржала Међународна организације рада *Транзиција младих жена и мушкараца на тржишту рада Републике Србије*<sup>116</sup> из 2016. године, показало је да упркос већој заступљености младих жена од мушкараца међу младима са факултетским дипломама, њима је и даље потребно више времена да заврше транзицију од школе до посла у односу на младе мушкарце (12,4 наспрам 10,6 месеци), а стопа незапослености младих жена је виша од стопе која се односи на мушкарце и износи 35,8% наспрам 27,3%. Удео младих који нису ни запослени, ни у образовном систему, нити на обуци (НЕЕТ) је 24%, а стопа НЕЕТ је виша у руралним него у урбаним деловима земље (29,1% наспрам 20,6% и виша је међу младим женама него међу младим мушкарцима (26,1% наспрам 21,9%).

Комитет за права особа са инвалидитетом УН усвојио је у априлу 2016. године *Закључна запажања поводом Иницијалног извештаја Републике Србије о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом*<sup>117</sup>. У овом документу, између остalog, Комитет изражава забринутост што нема довољно транспарентног финансирања и мера у вези са запошљавањем, прилагођених потребама жена са инвалидитетом, као и зато што жене са инвалидитетом нису консултоване код израде програма и мера усмерених генерално на жене или на особе са инвалидитетом. Комитет тражи од државе да предузме одговарајуће мере ради спречавања и борбе против вишеструке дискриминације с којом се жене и девојке суочавају, посебно у приступу правди, у образовању, здравственој заштити и запошљавању, заштити од насиља и злостављања, као и да обезбеди довољно средстава за побољшање статуса и запошљавање жена са инвалидитетом и промоцију програма који се односе на родну равноправност. Комитет је изразио забринутост због недовољне правне заштите запослених са инвалидитетом од отпуштања и што се не обезбеђују разумна прилагођавања у довољној мери, као и зато што особе са инвалидитетом практично не могу да оснују репрезентативни синдикат на отвореном тржишту рада због слабе заступљености, те што се процена радне способности се и даље заснива на медицинском моделу „несспособности“. Због тога је Комитет

<sup>114</sup> Годишњи извештај 2017-2018, UN Woman 2018 - доступно на интернет адреси: <http://www.unwomen.org-/media/annual%20report/attachments/sections/library/un-women-annual-report-2017-2018-en.pdf?la=en&vs=2849>

<sup>115</sup> Исто, стр. 29

<sup>116</sup> Транзиција младих жена и мушкараца на тржишту рада Републике Србије, Драгана Марјановић, Међународна организација рада, Женева, јун 2016. Извештај представља кључне тачке Анкете од школе до посла (CWTC) спроведене 2015. године у сарадњи са Републичким заводом за статистику Републике Србије у оквиру пројекта МОР “Work4Youth”. Ова анкета је јединствени инструмент који генерише релевантне информације о младим људима узраста од 15 до 29 година на тржишту рада. Анкета садржи узужне информације о транзицији на тржишту рада и обезбеђује доказе о томе да се данашњи млади људи, мушкарци и жене, суочавају са све неизвеснијим и мање директним путањама ка достојанственом и продуктивном запошљавању, доступно на интернет адреси: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_495533.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_495533.pdf)

<sup>117</sup> CRPD/C/SRB/CO/1, доступно на интернет адреси: <https://www.ljudskaprava.gov.rs/sr/node/155>

препоручио држави да обезбеди да законски прописи о запошљавању и учествовању на тржишту рада не буду на штету особа са инвалидитетом и да гарантују обезбеђивање разумног прилагођавања на радном месту. Надаље, препоручена је елиминација медицинског приступа при процени радне способности и промовисања инклузије особа са инвалидитетом у отворено тржиште рада. Комитет је забринут и због истрајавања на радним центрима за особе са инвалидитетом и због тога што мере за подстицање запошљавања особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада нису делотворне, па препоручује да држава промовише право на запошљавање особа са инвалидитетом равноправно са другима.

У Закључним запажањима у вези са II-V периодичним извештајем Републике Србије о примени Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, Комитета Уједињених нација за укидање расне дискриминације из децембра 2017. године<sup>118</sup> указано је на посебан значај прикупљања и достављања статистичких података и информација о притужбама и исходима поступака у вези расне дискриминације које су поднете Поверенику за заштиту равноправности. Такође, овај Комитет препоручује наставак свеукупних напора усмерених ка спречавању и сузбијању дискриминације над припадницима националних мањина и недржављана.

У Извештају Високог комесара УН за људска права Комитету за људска права о дискриминацији и насиљу против појединки и појединача заснованих на сексуалној оријентацији и родном идентитету<sup>119</sup> из маја 2015. године, Србија је сврстана у групу земаља у којој су од 2011. учињени позитивни помаци усвајањем нових или ревизијом постојећих закона који санкционишу злочине из мржње, као и предузимањем других мера којима се спречавају хомофобични и трансфобични напади и насиље.

### 3.1.2. Савет Европе

Извештај о примени одредаба Ревидиране европске социјалне повеље (РЕСП) из тематске групе Запошљавање, обуке и једнаке могућности<sup>120</sup>, Србија је требало да достави до краја октобра 2015. године<sup>121</sup>, укључујући и информације у вези са применом закључака Европског комитета за социјална права за 2014. годину који се односе на тематску групу *Права из радног односа*. У Закључцима о испуњењу одређених обавеза из Повеље за 2014. за Србију, утврђена је неусаглашеност стања у односу на одредбе РЕСП које се односе на отказни рок у случају престанка радног односа, ако запослени не остварује резултате рада или нема

<sup>118</sup> Concluding observations on the combined second to fifth periodic reports of Serbia, Committee on the Elimination of Racial Discrimination, UN, CERD/C/SRB/CO/2-5, 3 January 2018 - Доступно на интернет адреси:

<http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QKG1d%2fPPRiCAghKb7yhslztXd5Nnh5GF9yFH9jwvij9B8B11%2fuXciI8LTQu0fJ4OYldltZn84OMBwTQDq7SZF6eFXhi1q9YdxBd%2bRQfdDSzNbiSnXOW3tWQbHMJgen0>

<sup>119</sup> Извештај Високог комесара УН за људска права Комитету за људска права о дискриминацији и насиљу против појединки и појединача заснованих на сексуалној оријентацији и родном идентитету, Документ Генералне скупштине A/HRC/29/23 од 4. маја 2015. године, доступан на енглеском језику на интернет адреси:

[http://www.un.org/en/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/HRC/29/23&referer=/english/&Lang=E](http://www.un.org/en/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/HRC/29/23&referer=/english/&Lang=E)

<sup>120</sup> Право на рад, на професионалну оријентацију, професионалну обуку, право особа са инвалидитетом на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, право на уносан посао на територији друге стране уговорнице, право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола, право на заштиту у случајевима престанка радног односа и право радника на заштиту њихових потраживања у случају несolvентности послодавца.

<sup>121</sup> Извештај је доступан на енглеском језику на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680488938>

потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, затим у погледу права на организовање, у односу на цензус који је постављен да би се оформило удружење послодавца, као и у погледу права запослених на штрајк у делу који се тиче минимума процеса рада у делатностима од општег интереса<sup>122</sup>. На заседању у јануару 2015. године објављен је и први *Посебан извештај о одредбама Повеље које Србија није прихватила*<sup>123</sup>, који се односи на неприхваћене одредбе тематске групе *Права из радног односа*.

У Закључцима за 2015. годину<sup>124</sup> и Извештају о активностима Комитета за 2015. годину<sup>125</sup> Европски комитет за социјална права, у односу на тематску групу *Деца, породице и мигранти*<sup>126</sup>, указано је да Србија није усклађена са одредбама РЕСП, с обзиром на предуго трајање дневног и недељног радног времена за раднике испод 16 година, као и што члановима породице радника миграната није гарантовано независно право да остану након што су остварили право на спајање породице.

У Закључцима из тематске групе *Запошљавање, обуке и једнаке могућности из 2016. године*<sup>127</sup> наводи се да није утврђено да су напори у области запошљавања били адекватни у борби против незапослености и промовисању отварања нових радних места, да није утврђено да је гарантовано право на стручно усмеравање унутар образовног система, као ни право запосленог на одсуство за обуку, да особама са инвалидитетом није гарантован успешан приступ отвореном тржишту рада и разумном прилагођавању радних места, формалности за добијање боравишне и радне дозволе за странце нису поједностављене, а није доказано ни остваривање права на једнак третман у запошљавању без дискриминације по основу пола.

Такође, на основу Седмог извештаја који се односи на тематску групу *Радна права*<sup>128</sup>, који је поднет априла 2018. године, тражене су додатне информације о низу одредаба, имајући у виду да није утврђено: да су напори у политици запошљавања били адекватни у борби против незапослености и промовисању отварања радних места; да је загарантовано право запосленог на одсуство за обуку, као ни право особа са инвалидитетом на редовно образовање и професионалну обуку; да су посебне мере за преквалификацију и реинтеграцију дугорочно незапослених лица ефективно обезбеђене и промовисане; да је у пракси загарантовано право на једнак третман у запошљавању без дискриминације на основу сексуалне оријентације; да је обезбеђен читав низ мера из области безбедности и здравља на раду; да у законодавству

<sup>122</sup> У погледу 11 питања Комитет није могао да донесе закључак због недостатка информација, те је констатовао да је Србија прекршила обавезу извештавања ускраћивањем информација о одређеним питањима

<sup>123</sup> Република Србија је као потписница РЕСП обавезна да доставља периодичне извештаје о поштовању одредаба Повеље. Одредбе које нису прихваћене обухватају сегменте права на правичне услове рада, права на професионалну обуку, права радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ, права радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман и права на становање. Профил Србије у вези са применом РЕСП је доступан на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680483170>

<sup>124</sup> Доступно на енглеском језику на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680593904>

<sup>125</sup> Доступно на енглеском језику на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805ab9c7>

<sup>126</sup> Чланови 7. Право деце и омладине на заштиту, 8. Право запослених жена на заштиту материнства, 16. Право породице на социјалну, правну и економску заштиту, 17. Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштиту, 19. Право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ, 27. Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и на једнак третман и 31. Право на становање

<sup>127</sup> Доступно на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805ac114>

<sup>128</sup> Доступно на интернет адреси:

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016805ac114>

постоји одредба о обавезним медицинским прегледима пре запослења и током рада на пословима који подразумевају рад ноћу, итд, због чега је тражено више информација као допуна извештаја. Са друге стране, у овом извештају је указано: да минимална зарада није довољна да осигура пристојан животни стандард; да услови за формирање организација послодаваца представљају препреку слободи организовања; да су ограничења права на штрајк у одређеним секторима превише велика и прелазе постављене границе; да није ефикасно гарантовано право учешћа у процесу доношења одлука у предузећима у вези са условима рада, организацијом и радним окружењем и др.

Комесар Савета Европе за људска права Нилс Муижниекс посетио је Србију у периоду од 16. до 20. марта 2015. године. У *Извештају о посети Србији*<sup>129</sup>, у односу на права радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман, Србија је добила генерално позитивну оцену с обзиром да постоји правни оквир за једнаке могућности и спречавање дискриминације. Међутим, у овом извештају, између осталог, комесар је навео да је положај жена у Србији незадовољавајући и да су и даље дискриминисане у бројним областима, посебно у запошљавању, као и да постоји проблем насиља над женама.

У новембру 2017. године Комесар за људска права Нилс Муижниекс објавио је преглед стања *Људска права у Европи: од кризе до обнове?*<sup>130</sup>, који обухвата период његовог шестогодишњег мандата, у коме је посебна пажња посвећена питању десегрегације. Истакнуто је да постоји корелација између сегрегације у образовању и високе стопе незапослености, при чему је наведен податак Светске банке да се годишњи губитак продуктивности због сегрегираног образовања у Србији процењује на 231 милион евра.

У оквиру петог циклуса мониторинга, 2017. године, Европска комисија против расизма и нетолеранције (ЕКРИ) објавила је *Извештај о стању људских права у Републици Србији*<sup>131</sup>. У Извештају је дата и листа препорука, од којих се за две специфичне препоруке захтева приоритетна имплементација. Једна од тих препорука односи се на давање приоритета при запошљавању и ангажовању пропорционалног броја Рома и припадника других мањина у државној служби. Комесар за људска права је пред крај мандата 2018. године био у посети Поверенику, а тема разговора је била улога и надлежност независних институција у заштити људских права, као и планиране активности усмерене на побољшање положаја најосетљивијих друштвених група. Том приликом је закључено да је инклузија ромске деце и деце са инвалидитетом у образовни систем велики изазов за друштво, те да је неопходно уложити додатне напоре за превазилажење баријера.

Родна равноправност је предмет *Стратегије родне равноправности 2018 – 2023*<sup>132</sup> Савета Европе. У овој стратегији је као важан изазов препозната потреба да се осигура да све жене,

<sup>129</sup> Савет Европе, Комесар за људска права, Извештај о посети Србији 16-20. марта 2015. године, доступно на интернет адреси: <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=2331051&Site=CommDH&BackColorInternet=DBDCF2&BackColorIntranet=FDC864&BackColorLogo=dFDC864>

<sup>130</sup> *Human rights in Europe: from crisis to renewal?* by Nils Mužnieks Commissioner for Human Rights, Council of Europe, November 2017 - Доступно на интернет адреси: <https://rm.coe.int/human-rights-in-europe-from-crisis-to-renewal-/168077fb04>

<sup>131</sup> *ECRI report on Serbia (fifth monitoring cycle)*, Council of Europe, adopted on 22 March 2017 - published on 16 May 2017. Доступно на интернет адреси: <https://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Serbia/SRB-CbC-V-2017-021-ENG.pdf>

<sup>132</sup> *Council of Europe Gender Equality Strategy 2018-2023*, Council of Europe - доступно на интернет адреси: <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>

укључујући и угрожене групе, имају користи од политike родне равноправности и заштите коју пружају релевантни инструменти.

Нова стратегија свој фокус за наведени период ставља на шест стратешких области: спречавање и борба против родних стереотипа и сексизма, спречавање и борба против насиља над женама и насиља у породици, осигурање равноправног приступа жена правди, постизање уравнотеженог учешћа жена и мушкараца у политичком и јавном одлучивању, заштита права жена и девојчица избеглица, мигранткиња, као и оних које траже азил и постизање родне равноправности у свим политикама и мерама.

### 3.1.3. Европска унија

На основу Стратегије проширења Европске уније 2013-2014, Европска комисија је покренула нови процес којим ће за земље у процесу приступања бити утврђени и праћени приоритети у области запошљавања и социјалне политике - *Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике* (Employment and Social Reform Programme – у даљем тексту ЕСРП)<sup>133</sup>. Примена ЕСРП је и стратешки процес који ће пратити процес европских интеграција као главни механизам за дијалог о приоритетима Републике Србије у области социјалне политике и запошљавања у процесу приступања Европској Унији. Процес израде ЕСРП у Србији званично је започет у септембру 2013. године, а Влада га је усвојила у мају 2016. године. Цео процес израде био је отворен и сви национални партнери су били консултовани и позвани да се активно укључе у израду документа, како би се осигурао квалитет и репрезентативност документа, као и подршка свих друштвених актера и социјалних партнера. Европска комисија прати процес примене овог програма на годишњем нивоу, како кроз годишње извештаје о напретку, тако и кроз тематске састанке и конференције. Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике обухвата пре свега тржиште рада и запошљавање, људски капитал и вештине, социјално укључивање и социјалну заштиту, изазове у систему пензија и здравствене заштите, а посебна пажња се посвећује запошљавању младих, због изузетно високе стопе незапослености. О ЕСРП више у делу текста овог извештаја који се односи на Извештаје и истраживања домаћих институција и организација.

*Програм за запошљавање и социјалне иновације* је инструмент за финансирање на нивоу Европске уније којим непосредно управља Европска комисија с циљем да подржи запошљавање, социјалну политику и мобилност радне снаге широм Европске уније. Финансијска средства у склопу овог програма користе се за тестирање реформских идеја на терену и за њихово оцењивање, да би се затим оне најбоље увеле у ширу примену у државама чланицама. Концепт социјалних иновација, који је посебно усмерен ка младима, представља срж програма, а за активности социјалних иновација биће обезбеђено 10–14 милиона евра годишње<sup>134</sup>.

<sup>133</sup> Детаљније у делу овог извештаја 3.2. Извештаји и истраживања домаћих институција и организација, доступно на интернет адреси: <http://www.mirzs.gov.rs/aktuelno/program-reformi-politike-zaposljavanja-i-socijalne-politike-u-procesu-prist447cd5bb31b5d1565483b1a42.html>

<sup>134</sup> Извор: Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, доступно на интернет адреси: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/08/EaSI-Novi-krovni-program-EU-za-zaposljavanje-i-socijalnu-politiku-2014-2020.pdf>

Савет ЕУ, Европски парламент и Европска комисија су новембра 2017. објавили и потписали *Европски стуб социјалних права*<sup>135</sup>. Циљ овог инструмента је јачање правних тековина Европске уније у области социјалне заштите и обезбеђивање делотворнијих грађанских права. Европски стуб социјалних права је усмерен на запошљавање и социјалне аспекте, као и на усаглашавање европског социјалног модела са изазовима 21. века. Европским стубом социјалних права утврђено је 20 начела и права за подршку тржиштима рада и системима социјалне заштите који су праведни и добро функционишу, подељених у три категорије: 1) једнаке могућности и приступ тржишту рада, 2) динамична тржишта рада и праведни услови рада и 3) социјална заштита и укљученост. Претходно је у априлу 2017. у циљу остваривања повезаније и праведније економске и монетарне уније, Европска комисија представила Саопштење о европском стубу социјалних права, након што је социјалну Европу уврстила међу кључне приоритете Европске комисије. Фокус је на уважавању нових трендова у области рада и друштва у целини, како би била испуњена намера преточена у Уговор о функционисању ЕУ у вези са високо конкурентном социјалном тржишном привредом са циљем постизања пуне запослености и друштвеног напретка. Уз социјални стуб постоји и „преглед социјалних показатеља“ којима се прати остварени напредак. Сврха ових показатеља је праћење кретања и успеха у свим државама, као и успостављање основа за политичке смернице у оквиру Европског семестра за координацију економских политика.

У процесу придруживања Европској унији сваке године Европска комисија доставља Србији извештај о напретку. Тако је у *Извештају Европске комисије за 2018. годину за Србију*<sup>136</sup> наведено, између остalog, да је Србија умерено припремљена у области социјалне политике и запошљавања. Известан напредак је постигнут у даљем усклађивању релевантног законодавства са правним тековинама ЕУ, углавном у области здравља и безбедности на раду, као и функционисања социјалног дијалога. Активне политике тржишта рада су консолидоване, мада уз врло ограничено обухватање незапослених. Интеграција дугорочно незапослених људи, радника који су технолошки вишак и младих на тржишту рада и даље представљају озбиљан изазов. У наредном периоду, Србија нарочито треба: да повећа финансијске и институционалне ресурсе за запошљавање и социјалну политику како би систематичније били усмерени на младе, жене и дугорочно незапослена лица; да побољша адекватност система социјалних давања како би се обезбедила делотворнија подршка оним деловима становништва којима је то највише потребно; да знатно ојача двостране и тростране социјалне дијалоге на свим нивоима. У извештају се даље наводи да је приступ тржишту рада посебно тежак за Роме, жене, особе са инвалидитетом и младе, посебно са средњом школом. У области једнаких могућности за жене и мушкарца у запошљавању и социјалној политици, стопа запослености мушкараца је сада 14,7% већа, а њихова стопа активности је 15,7% већа у односу на жене<sup>137</sup>. Неактивност жена одражава обављање кућних послова за које нису плаћене, неадекватну подршку женама у напорима да помире обавезе које имају на послу и према породици, дискриминаторско понашање послодаваца према младим женама, постојеће разлике у платама мушкараца и жена, нижу законску старосну границу за одлазак у пензију,

<sup>135</sup> European Pillar of Social Rights, доступно на интернет адреси: [https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_en)

<sup>136</sup> Извештај за 2018, стр. 80, доступно на интернет адреси: [http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/izvestaj\\_ek\\_o\\_srbiji\(1\).pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_o_srbiji(1).pdf)

<sup>137</sup> Исто, стр. 81

као и постојање законске минималне основице за плаћање доприноса, што све обесхрабрује запошљавање са непуним радним временом.

На проблем високе стопе незапослености, одлива мозгова и економске неактивности указано је у *Извештају о Србији усвојеном од стране Спополнополитичког одбора Европског парламента*<sup>138</sup> у октобру 2018. године. Европски парламент исказао је забринутост због дугорочне незапослености, наглашена је важност обука и развијање предузетничких вештина међу младима и скренута пажња и на положај жена на тржишту рада, јачање трипартитног дијалога и дискриминацију малих пољопривредних производија приликом остваривања права из социјалног и здравственог осигурања.

У *Извештају за 2019. годину*<sup>139</sup> је, између осталог, наведено да је усвајање новог Закона о родној равноправности озбиљно одложено, али да нови индекс ЕУ за равноправност полова за Србију, објављен у децембру 2018. године, указује да је највећи напредак у области родне равноправности постигнут у области политике, због повећаног учешћа жена у парламенту, Влади и локалним скупштинама. Међутим, старије, жене са села и Ромкиње, као и жене са инвалидитетом су и даље међу најдискриминисанијим у друштву. Улога медија у одржавању родних стереотипа и минимизирању родно заснованог насиља је и даље проблем. Што се тиче особа са инвалидитетом, указано је на недостатак средства за развој услуга у заједници, лиценцираних пружалаца услуга и самих услуга, а стратешки оквир још увек није усвојен. Када су у питању националне мањине, у овом извештају се наводи да је правни оквир усклађен са Оквирном конвенцијом Већа Европе о националним мањинама, међутим, упркос законској обавези да се узме у обзир етнички састав становништва, националне мањине нису доволно заступљене у јавној управи. Стопа запослености за особе старости 15–64 године повећала се са 57,3% у 2017. години на 58,8% у 2018. години. Незапосленост се смањила са 14,1% у 2017. години на 13,3% у 2018. години, док се стопа активности повећала са 66,7% у 2017. години на 67,8% у 2018. години. Незапосленост младих се смањила са 31,9% у 2017. години на 29,7% у 2018. години, али је и даље висока. Дугорочно незапослени, радници који су технолошки вишак, жене и млади људи суочавају се са неколико изазова приликом интеграције на тржиште рада. У овом извештају се указује и да је стопа незапослености Рома 36% (45% за Ромкиње), знатно виша у односу на стопу незапослености остале популације (16%). Неформална запосленост је и даље висока међу ромском популацијом, а овај јаз је највећи у региону западног Балкана. Издавања из буџета за активне политике тржишта рада су незнатно повећана у 2018. години, али су сувише мала да обухвате све оне који траже посао. Само око једне четвртине регистрованих незапослених има користи од мере, а већина мера су једнократне активности као што су обука за тражење посла и сајмови запошљавања. У извештају се наводи и да се у области социјалне укључености и заштите, у 2017. години, за 7,2% становништва сматрало да живи у апсолутном сиромаштву (7,3% у 2016. години). Око пола милиона људи у Србији није у могућности да задовољи основне животне потребе. Као и претходних година, има више сиромаштва у руралним подручјима него у урбаним (10,5% према 4,9%), док су региони јужне и источне Србије нарочито погођени сиромаштвом.

<sup>138</sup> Report on the 2018 Commission Report on Serbia, доступно на интернет адреси: [http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-2018-0331\\_EN.html](http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-2018-0331_EN.html)

<sup>139</sup> Радни документ Комисије, *Република Србија Извештај Европске комисије за 2019. годину*, доступно на интернет адреси: [http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/20190529-serbia-report\\_SR\\_-REVIDIRANO.pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-REVIDIRANO.pdf)

Неједнакост у расподели дохотка у Србији је највећа међу свим европским земљама које воде статистику о приходима и животним условима (SILC), а износи 37,8% коефицијента Цини у 2017. години. Стопа ризика од сиромаштва износи 25,7%, што подразумева да око 1,8 милиона људи живи у сиромаштву. У извештају је наведено и да је социјални дијалог и даље слаб, а нарочито у погледу укључивања социјалних партнера у развој политике која је за њих релевантна, као и да је потребно усклађивање правног оквира и јачање капацитета социјалних партнера како би се подстакло коришћење колективног преговарања. Административни буџет Економског и социјалног савета додатно је повећан 2018. године и постигнут је известан напредак постигнут у тространом дијалогу, јер су у оквиру Економског и социјалног савета одржане консултације о Економском и реформском програму и нацрту акционог плана за Поглавље 19. У другој половини 2018. године, минимална зарада по сату је повећана за 8,6% на основу владине одлуке, јер консензус није могао бити постигнут у оквиру Економског и социјалног савета.

Такође, у најновијем *Non-paper*<sup>140</sup> документу којим Европска комисија два пута годишње извештава Савет о стању у вези са напретком у преговорима са Републиком Србијом у оквиру поглавља 23 и 24, који је објављен у новембру 2019. године, истакнуто је да је Србија остварила напредак на плану законодавне и институционалне реформе у неким областима, док се у другим суочава са озбиљним кашњењима, као и да у неким областима резултати почињу да се примећују, док у другима још увек нису опипљиви. Такође, нагалшено је да Србија мора да убрза реформе у областима независности и одговорности правосуђа, слободе изражавања, спречавања корупције и борбе против организованог криминала. У погледу промовисања и остваривања људских права, наведено је да су годишњи извештаји независних тела размотрени на пленарној седници Скупштине и донети су закључци први пут од 2014. године. Што се тиче једнакости жена и мушкараца, констатовано је да усвајање новог Закона о родној равноправности, као и Националне стратегије и Акционог плана за сузбијање насиља над женама у породици и партнерским односима, озбиљно касни. Што се тиче права особа са инвалидитетом, истакнуто је да усвајање закона о заштити лица са менталним сметњама у установама социјалне заштите озбиљно касни, као и да Србији још увек недостаје свеобухватна стратегија о инвалидитету и деинституционализацији.

У студији *Ка свеобухватном систему заштите за мањине у ЕУ*<sup>141</sup> Комитета Европског парламента за грађанске слободе, правосуђе и унутрашње послове, објављеној 2017. године, сагледано је стање развоја демократских вредности владавине права и основног приступа заштити мањина у правном систему Европске уније и представљени главни изазови који карактеришу заштиту етничких, верских и језичких права мањина у оквиру 11 европских земаља, међу којима је и Република Србија. У овој студији је указано на широко распрострањене и институционалне облике дискриминације Рома, како у државама чланицама Европске уније, тако и у другим европским државама. Република Србија се наводи међу државама у којима се расна сегрегација у образовању Рома наставља и остаје несанкционисана. Такође је наведено да се уочавају значајне неједнакости између стања

<sup>140</sup> Non-paper о тренутном стању у поглављима 23 и 24 за Србију новембар 2019. године, доступно на интернет адреси: [http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/non\\_paper\\_23\\_24/non\\_paper\\_pg\\_23\\_24\\_19\\_sr.pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/non_paper_23_24/non_paper_pg_23_24_19_sr.pdf)

<sup>141</sup> Towards a comprehensive EU protection system for minorities, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2017 - Доступно на интернет адреси: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)

здравља Рома и неромског становништва, без утврђеног степена дискриминације у приступу здравственој заштити, док се Ромкиње могу означити као лица највише погођена вишеструком дискриминацијом<sup>142</sup>. У Студији је наведено да мали број ромских девојчица заврши основне и средње школе, да је број Рома без личних докумената знатно смањен али да их још увек има. У овој студији је указано и на недостатак прецизних антидискриминационих одредаба у прописима у области становања и социјалне заштите, те да не постоје запослени Роми у важним јавним службама и институцијама<sup>143</sup>.

Повереник остварује сарадњу са различитим органима и телима на нивоу Европске уније. Тако је Повереник активни члан Платформе за сарадњу о социјалним и економским правима, чији су оснивачи и учесници представници Савета Европе, Агенције Европске уније за основна права (ФРА), Европске мреже тела за равноправност (ЕКВИНЕТ) и Европске мреже националних институција за људска права (ЕНХРИ). На деветом по реду састанку Платформе, који је одржан крајем 2019. године, било је, између остalog, говора и о важности имплементације социјалних и економских права на основу релевантних судских одлука. Разматрана је и активна процесна легитимација тела за равноправност и тела за људска права, односно њихова законска могућност да подносе тужбе суду и на тај начин унапреде и ојачају имплементацију социјалних и економских права грађана и грађанки, посебно у области рада и запошљавања.

### **3.2. Извештаји и истраживања домаћих институција и организација**

Република Србија је Комитету за укидање расне дискриминације Уједињених нација јануара 2016. године поднела *Други и трећи периодични извештај о примени Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације*<sup>144</sup>. У овом извештају је истакнуто да је Национална служба за запошљавање 2014. године евидентирала 21.791 Рома, од тога 10.053 жена, а исте године запослено је око 1.600 Рома. За активне мере запошљавања из буџета Републике Србије за 2014. године издвојено је 44.109.189,00 РСД, а од тога око 10 милиона динара определјено је за реализацију 62 субвенције за самозапошљавање Рома. Евидентирано је 249 приватних предузетника који су имали запослене Роме, чиме се отворио простор за ангажовање Рома у приватном сектору. Кроз пројект ИПА 2012 подржани су и први ромски предузетници, као и 18 ромских предузећа која ће у наредном периоду запослiti око 100 Рома. Најзаступљенија су лица без квалификација 89,12%, затим лица са завршеним средњим нивоом образовања - 2.283, односно, са вишим и високим нивоом образовања 88 Рома.

У овом извештају је наведено да учешће жена у укупном запошљавању износи 39,63%, млади до 30 година учествују са 37,63%, највише су се запошљавала лица без квалификација и са ниским квалификационим нивоом (68,91%). Такође, наводи се да се реализација мера активне политике запошљавања, односно укљученост незапослених лица и теже запошљивих и

<sup>142</sup> Исто, стр. 75

<sup>143</sup> *Towards a comprehensive EU protection system for minorities*, European Parliament's Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, 2017, pp 133-135 - Доступно на интернет адреси:

[http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL\\_STU\(2017\)596802\\_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/596802/IPOL_STU(2017)596802_EN.pdf)

<sup>144</sup> Други и трећи периодични извештај о примени Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације, децембар 2015, доступно на интернет адреси: <https://www.ljudskaprava.gov.rs/sr/node/158>

посебно осетљивих категорија незапослених, прати на годишњем нивоу кроз Извештај о реализацији Споразума о учинку Националне службе за запошљавање и кроз Извештај о реализацији Националног акционог плана запошљавања. Константно је повећање незапослених Рома на евиденцији Националне службе за запошљавање што указује на повећање мотивације Рома за укључивање у свет рада. У извештају се такође наводи да Национални акциони план запошљавања за 2015. годину предвиђа нову меру за субвенционисано запошљавање и мере за економско оснаживање жена из осетљивих категорија и унапређивање њиховог положаја.

Такође је Комитету за права особа са инвалидитетом Уједињених нација, априла 2016. године, поднет *Иницијални извештај о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом*<sup>145</sup>. У овом извештају је оцењено да је Република Србија направила напредак када је у питању унапређење положаја особа са инвалидитетом, од увођења већег броја инклузивних услуга социјалне заштите и програма рада, али да још увек предстоје бројни изазови са којима се особе са инвалидитетом сушчавају. Ради допуне овог извештаја, на захтев Комитета за права особа са инвалидитетом, Република Србија је маја 2017. године доставила *Извештај надлежних власти Републике Србије у вези са применом препорука број 34. и број 54. Комитета за права особа са инвалидитетом у вези са иницијалним извештајем Републике Србије о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом*<sup>146</sup>. Овим извештајем наглашено је да се планирају измене и допуне Породичног закона и укидање института потпуног лишења пословне способности и дефинисање обавезе обезбеђивања релевантног учешћа, односно партиципације лица под старатељством у свим поступцима који се тичу његових права и интереса као и задовољавања потреба, што свакако доприноси бољем остваривању људских права и спречавању дискриминације ове категорије особа са инвалидитетом у пуној мери<sup>147</sup>. У вези препоруке 54. која се односи на запошљавање особа са инвалидитетом наведено је да је у 2016. години са евиденције Националне службе за запошљавање запослено 19,3% више особа са инвалидитетом у односу на претходну годину, односно 5.860 са инвалидитетом, од чега су 40,37% жене, а петоструко више у односу на 2009. годину<sup>148</sup>. Такође, указано је да је у 2016. години извршена процена ефеката и утицаја спровођења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, те да је дошло до повећаног укључивања особа са инвалидитетом у мере активне политике запошљавања, повећано је њихово запошљавање са евиденције Националне службе за запошљавање и укупно, повећан је број новоснованих предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом као посебних облика запошљавања, развијени су програми обука и повећан број носилаца послова професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом, развијени су посебни пакети мера за особе са инвалидитетом почев од 2015. године<sup>149</sup>, као и да је само у периоду од 1.4.2016-10.2.2017.

<sup>145</sup> Доступно на интернет адреси: <http://www.ljudskaprava.gov.rs/sr/press/vesti/pripremni-sastanak-delegacije-republike-srbije-koja-tshe-predstaviti-inicijalni>

<sup>146</sup> Извештај надлежних власти РС у вези са применом препорука број 34. и број 54. Комитета за права особа са инвалидитетом у вези са Иницијалним извештајем РС о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом, у вези са препоруком 54. Влада Републике Србије, 8. мај 2017. године, доступно на интернет адреси:

<http://www.ljudskaprava.gov.rs/sh/node/19868>

<sup>147</sup> Исто, стр. 1 и 2

<sup>148</sup> Извештај надлежних власти РС у вези са применом препорука број 34. и број 54. Комитета за права особа са инвалидитетом у вези са Иницијалним извештајем РС о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом, у вези са препоруком 54. Влада Републике Србије, 8. мај 2017. године, стр. 4 и 5 – Доступно на интернет адреси:

<http://www.ljudskaprava.gov.rs/sh/node/19868>

<sup>149</sup> Исто, стр. 5

године у мере активне политике запошљавања укључено укупно 7.520 незапослених особа са инвалидитетом<sup>150</sup>, да је регистровано укупно 46 предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом са важећом дозволом за рад, која запошљавају 1.750 особа, од којих су 1. 177 особе са инвалидитетом<sup>151</sup>.

Крајем 2017. године на евиденцији незапослених лица било је укупно 14.983 особа са инвалидитетом<sup>152</sup>. За програме активне политике запошљавања особа са инвалидитетом у 2017. години било је определено 550.000.000,00 динара, а укључено укупно 6.806 лица. Индикативно је да је за програме стручне праксе био планиран обухват од 30 лица, а током целе године је укључено 12; за програме стицања практичних знања планиран је обухват од 70 а укључено је 8 лица; у обуке за тржиште рада планиран је обухват од 580 лица а укључено свега 41; док је за обуке за познатог послодавца планиран обухват од 20 лица а није укључена ниједна особа са инвалидитетом. У извештају је наведено да су највећи проблеми код запошљавања особа са инвалидитетом ниска квалификациона структура ових лица, узак избор занимања у стручним школама по специјалном програму и недовољни финансијски подстицаји.

Према *Извештају о раду Националне службе за запошљавање за 2018. годину*<sup>153</sup>, укупан број незапослених особа са инвалидитетом пријављених на евиденцију Националне службе је 14.562, у мере активне политике запошљавања укључено је укупно 10.018 незапослених особа са инвалидитетом, од којих је у програме додатног образовања и обуке укључено 653 особе са инвалидитетом, док је у програме подстицања запошљавања и мере подршке укључено укупно 901 особа са инвалидитетом.

*Трећи периодични извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима* Влада Републике Србије усвојила је априла 2019. године.<sup>154</sup> Овај извештај покрива период од 2014. до 2018. године а фокусиран је на чланове на које се односе препоруке Комитета (E/C.12/SRB/CO/2), међу којима је и препорука број 11 која се односи на дискриминацију. У публикацији *Анализа стања економских и социјалних права – Извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*, Центра за достојанствен рад из 2019. године<sup>155</sup>, указује се да у односу на 2014. годину у готово свим областима није било напетка, него је напротив, ниво достигнутих права умањен. У вези примене члана 2. став 2. Пакта, који се односи на право на достојанство на раду, у овом извештају је наведено да и поред заокруженог нормативног оквира антидискриминационог права, у пракси постоје потешкоће које су везане за његову примену, пре свега у оквиру судске заштите. Најважнији уочени проблеми односе се на: конкурентске одредбе Закона о раду и Закона о забрани дискриминације; непримену стандарда пребацивања терета доказивања у

<sup>150</sup> Исто, стр. 7

<sup>151</sup> Исто, стр. 11

<sup>152</sup> Званични подаци Националне службе за запошљавање представљени су на округлом столу „Унапређење положаја и инклузија особа са инвалидитетом у друштву”, 4. децембра 2017. године. Округли сто организовало је Удружење особа са инвалидитетом Београд у Скупштини града Београда, поводом Међународног дана особа са инвалидитетом

<sup>153</sup> *Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2018. годину*, стр. 8, доступно на интернет адреси: [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205\\_izvestaj\\_o\\_radu\\_nsz\\_za\\_2018.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205_izvestaj_o_radu_nsz_za_2018.pdf)

<sup>154</sup> Трећи периодични извештај о примени међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, доступно на интернет адреси: <https://ljudskeprava.gov.rs/sr/node/142>

<sup>155</sup> *Анализа стања економских и социјалних права – Извештај о примени Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*, Центар за достојанствен рад, Београд 2019, доступно на интернет адреси: <https://pescanik.net/wp-content/uploads/2019/07/ceo-izvestaj-CDR.pdf>

судском поступку; неразликовање правних режима заштите од дискриминације у области рада и злостављања на раду, како од стране грађана тако и од стране судова и других правосудних професија; недостатак уређености стандарда разумног прилагођавања послодавца и непримену мера чињења доступним јавних површина. С тим у вези у овом извештају се препоручује да је потребно јасно дефинисати однос општег и посебних режима забране дискриминације, као и далеко више радити са судијама на едукацији о примени правних стандарда антидискриминационог права. Када је реч о злостављању на раду, у извештају је наведено да постоје значајни недостаци у постојећем Закону о спречавању злостављања на раду, од којих се најважнији односе на дефинисање злостављања на раду; потешкоће са утврђивањем пасивне легитимације у случају судског спора поводом злостављања на раду; регулисање претходног поступка заштите од злостављања код послодавца; домашај судске заштите поводом злостављања на раду.

У делу ове анализе који се односи на родну равноправност је, између остalog, указано да ниједан од законских или стратешких докумената којима су уведене мере штедње није анализирао родни или социјални утицај ових мера имајући у виду да су те мере по својој природи дискриминаторне будући да су највише погодиле жене као већину запослених у јавном сектору. Забраном запошљавања у јавном сектору онемогућено је запошљавање на неодређено време и отворио се простор за прекаризацију радне снаге: запошљавање на одређено и радно ангажовање на привременим и повременим пословима.

У овој анализи се указује и да је појам запосленог у Закону о раду постављен превише уско, те да онемогућава радницима који се налазе у уговорним односима (пре свега уговор о обављању привремених и повремених послова) да остваре чак и нека од најосновнијих права као што су права на минималну зараду, ограничено радно време, одморе и одсуства. Истовремено, статистички подаци указују да се нетипичне врсте уговора о радном ангажовању управо због тога све чешће закључују и да представљају извор значајних злоупотреба од стране послодавца.

У *Извештају о имплементацији Препоруке CM/Rec(2010)5 о мерама за борбу против дискриминације на основу сексуалне оријентације или родног идентитета у Србији* из 2013. године<sup>156</sup> је, по питању препорука које се односе на сферу запошљавања, истакнуто да постоје извесни помаци, али да нема мера које би промовисале разноликост на радним местима и санкционисале дискриминацију, малтретирање и виктимизацију на основу сексуалне оријентације и родног идентитета. Посебно је тешко трансродним особама јер је њихов родни идентитет и процес промене пола некад немогуће скрити. Исте године, у *Алтернативном извештају CEDAW Комитету*<sup>157</sup>, указано је да се лезбејке суочавају са проблемима у процесу запошљавања, као и на радном месту, онда када њихова сексуална оријентација постане позната или претпостављена, што их чини изложеним узнемирању, застрашивању и понижавању.

<sup>156</sup> Лабрис и Гејтен – ЛГБТ, 2013, доступно на интернет адреси: <http://labris.org.rs/sites/default/files/CMRec.pdf>

<sup>157</sup> Сенка над Србијом, Извештај невладиних организација за 55. заседање Комитета CEDAW 2013, доступно на интернет адреси: <https://www.astra.rs/predstavljanje-izvestaja-senka-nad-srbijom-pred-un-komitetom-za-eliminaciju-svih-oblika-diskriminacije-zena-zeneva-15-18-jul-2013/>

Резултати студија евалуације мера активне политике запошљавања спроведених у Републици Србији последњих година показују да мере усмерене на активно тражење посла немају велике нето ефекте, скромног су интензитета, трошковно су ефикасне и корисније за особе нижег нивоа образовања, како је наведено у *Програму реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији* (ЕСРП)<sup>158</sup>. Најјаче директне ефекте имају програми субвенционисања запошљавања, који су генерално скучи; стога је закључак да би до запошљавања дошло и без мера финансијске подршке. Програми самозапошљавања корисни су као вид подршке и интензивирања опоравка понуде рада, пре свега опоравка стопе активности, а затим и запослености<sup>159</sup>.

Као изазови на страни понуде рада наведена је висока општа стопа неактивности и ниска стопа запослености, а затим и искљученост Рома из формалног тржишта рада и потреба за јачањем улоге политике запошљавања, сегментирано тржиште рада и структурна незапосленост, те висока неактивност и незапосленост младих. Такође је наведена висока општа стопа неактивности (38,8% за становништво узраста 15-64) која се јавља као последица високе неактивности старијег становништва, жена, младих, особа са инвалидитетом и особа без стручног образовања<sup>160</sup>. Релативно висока неактивност припадника старосне групе 15-30 година (стопа неактивности 56,7%) и старијих од 50 година (стопа неактивности 68,4%) резултат је садејства институционалних решења на тржишту рада и демографских фактора, укључујући старење становништва и недовољну мобилност радне снаге. Поред тога је наведено да образовање и обука представљају додатни фактор за млађу добну групу. Низак ниво унутрашње мобилности, услед различитих регулаторних и институционалних препрека, додатно спречава пресељење у места са већим потенцијалом за стварање радних места, односно доприноси одржању високог нивоа неактивности, а чак и њеном расту (посебно код старијих лица). У ЕСРП је истакнуто да је стопа неактивности старијих (55-64) знатно већа од 50%. Основни разлог неактивности ове групе је одлазак у пензију. Ово је посебно изражено код жена – по одредбама Закона о пензијском и инвалидском осигурању који је важио до 2014. године, пуни пензијски стаж за жене је износио 35 година, а за мушкарце 40 година. Изменама Закона о пензијском и инвалидском осигурању из 2014. године продужена је старосна граница за одлазак у пензију: 65 година старости и 15 година радног стажа, односно 45 година радног стажа (за мушкарце и за жене). Наведени услов за старост се односи само на мушкарце, док се за жене граница за старосну пензију постепено увећава на годишњем нивоу (уз услов од најмање 15 година радног стажа) и то за шест месеци сваке године до 2020. (60 година и 6 месеци у 2020. години) и за два месеца годишње до 2031. године (64 године и 10 месеци у 2031. години). Такође, уведени су и пенали за одлазак у пензију пре законски дефинисане старости, за 0,34% за сваки месец пре навршене дефинисане старосне границе<sup>161</sup>. Неактивност жена у Србији одражава неплаћени рад у породици, потом недовољну подршку за комбиновање породичних обавеза и рада, дискриминаторски однос послодаваца пре свега према младим женама које још увек немају децу, постојање јаза у зарадама, ранији законски одлазак у пензију, као и постојање минималне обавезне основице за доприносе за социјално осигурање, чиме се обесхрабрује формалан рад са непуним радним временом, који у другим

<sup>158</sup> Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији, доступно на интернет адреси: <http://www.minrzs.gov.rs/aktuelno/program-reformi-politike-zaposljavanja-i-socijalne-politike-u-procesu-pristupanja-eu.html>

<sup>159</sup> Програм реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији, стр. 10

<sup>160</sup> Исто, стр. 20

<sup>161</sup> Исто, стр. 14

земљама чешће користе жене са породичним обавезама. Жене са децом су неактивне због бриге о деци, а детерминанте неактивности у групи жена без деце су: низак ниво образовања, недостатак радног искуства и расположивост прихода у домаћинству. У документу се истиче да жене које су неактивне на тржишту рада због породичних обавеза имају и врло неповољну образовну структуру. У ЕСРП-у је истакнуто да упркос напретку оствареном после доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом из 2009. године, највећи број особа са инвалидитетом и даље је потпуно изван тржишта рада. Као разлог неактивности ових особа наведена је њихова обесхрабреност која је често узрокована предрасудама послодавца и мањком жеље да се радно окружење прилагоди потребама особа са инвалидитетом. Такође, узроци ниске активности су и неповољна образовна структура, као и недостатак радног искуства ове групе становништва. Апострофирано је да недостатак образовања отежава процес проналажења посла за припаднике ове групе, па услед обесхрабрености они чешће прелазе у неактивност. Обухват ових лица мерама активне политике запошљавања, као што су јавни радови и програми „друге шансе“, недовољан је да би их подстакао на трајнију активацију. Од 2009. године, када је донет Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом није донет подзаконски акт којим се уређује просторно техничка опремљеност, стручна оспособљеност запослених и други услови за рад радних центара, што је била обавеза министарства надлежаног за послове социјалне политике.

У ЕСРП-у је наведено да се из анализе података из *Анкете о радној снази (APC)* о старосној структури може закључити да су млади (15-24) једина већа демографска група која практично најмање учествује у опоравку тржишта рада. Као посебан проблем истакнут је дугорочни карактер незапослености младих, јер је 54% младих са евиденције Националне службе за запошљавање (према подацима из 2014. године) посао тражило дуже од једне године. Због тога долази до застаревања знања, па се и вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини периода незапослености, што може довести и до трајног искључења са тржишта рада. У Србији се и велики број младих одлучује за наставак школовања, јер лоша економска ситуација отежава долазак до првог запослења. Међутим, оно што посебно забрињава је проценат младих који немају запослење, а истовремено су изван образовања или обуке (тзв. стопа NEET70). Код ове категорије основни узрок неактивности је или обесхрабреност или незаинтересованост за рад уколико постоји неки извор примања, односно зависи од висине прихода у домаћинству. Од категорија теже запошљивих лица, Роми су једина етничка група која је готово у потпуности искључена из формалног тржишта рада. Велики проблем представља чињеница да је највећи број Рома без образовања или само са завршеном основном школом, а незнатај је број лица која имају више и високо образовање<sup>162</sup>. У документу се даље наводи да је проценат младих људи који немају запослење, а истовремено су изван образовања или обуке и даље висок. Када се упореде подаци о старосној структури незапослених и њиховој квалификацији, закључује се да младима недостају знања и вештине потребне послодавцима. Закључак да исходи образовања нису у складу са потребама тржишта рада појављује се у Извештају за 2015. у делу о економским критеријумима<sup>163</sup>. Услови за подношење захтева за субвенције за самозапошљавање за незапослене који припадају ромској националној мањини се не разликују од стандардних

<sup>162</sup> Исто, стр. 25

<sup>163</sup> Исто, стр. 8

услови за остале групе незапослених. Једина разлика је у томе што су одређена средства посебно определјена за субвенције за самозапошљавање лица припадника ромске националне мањине. Природан резултат је и мало интересовање незапослених Рома за ову меру<sup>164</sup>.

У ЕСРП се позива и на оцену стања на тржишту рада која је сублимисана у извештајима о напретку, које у процесу европског интегрирања сачињава Европска комисија. Тако је, поређењем ради, у Извештају о напретку Републике Србије за 2015. годину наведено да је незапосленост и даље на високом нивоу, упркос знацима побољшања услова на тржишту рада, те да је потребно обратити пажњу на отпуштање трудница и породиља, сексуално узнемиравање, разлике у примањима мушкираца и жена и неједнакости у напредовању, зарадама и пензијама. Важно је имати у виду и да су 57,6% жена издржавана лица што се повезује и са проблемом насиља у породици. Закључак је да су жене су на различитим пољима обесхрабрене да се боре за своја права, да пријаве насиље, што је врло повезано када се узму сви релевантни подаци у обзир<sup>165</sup>.

У 2019. години дат је извештај о примени ЕСРП- а<sup>166</sup> у којем је, између остalog наведено да је општа стопа неактивности лица од 15 до 64 година старости смањена са 36,7% у 2014. години на 34,4% у 2016. години, а затим на 33,3% у 2017. години; повећана је стопа запослености лица од 15 до 64 година старости са 50,7 у 2014. години на 55,2% у 2016. години, а затим на 57,4% у 2017. години<sup>167</sup>; повећана је стопа запослености жена и то са 43,7% у 2014. години на 48,4 посто у 2016. години<sup>168</sup>; повећано је укључивање особа са инвалидитетом у мере активине политике запошљавања у односу на 2014. годину, и то са 6.567 у 2014. години на 8.129 у 2016. и 8.621 у 2017. години<sup>169</sup>; смањена је стопа NEET за становништво узраса 15–24 године са 20% у 2014. и 17,7% у 2016. години на 17,2% у 2017. години<sup>170</sup>. У овом извештају је наведено и да Републички савет за запошљавање није формиран<sup>171</sup> као и да планирани Закон о социјалном предузетништву није донет<sup>172</sup>.

Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије (СИПРУ) је 2017. године издао публикацију *Праћење социјалне укључености у Републици Србији*<sup>173</sup> која представља унапређен оквир за праћење социјалног укључивања и смањења сиромаштва у девет домена социјалног укључивања (социјалне заштите и сигурности; сиромаштва, неједнакости, материјалне депривације; запослености; образовања; здравља; дуготрајне неге; пензијског система; социјалне и дечије заштите, квалитета живота). С обзиром на сложеност

<sup>164</sup> Исто, стр. 11

<sup>165</sup> Исто, стр. 12

<sup>166</sup> Извештај о примени Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији (2016 - 2017.), Београд 2019, доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/извештај-о-примени-програма-реформи-п/](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/sr/izvestaj-o-primeni-programa-reformi-p/)

<sup>167</sup> Извештај о примени Програма реформи политике запошљавања и социјалне политике у процесу приступања Европској унији (2016 - 2017.), стр. 5

<sup>168</sup> Исто, стр. 13

<sup>169</sup> Исто, стр. 15

<sup>170</sup> Исто, стр. 38

<sup>171</sup> Исто, стр. 22

<sup>172</sup> Исто, стр. 7

<sup>173</sup> Праћење социјалне укључености у Републици Србији (треће допуњено издање), Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије (СИПРУ), октобар 2017. - Доступно на интернет адреси:

[http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/10/Pracenje\\_socijalne\\_ukljenosti\\_u\\_Republici\\_Srbiji\\_treće\\_dopunjeno\\_izdanje.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/10/Pracenje_socijalne_ukljenosti_u_Republici_Srbiji_treće_dopunjeno_izdanje.pdf)

феномена сиромаштва и нужност његовог сагледавања као мултидимензионалног концепта који има непосредни утицај на (не)једнакост грађана, у овој публикацији се, као кључне у делу даљег унапређења система за праћење сиромаштва и социјалне искључености кроз димензију запослености, издавају: а) унапређење анкетних извора података, пре свега Анкете о радној снази, на начин који омогућава прикупљање и репрезентативност података о различитим аспектима запослености до нивоа округа и општина, као и за осетљиве категорије становништва у радној доби попут Рома или особа са инвалидитетом; б) унапређење административних извора података у делу који се односи на запосленост, и то превасходно кроз базе Централног регистра обавезног социјалног осигурања у делу који се односи на запосленост према социодемографским карактеристикама осигураника и припадника група са већим ризиком од сиромаштва (попут Рома, самохраних родитеља и сл), као и за унапређење статистике зарада за запослене.

У *Трећем националном извештају о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији*<sup>174</sup> - Преглед и стање социјалне искључености и сиромаштва за период 2014–2017. године са приоритетима за наредни период, који је објављен 2018. године, наведено је да је број становника у Републици Србији смањен за 111.000 у периоду 2014–2017. године, а на смањење становништва, поред негативног природног прираштаја, утиче и емиграциона компонента, која ће и у наредном периоду одређивати популационе тенденције становништва. Негативан природни прираштај забележен је у чак 163 од укупно 169 градова и општина. Година 2017. јесте 26. година заредом како се у Републици Србији бележи негативан природни прираштај<sup>175</sup>. У извештају је наведено да је основни показатељ за праћење спровођења Стратегије „Европа 2020“ у домену социјалног укључивања и смањења сиромаштва стопа ризика од сиромаштва или социјалне искључености, као и да је, посматрано према факторима ризика, укупно 25,5% (1,79 милиона) становништва Републике Србије у ризику од сиромаштва, 19,5% (1,37 милиона) изразито је материјално депривирано и 15,7% живи у домаћинствима с ниским интензитетом рада (1,01 милион).<sup>176</sup> Посебно су рањива деца, вишечлана домаћинства, становници/е руралних подручја, незапослени и особе са низним нивоом образовања. Разлика у кључним показатељима тржишта рада становништва радног узраста између Србије и ЕУ-28 представља један од највећих суштинских изазова у процесу приступања Републике Србије Европској унији. Разлика постоји и уколико се посматра родни јаз у запослености, односно стопа запослености по старосним групама. Стопа запослености младих (15–24) у Србији је јако ниска и износи 20,9%, што је мање за 13,8 процентних поена од стопе запослености младих у ЕУ-28 (34,7%), док стопа запослености старијих запослених (55–64) износи 45,5% што је за 11,6 процентних поена мање од стопе запослености старијих у ЕУ-28 (57,1%). Родни јаз у запослености код младих мушкираца и жена износи 10,8 процентних поена (стопа запослености виша за мушкираце у односу на жене), док је код старијих мушкираца и жена разлика у корист мушкираца чак 19,9 процентних поена. Неформална запосленост у Србији је релативно висока. Око 492 хиљаде лица радног узраста било је неформално запослено у 2017, што, другим речима, значи да је скоро свака пета запослена особа неформално запослена (стопа неформалне запослености – 18,6%). Неформална

<sup>174</sup> Трећи национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, усвојен 27. децембра 2018. године, Београд 2018, Доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci\\_nacionalni\\_izvestaj\\_o\\_socijalnom\\_uključivanju\\_i\\_smanjenju\\_siromastva\\_2014%20%932017.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci_nacionalni_izvestaj_o_socijalnom_uključivanju_i_smanjenju_siromastva_2014%20%932017.pdf)

<sup>175</sup> Исто, стр. 16

<sup>176</sup> Исто, стр. 23

запосленост је посебно изражена у пољопривреди, где неформално запослени чине половину (49,2%) укупног броја неформално запослених у овом сектору, а високо учешће постоји и у грађевинарству (36,6%).<sup>177</sup>

У *Националној стратегији запошљавања за период 2011-2020. године*<sup>178</sup> је наведено да је један од изазова у овој области рад на решавању искључености теже запошљивих особа које често имају вишеструке проблеме чије решавање подразумева повезивање и сарадњу кључних институција као што су Национална служба за запошљавање, центри за социјални рад, школе итд. У посебно осетљиве односно рањиве групе на тржишту рада Републике Србије спадају следеће групе становништва радног узраста: Роми, избеглице и интерно расељена лица, особе са инвалидитетом, рурално становништво (посебно рурално становништво које не поседује земљу и рурално становништво у југоисточној Србији), необразоване особе, као и жене, млади (15–24 године старости) и старија лица (50–64 године), али и дугорочно незапослени, самохрани родитељи, корисници новчане социјалне помоћи, деца без родитељског старања, жртве трговине људима и сл.<sup>179</sup> Жене су највећа рањива група на тржишту рада Републике Србије. Премда чине половину становништва радног узраста, оне су мањина међу учесницима на тржишту рада, и још изразитија мањина међу запосленима. Ипак, активни програми тржишта рада су у Републици Србији, као и у свету, веома ретко ограничени искључиво на жене, премда често могу имати имплицитне или експлицитне циљеве усмерене ка унапређењу полне равноправности на тржишту рада. Имајући у виду да су жене, због своје бројности, истовремено и најхетерогенија рањива група, генерално таргетирање жена као групе најчешће није најбоља политика, због своје непрецизности<sup>180</sup>. Потребно је припремити посебне програме запошљавања намењене маргинализованим категоријама жена, посебно вишеструко дискриминисаним. У Стратегији је наведено да у односу на женску популацију, постоји значајан проценат разлике у незапослености жена из ових група (нпр. у односу на просек незапослености жена, жене избеглице су за 15% више незапослене, расељена лица за 32%, а Ромкиње за 39%).<sup>181</sup> Даље се наводи да је стопа незапослености младих једна од највећих у Европи, због чега је потребно пружати помоћ младима који су дипломирали да пронађу почетно запослење, али и да се додатно образују и обуче, укључујући и реализацију програма приправништва. Посебан изазов представљају млади који рано напуштају школовање и чији је ниво квалификација низак. Додатним образовањем, а нарочито кратким обукама и тренинзима са циљем осавремењавања и подизања нивоа знања и компетенција првенствено треба да буду обухваћени млади без квалификација или са недовољним квалификацијама. Поред тога у документу се истиче да је потребно и ангажовање на промовисању активног старења, концепта целожivotног учења и мотивисања старијих да наставе рад у складу са својим психофизичким способностима. У том смислу треба радити на елиминисању препрека и проблема и подешавању услова рада животном добу запосленог, промовисању нових форми флексибилног запошљавања и организације рада која омогућава равнотежу „кућа-посао“. Што већи број старијих треба укључити у активне мере тржишта рада, нарочито у различите обуке и могућности тражења

<sup>177</sup> Исто, стр. 117

<sup>178</sup> *Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године*, „Службени гласник РС“, број 37/2011

<sup>179</sup> Исто, стр. 37

<sup>180</sup> Исто, стр. 39

<sup>181</sup> Исто, стр. 42

посла. Послодавце треба подстицати да запосле и задрже на послу старије раднике и спречавати дискриминацију приликом запошљавања старијих лица, нарочито старијих жена<sup>182</sup>.

Фондација Центар за демократију је у 2018. години издала публикацију *Радна права су наша права*<sup>183</sup>, која представља извештај о стању радних права у Србији за 2018. годину, док је за 2019. годину публикација *Радна права су наша права* представљена на конференцији половином децембра, са циљем пружања активног доприноса побољшању услова за достојанствен рад свих радника у Србији. Ове публикације су структурисане по угледу на Скрининг извештај за Поглавље 19 – Социјална политика и запошљавање и обухватају три тематска дела: радно право, безбедност и здравље на раду и социјални дијалог. На основу збира појединачних оцена стања у наведеним областима, просечна оцена стања радних права у Србији за 2018. годину, према овом извештају, је 2,3 (у распону од 1-5, при чему је 1 најмања, а 5 највећа оцена)<sup>184</sup>. У области радног права, наведено је у овом извештају, и даље се спроводи либерализација и флексибиланизација радних односа, уз кашњење са доношењем закона и испуњавањем међународних обавеза, као што су усвајање Акционог плана за Поглавље 19 и новог Програма достојанственог рада са Међународном организацијом рада. У извештају је оцењено да су законска решења углавном мотивисана испуњавањем интереса послодавца, као што је то случај са Законом о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, док процедуре при доношењу закона често испољавају мањкавости, од спровођења јавне расправе на нетранспарентан начин, до тога да изостају анализе ефекта прописа и усклађености са правом ЕУ. У овом извештају је наведен низ препорука за унапређење стање по питању радног права, попут доношења планираних закона, разматрања у сарадњи са социјалним партнерима примедаба на постојеће законе - о упућивању запослених на рад у иностранство, о радном ангажовању на сезонским пословима и о пензијском и инвалидском осигурању, треба изменити и допунити Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити ради усклађивања са стандардима прописаним у Европској унији у овој области, започети рад на припреми новог Закона о раду, у складу са роком за његово усвајање до другог квартала 2020. године (према Националном програму за усвајање правних тековина Европске уније), спроводити анализу ефекта прописа и организовати јавну расправу о свим нацртима закона који се тичу радног права, те прекинути праксу усвајања предлога закона у овој области по хитном поступку и друге.<sup>185</sup>

У области безбедности и здравља на раду, наведено је у овом извештају, и у 2018. години је забележен велики број смртно страдалих радника (53), упркос повећаном броју инспекцијских надзора, а посебно забрињава што ниједан пропис у овој области који је планиран за 2018. годину није усвојен, као и што се Савет за безбедност и здравље на раду није ниједном састао у 2018. години. У овом извештају је наведен и низ препорука за унапређење стања у области безбедности и здравља на раду, попут усвајања Стратегије безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године, као и потребе достављања свих нацртова прописа, без изузетка и благовремено на мишљење Социјално-економском савету. Такође је

<sup>182</sup> Исто, стр. 40

<sup>183</sup> Фондација Центар за демократију, *Радна права су наша права*, Сарита Брадаш и Иван Секуловић, Београд 2018, доступно на интернет адреси:

<http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/Publikacija-Radna-prava-su-nasa-prava.pdf>

<sup>184</sup> *Радна права су наша права* (2018), стр. 9

<sup>185</sup> Исто, стр. 24

препоручено да је потребно успоставити активан рад Савета за безбедност и здравље на раду, оснажити капацитете Управе за безбедност и здравље на раду и Инспектората за рад, нарочито повећањем броја инспектора рада, убрзати израду одговарајуће електронске апликације у циљу јединственог вођења статистике повреда на раду, удружења послодаваца и синдикате активно укључити у превенцију повреда на раду и спроводити кампање за подизање свести о законским обавезама у области безбедности и здравља на раду.<sup>186</sup>

У области социјалног дијалога, у овом извештају је стање оцењено као и даље лоше, што је Европска комисија констатовала у Извештају за Србију за 2018. годину оценом да је социјални дијалог и даље слаб. Социјални партнери нису постигли консензус на седници Социјално-економског савета о висини минималне зараде за 2019. годину. С друге стране у извештају је наведено да је позитивно то што је постигнуто десетак споразума о новим или продужењу постојећих колективних уговора. Када је реч о нормативним активностима, утврђен је само један од три предлога закона који су планирани за 2018. годину, и то о изменама и допунама Закона о мирном решавању спорова, који је и усвојен у Народној скупштини, док се касни са усвајањем два кључна прописа у овој области – новог закона о штрајку и закона о Социјално-економском савету. И за ову област је у извештају наведен низ препорука за његово унапређење, као што су хитно закључење новог Програма достојанственог рада за Републику Србију, достављање на мишљење надлежним међународним институцијама и организацијама – Европској унији, Међународној организацији рада, Савету Европе и другим организацијама нацрта прописа, заједно са анализом утицаја прописа и табелама усклађености.<sup>187</sup>

У извештају *Радна права су наша права*<sup>188</sup> за 2019. годину, на основу збира појединачних оцена стања у областима које су анализиране и 2018. године, просечна оцена стања радних права у Србији за 2019. годину, према овом извештају, је 2, што представља погоршање у односу на претходну годину. У овом извештају је наведено да је дошло до успоравања нормативних активности јер једини планирани пропис за ову годину – Закон о агенцијском запошљавању, још увек није усвојен, а кључна решења која се њиме предлажу су унета након јавне расправе и без сагласности синдиката. Није усвојен ни Акциони план за Поглавље 19, а текст Нацрта закона о безбедности и здрављу на раду није био предмет јавне расправе. Такође, у овом извештају је наведено да је број инспектора рада додатно смањен иако је повећан број инспекцијских надзора, што представља додатно отежање рада ове службе. У области безбедности и здравља на раду, наведено је у овом извештају, наставља се тренд великог броја смртних повреда на раду (у првих 10 месеци 2019. године је погинуо 41 радник, а у 2018. години је било укупно 10.404 повреде на раду што је повећање за око 200 у односу на 2017. годину, од којих 53 са смртним исходом, првенствено у грађевинској индустрији<sup>189</sup>), а годину је обележило и суђење руководству предузећа *Милан Благојевић – Наменска* из Лучана, када су увреде и понижења доживеле породице погинулих радника од стране самих радника тог предузећа, за чији долазак пред суд се сумња да је организован од стране самог руководства. У области социјалног дијалога, социјални партнери ни ове године нису постигли цензус око минималне зараде за наредну годину, наведено је у овом извештају, а репрезентативни синдикати су једно време обуставили рад у савету због штрајка запослених у

<sup>186</sup> Исто, стр. 29

<sup>187</sup> Исто, стр. 37

<sup>188</sup> Фондација Центар за демократију, *Радна права су наша права*, Сарита Брадаш, Иван Секуловић, Ксенија Петовар, Наташа Вучковић и Иван Вејвода, Београд 2019.

<sup>189</sup> *Радна права су наша права*, стр. 23

Републичком геодетском заводу. Ипак, Влада је предложила повећање зарада у јавном сектору иако није потписан колективни уговор за државне органе и продужена је забрана запошљавања.<sup>190</sup> Такође, није утврђен ни планирани Предлог закона о штрајку, који је био планиран, као ни Предлог закона о родној равноправности и измене и допуне Закона о финансијској подршци породици са децом<sup>191</sup>, док је на једини утврђен Предлог закона о агенцијском запошљавању изнето мноштво примедаба. Наиме, у овом извештају је наведено да је Предлогом закона о агенцијском запошљавању утврђен изузетак од предвиђеног ограничења укупног броја уступљених запослених од 10% од укупног броја запослених код послодавца корисника, а није прописана ни потпуна забрана агенцијског запошљавања у државној управи<sup>192</sup>. Колико је утицај овог прописа на положај радника говори и податак да је у 2018. години преко агенција било запослено 16.841 радник, што је повећање од 53,4% у односу на 2016. годину.<sup>193</sup>

Београдски центар за људска права је крајем 2019. године издао истраживање јавног мњења *Људска права у очима грађана и грађанки Србије*<sup>194</sup> које садржи ставове и перцепцију грађана/ки о главним питањима људских права у Србији. Према резултатима овог истраживања, 63% грађана/ки сматра да се, у већој или мањој мери, људска права у Србији не поштују. У саопштењу о овом истраживању је наведено да већина грађана/ки сматра да управо они државни органи чија је основна надлежност заштита људских права, тужилаштво и судови, у свом раду нису самостални и независни и да поступци у којима могу да заштите своја права трају неоправдано дуго, чиме се губи сврха заштите права и доводи до неповерења грађана у државне органе чија је основна надлежност заштита људских права. Такође, чак 72% грађана не зна да наведе ниједну независну институцију која се бави заштитом људских права, што, како је наведено у саопштењу о овом истраживању говори у прилог томе да институционална заштита и промоција људских права у очима грађана/ки не допире до свих сегмената друштва.

Међутим, када су у питању конкретна права, према резултатима овог истраживања, грађани/ке су као најугроженија из свог угла навели право на рад и слободу изражавања/медија. Од испитаника који су навели да су у последњих 10 година били жртве кршења људских права, 28% је навело да су у питању права из радних односа, након чега следи одговор који се односи на слободу изражавања/медије са 14%. Код питања „Која три људска права Вам прва падају на памет“, дати су одговори: право на слободу изражавања/говора/медија – 34% испитаника; право на рад/достојанствен рад/запошљавање – 32% испитаника; и право на живот/нормалан живот/достојанствен живот – 28% испитаника.

Према резултатима истраживања *Родна равноправност у Србији 2014. године*<sup>195</sup> Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, разлике између мушкарца и жена изражене су готово у свим областима живота, што препознаје 87% популације сматрајући да мушкици и жене нису у потпуности равноправни. Најизраженије разлике су у

<sup>190</sup> Исто, стр. 9

<sup>191</sup> Исто, стр. 17

<sup>192</sup> Исто, стр. 19

<sup>193</sup> Исто, стр. 18

<sup>194</sup> *Људска права у очима грађана и грађанки Србије*, Београдски центар за људска права, децембар 2019, доступно на интернет адреси: [http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2019/12/BGCLJP\\_2019\\_FINAL.pdf](http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2019/12/BGCLJP_2019_FINAL.pdf)

<sup>195</sup> *Родна равноправност у Србији 2014. године*, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, 2014. година, доступно на интернет адреси: <http://www.mc.rs/upload/documents/istrazivanje/2014/09-25-14-Rodna-ravnopravnost.pdf>

обављању породичних обавеза, у близи о деци, о поштовању права и слобода и њиховом положају у друштву, што све води до следећег нивоа разлика - на радном месту, у процесу запошљавања, у руковођењу, напредовању, одлучивању, у политици. Више од половине испитаника у овом истраживању сматра да ће дете предшколског узраста највероватније патити уколико је мајка запослена и да је за добробит деце оптимално да мушкарац зарађује, а да се жена посвети породици, јер је брига о деци пре мајчина него очева дужност. Томе треба додати подatak да више од трећине испитаних у истраживању сматра да успешне пословне жене неминовно морају да занемаре своју породицу и да већа плата жене у поређењу са платом мушкарца неизбежно доводи до проблема у породици. Такође, 74% испитаних у овом истраживању навело је да се приликом запошљавања често дешава да послодавац тражи од кандидаткиња информације о брачном стању, а 65% њих је навело да их питају о породичним плановима (да ли планирају да оснују или прошире породицу). Чак 76% њих навело је да су редовна питања о породичном статусу - да ли имате деце, колико? Више од трећине испитаних је потврдило да се приликом запошљавања тражи тест трудноће и информације о имовини кандидаткиња, 71% верује да су жене на конкурсима за посао чешће биле одбијене него мушкарци са оправдањем да посао није за припаднице њиховог пола, или због старости (65%). Осам од десет грађана Србије верује и да је женама чешће положај угрожен због породичних обавеза, а 73% испитаних верује да су жене чешће жртве узнемирања на послу. Од свих особа које су морале да смање број радних сати због недоступности чувања деце, жене чине 63%<sup>196</sup>. Сваки трећи испитаник је навео да зна за случај сексуалног узнемирања на послу у свом окружењу. Према овом истраживању, усавршавање и напредовање ређе је доступно женама. Знање и вештине жене често се потцењују, понекад се сматрају недовољно компетентним за обављање послова на високим позицијама, те ако се хијерархијски прати број жена на пословима које обављају, што је виша позиција, то је мање жене. Жене учествују са 30,5% на управљачким местима у друштву и привреди, а од тога на директорским местима са 20,8%, а на челу управних одбора са свега 14,3%<sup>197</sup>. Ово указује да је у Србији изражен тзв. ефекат „стакленог плафона“, где жене виде могућности за унапређење, али их од тог циља дели наизглед невидљива баријера (стаклени плафон)<sup>198</sup>.

Ради праћења стања у друштву и односа међу половима, Републички завод за статистику, од 2005. године, води родно сензитивну статистику, што подразумева да се статистички подаци приказују према полу са крајњом намером да се коришћењем статистичких података креирају и спроводе политике усмерене на отклањање неједнакости међу половима и унапређење једнаких могућности за све. Ови подаци који обухватају различите области, објављени су у *Извештају Републичког завода за статистику – Жене и мушкарци у Србији*<sup>199</sup> из 2017. године. Редовно и свеобухватно праћење и приказивање родно осетљивих података треба да омогући сагледавање стања у друштву у погледу родне дискриминације, односно утврђивање да ли и у колико мери постоји неравноправност између жене и мушкараца. Стопа запослености жене износи 38,1%, што је за 14,7 процентних поена мање од стопе

<sup>196</sup> Родна равноправност у Србији 2014. године, стр. 9

<sup>197</sup> Национална стратегија за побољшање положаја жене и унапређивање равноправности полова

<sup>198</sup> Ефекат „стакленог плафона“ се користи од раних '80-их година, и односи се на ситуације у којима је напредовање запослених у организацији онемогућено упркос њиховим квалификацијама због дискриминације најчешће на основу пола, али и расе, инвалидитета, итд.

<sup>199</sup> Жене и мушкарци у Србији, Републички завода за статистику, Београд 2017 – Доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/Zene\\_i\\_muskarci\\_u\\_Republici\\_Srbiji\\_web\\_2017.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/Zene_i_muskarci_u_Republici_Srbiji_web_2017.pdf)

запослености мушкараца (52,8%). Када је реч о женама и мушкарцима који су у браку, родни јаз је знатно мањи, и то у корист жена — стопа запослености код удатих жена износи 68% а код ожењених мушкараца 64%. Највећи родни јаз на тржишту рада, када је реч о запослености, забележен је у категорији лица 55–64 године старости, где је стопа запослености жена 32,5% а стопа запослености мушкараца 52,8%. Стопа запослености жена старости 25–54 године је за 11,3 процентних поена мања у односу на стопу запослености мушкараца исте доби (63,6% према 74,8% респективно). Незапосленост је најприсутнија код младих жена, узраста 15–24 године, где стопа незапослености достиже 39,5%. Ни млади мушкарци нису у много бољем положају када је реч о незапослености. Код њих је стопа незапослености 32,2%. Стопа активности жена са високим образовањем је незнанто виша од стопе активности мушкараца истог нивоа образовања (70,9% односно 69,5%), док стопа активности жена без школе и са низким нивоом образовања износи 23,6% и мања је од стопе активности мушкараца истог образовног нивоа за чак 20,4 процентна поена. Стопа неактивности жена је за 16,3 процентних поена већа у односу на стопу неактивности мушкараца (54,6% и 38,2% респективно). Највећи родни јаз у погледу неактивности на тржишту рада забележен је у старосној категорији 55–64, где је стопа неактивности жена 64,8%, за разлику од стопе неактивности мушкараца, која је знатно нижа и износи 40,4%. Незапосленост је најприсутнија код младих жена, узраста 15–24 године, где стопа незапослености достиже 39,5%, а и самозапосленост је двоструко већа код мушкараца него код жена<sup>200</sup>. Неформално запослених жена и мушкараца има више међу самозапосленим лицима него међу запосленим радницима у свим старосним групама. Највећи број неформално запослених је у категорији младих узраста 15–24 година (67,4% жена и 54,5% мушкараца). Даље се у извештају наводи и да је платни јаз између жена и мушкараца за 2014. годину износио је 8,7%, што значи да су жене биле мање плаћене од мушкараца за 8,7%. Овај податак сврстава Републику Србију међу земље са најнижим платним јазом у Европи.<sup>201</sup>

Пресек стања у Републици Србији у вези напретка и испуњавања обавеза из процеса преговора са Европском унијом, сачињен је у публикацији *Књига препорука Националног конвента о Европској унији 2017/2018*<sup>202</sup> Европског покрета у Србији, која је објављена 2019. године.<sup>203</sup> Једна од препорука упућених Влади и Народној скупштини односи се на хитно усвајање прописа о родној равноправности и изменама и допунама Закона о забрани дискриминације. У области забране дискриминације у запошљавању и социјалној политици се наводи да је Европска комисија похвалила израду Смерница антидискриминационе политике послодаваца у Србији - Кодекса равноправности. У овом извештају се наводи и да у области социјалног дијалога готово да нема напретка, да нису усвојени Закон о социјално-економском савету и Закон о штрајку, као и да је Европска комисија у Извештају за 2018. годину оценила да није остварен никакав напредак у погледу трилатералног дијалога. Због тога су дате препоруке које се односе на ојачавање улоге Социјално – економског савета и реализацију законске обавезе благовременог достављања на разматрање нацрта закона и других аката значајних за материјални и социјални положај запослених и послодаваца овом телу. Такође,

<sup>200</sup> Жене и мушкарци у Србији, стр. 62

<sup>201</sup> Исто, стр. 82

<sup>202</sup> Књига препорука Националног конвента о Европској унији 2017/2018, Европски покрет у Србији, Београд 2019 - доступно на интернет адреси: <http://eukonvent.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>

<sup>203</sup> Национални конвент о Европској унији, основан као платформа која препознаје и заступа интересе грађана и грађанки Србије у свим фазама процеса интеграције у Европску унију, својеврстан коректив политика, који чине представници више од 700 организација цивилног друштва из Србије

наводи се да се Национални акциони план запошљавања као инструмент активне политике запошљавања бави искључиво питањима понуде радне снаге имплицирајући да је једини проблем тржишта рада у Србији неодговарајућа радна снага која није усклађена са потражњом, при чему не постоје подаци о томе колика и каква је потражња за радном снагом. Предложене интервенције фокусирају се на услуге и мере које спроводи јавна служба за запошљавање, при чему је планирани обухват незапослених занемарљив. Због тога је у публикацији наведено да је потребно Национални акциони план запошљавања ускладити са Ревидираним смерницама запошљавања ЕУ, што подразумева приступ који ће се заснивати на определењу за стварањем квалитетних послова, пуној запослености и социјалној инклузији, а истовремено је потребно и унапредити капацитете министарства у чијој надлежности су политику запошљавања за планирање засновано на подацима.<sup>204</sup>

О потреби деловања у различитим системима – попут система образовања, социјалне заштите, здравствене заштите, запошљавања, приступачности, партиципације и укупног развоја различитих услуга социјалне заштите нарочито на локалном нивоу указано је у публикацији *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права*<sup>205</sup> која је објављена 2019. године. У овом извештају је поред осталог наведено да Србија има и даље веома високу стопу апсолутног сиромаштва као и стопу ризика од сиромаштва и социјалне искључености, што је изразито распрострањено међу ромском популацијом, поготово у неформалним ромским насељима. Према последњим доступним подацима, четвртина становништва у Србији је у ризику од сиромаштва. У посматраном периоду 268.000 грађана су били примаоци новчане социјалне помоћи, а око 35.000 грађана су корисници народне кухиње, од чега трећину чине деца.<sup>206</sup> У овом извештају је наведено и да иако по статистичким подацима долази до благог смањивања броја лица која су сиромашна то је последица смањивања броја становника Србије, а мањим делом смањивања учесталости сиромаштва.

Комитет правника за људска права – ЈУКОМ, израдио је 2017. године *Студију о примени Закона о забрани дискриминације у Србији*<sup>207</sup> која је настала као производ анализе узорка од 87 предмета од укупно 150 предмета покренутих пред српским судовима, у временском периоду од 9 година од када је почела примена Закона о забрани дискриминације. На основу анализираних предмета, већина оних који се тичу дискриминације, а који су били предмет судског одлучивања у Србији јесу предмети из области радног права и социјалног осигурања. Основна питања која су обрађена током овог истраживања тичу се тога, до које мере судови у Србији обрађују и правилно примењују јасне правне концепте и прецизна правила код којих постоји мало или нимало простора за одступање у судској пракси, а тичу се антидискриминационог права. Студија је показала недоследност примене законских дефиниција које се односе на дискриминацију, чак и у оквиру истог суда, која се јавља као резултат неискуства судија у области антидискриминационог права. У овом извештају се

<sup>204</sup> Књига препорука Националног конвента о Европској унији 2017/2018, Београд 2019, стр. 46, доступно на интернет адреси: <http://eukonvent.org/wp-content/uploads/2019/01/Knjiga-preporuka-Nacionalnog-konventa-o-EU-2017-2018.pdf>

<sup>205</sup> Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права, Београдски центар за људска права, Београд 2019. година, доступно на интернет адреси: <http://www.bqcentar.org.rs/bqcentar/wp-content/uploads/2014/01/Ljudska-prava-u-Srbiji-2018.pdf>

<sup>206</sup> Исто, стр. 171

<sup>207</sup> Студија о примени Закона о забрани дискриминације у Србији, Комитет правника за људска права – ЈУКОМ, Доц. др. Марио Рељановић, 2017. година, доступно на интернет адреси: <http://www.yucm.org.rs/wp-content/uploads/2018/03/Studija-o-primeni-Zakona-o-zabrani-diskriminacije-u-Srbiji-Mario-Reljanovic.pdf>

констатује да судије немају довољно искуства у области антидискриминационог права и често дискриминацију схватају као неки нејасан конструкт, филозофско питање у широком тумачењу, а не као правно питање регулисано прецизним правилима, концептима и дефиницијама. Чини се и да постоје судије које су таоци предрасуда и стереотипа, и који не виде ништа лоше у дискриминаторском понашању – чиме га чине дозвољеним и уобичајеним.

На основу анализираних предмета у овој студији, већина оних који се тичу дискриминације а који су били предмет судског одлучивања у Србији јесу предмети из области радног права и социјалног осигурања. Од 87 анализираних предмета, 75 (86,2%) имало је карактер радних спорова, или су били повезани са радним и социјалним правима лица (члан 16. Закона о забрани дискриминације). У овој студији је наведено, да се већина других предмета (11,5%) тицала ускраћивања услуга, укључујући разумно прилагођавање, и заговарања или вршења дискриминације од стране државних органа или у току поступка који се води пред државним органима. У анализираном узорку, судови су се само у седам одлука (што чини само 8% од укупно 87 предмета) позивали на међународне инструменте.<sup>208</sup>

У студији је такође наведено да је примена законских дефиниција које се односе на дискриминацију у судској пракси у Србији веома недоследна и да судије изгледа немају довољно искуства у области антидискриминационог права, због чега често дискриминацију схватају као неки нејасан конструкт, филозофско питање у широком тумачењу, а не као правно питање регулисано прецизним правилима, концептима и дефиницијама. Наведено је такође и да постоје судије које су таоци предрасуда и стереотипа, и који не виде ништа лоше у дискриминаторском понашању – чиме га чине дозвољеним и уобичајеним, те да судови углавном не разумеју појам заштићених личних својстава жртве дискриминације. Тако, наведено је у овој публикацији, судови нису успели да увиде да постоји дискриминација у случају у коме је то урађено чином јавног објављивања радних места само за жене, а погрешно је схваћена и улога “тестера” у питањима везаним за утврђивање дискриминације, док посредна дискриминација није препозната у судским одлукама. У анализираном узорку, наведено је у студији, нема предмета који су укључивали виктимизацију, инструирање или подстицање на дискриминацију, стварни и одлучујући услов обављања посла, а недостатак знања и искуства доводи до ситуације да постоје приметне недоследности у примени антидискриминационог права, чак и унутар истог суда, због чега је потребно спроводити обуке и трајну едукацију судија и других релевантних правних практичара. У публикацији је такође наведено да је приметан пропуст да се узнемирање као облик дискриминације разликује од злостављања на раду у судској пракси. Тако, постоје примери у којима судови не разликују злостављање на раду и дискриминацију, без обзира на различите правне основе и њихову природу, док су у неким пресудама судови установили истовремено постојање злостављања на раду и дискриминације. У неким случајевима, међутим, судови нису препознали да не постоји дискриминација без личних својстава тужиоца као мотив за дискриминаторно понашање, или једноставно наводећи да су злостављање на раду и дискриминација “две различите правне категорије”.

У студији је наведено и да судови не примењују правила о пребацивању терета доказивања у предметима дискриминације и не позивају се на ова правила приликом саопштавања својих

<sup>208</sup> Студија о примени Закона о забрани дискриминације у Србији, стр. 5

одлука. Од 87 анализираних судских одлука, само шест се позивало на доказни поступак и детаљно објаснило пребацивање терета доказивања установљавајући могућност незаконитог понашања туженог.

Такође, судови уско тумаче своје надлежности у поступку о дискриминацији, наведено је у овој студији. Неки судови су правилно пресудили да суд опште надлежности не може да процени законитост општих аката послодавца, што је у надлежности Уставног суда, али само ако је право запосленог повређено као резултат усвајања или примене тих општих аката, што не може да се користи као "стандарт неодговорности" за активности и понашање послодавца. Иако се предмети поводом дискриминације сматрају нарочито хитним, њихов ток и поступци доношења одлука не разликују се од правила опште парнице. Међутим, чини се да су судови у многим, мада не у свим случајевима, ефикаснији у предметима поводом дискриминације него у другим предметима.

Препоруке које произилазе из закључака ове студије укључују: реформу антидискриминационог правног оквира у неким областима; експлицитно праћење случајева дискриминације и усаглашавање судске праксе; потребу за додатном едукацијом о антидискриминационом законодавству и примени Закона о забрани дискриминације; потребу за укључивањем и охрабривањем припадника рањивих група и дискриминисаних појединача и група да у свим областима траже и користе своје право на судску заштиту права на једнакост.<sup>209</sup>

У публикацији *Зашто би неједнакост требало да буде тема јавних политика у Републици Србији*<sup>210</sup> наводи се да Уједињене нације у својим Циљевима одрживог развоја стављају велики акценат на смањење неједнакости, а Циљ 10 гласи „Смањење неједнакости унутар и између земаља“. У оквиру овог циља постоји више потциљева, а за Србију и ову област су најрелевантнија четири: (1) До краја 2030. прогресивно постићи и одржати раст дохотка доњих 40 одсто становништва по стопи више од националног просека; (2) До краја 2030. оснажити и промовисати социјалну, економску и политичку инклузију свих, без обзира на старост, пол, инвалидитет, расу, етничку припадност, порекло, религију или економски односно неки други статус; (3) Осигурати једнаке могућности и смањити неједнакости у исходима, између осталог и тако што ће се елиминисати дискриминаторски закони, политике и праксе и што ће се, у том погледу, промовисати прикладно законодавство, политику и активности; (4) Усвојити политику, посебно фискалну политику и политику у области плате и социјалне заштите, и прогресивно постићи већу равноправност. У наредном периоду биће извршене дубинске анализе неједнакости у појединим земљама у оквиру праћења Циљева одрживог развоја, ради представљања резултата на тематској конференцији. У овом извештају се наводи и да је у Извештају о Србији за 2018. годину, Европска комисија, између осталог, истакла питања која се тичу неједнакости на тржишту рада<sup>211</sup>.

<sup>209</sup> Исто, стр. 8

<sup>210</sup> *Зашто би неједнакост требало да буде тема јавних политика у Републици Србији*, Фондација Центар за демократију, Иван Секуловић, доступно на интернет адреси: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-nejednakost-u-srbiji.pdf>

<sup>211</sup> Исто, стр. 2

У истраживању *Заштита и јачање радних права - активност радника и организација цивилног друштва*<sup>212</sup> Центра за развој синдикализма из 2018. године, сагледавана је природа радних и колективних права радника у Србији. У овом истраживању је наведено да у Србији, током две претходне деценије, стално долази до смањења обима радних права, до кршења и тако смањених права и до немогућности институционалне заштите оштећених радника. У делу овог истраживања који се односи на поступке поводом дискриминације у области рада и злостављања на раду је наведено да иако су дискриминација и злостављање на раду регулисани законима на релативно задовољавајући начин, постоје значајне препреке остваривању заштите радника. У пракси долази до многобројних проблема пред судовима, на која се у истраживању упућује наводећи да се поступци поводом дискриминације у области рада посматрају као радни спорови, што за собом носи и примарну примену Закона о раду, док се стиче утисак да многе судије нису ни свесне постојања Закона о забрани дискриминације, као ни међународних извора антидискриминационог права који су саставни део нашег правног система. Последица оваквог приступа се огледа и у томе да радно ангажована лица, она која нису запослена и не могу покренути радни спор, остају ван домена таквог вида заштите. Затим се у овом истраживању наводи да судије, а често ни заступници странака као ни саме странке, нису свесни шта дискриминација представља, као ни неких њених кључних елемената, као што је лично својство жртве дискриминације, због чега долази до мешања дискриминације и злостављања на раду, као и других материјалних грешака суда. Такође, судије не примењују процесне одредбе из Закона о забрани дискриминације, па тако по правилу не схватају шта је то пребацивање терета доказивања нити га примењују у самом поступку, што жртву дискриминације доводи у веома незавидан положај и смањује јој шансе за успех у спору. Такође, у овом истраживању је наведено да се судови оглушавају о хитност поступка, што у коначном исходу значи неколико година парничења што обесмишљава заштиту и омогућава одустајање од концепта достојанства на раду. У овом истраживању је наведено да велики број радника сматра да је дискриминација честа или веома честа (48%) док 27% сматра да је средње учестала. Укупно дакле готово три четвртине запослених (74%) није задовољно третманом и посматра дискриминацију као проблем.<sup>213</sup> Такође, више од две трећине (70%) испитаника сматра да је средње учестала, учестала или веома учестала појава да радници не могу користити боловање, односно да ће због коришћења боловања трпети незаконите последице. Тек два од девет радника сматрају да до ове појаве долази ретко, односно веома ретко, или не долази никада. У истраживању се наводи да је и ово један од показатеља кршења радних права. Радна права која су повезана са здравственим осигурањем се нарочито учстало крше код радно ангажованих лица која нису у радном односу. Иако ова лица имају здравствено осигурање ограниченог капацитета, а послодавац је у обавези да им исплати накнаду у случају привремене спречености за рад, често се уговори раскидају кад наступи привремена спреченост. Овакво поступање послодавца представља изигравање законских обавеза и дискриминацију према здравственој способности.<sup>214</sup>

У истраживању је указано да су на питање које кршење радних права им најтеже пада, испитаници изабрали малу (минималну) зараду (14%), рад без уговора о раду (14%) и

<sup>212</sup> *Заштита и јачање радних права - активност радника и организација цивилног друштва*, Центар за развој синдикализма, Београд 2018, доступно на интернет адреси: <http://sindikalizam.org/istrasivacki-projekat/>

<sup>213</sup> Исто, стр. 33

<sup>214</sup> Исто, стр. 34

нередовну исплату зараде (12%) – што указује да је материјални моменат најважнији. Следе фактори који се односе на међуљудске односе и остваривање права на раду – злостављање на раду (10%) и дискриминација (9%).<sup>215</sup> Према одговорима испитаника, дискриминација се појављује и када су у питању шансе за ново запослење након губитка радног места, као и код несигурности радног места.<sup>216</sup> Међу најтежим облицима кршења радних права најчешће су навођени исти одговори, међу којима је и дискриминацију навело 21%.

У овом истраживању је истакнуто да највише забрињава налаз самог истраживања који се односи на ћутање оних чија су права прекршена. У односу на број радника који су доживели да им се повреде радна права, ћути и трпи 86% уговорних радника, 84% надничара, 82% радника у радном односу на одређено време, 76% незапослених и 69% радника у радном односу на неодређено време. На основу оваквих података, у истраживању је процењено да на прекршена радна права реагује једна петина радника, а да четири петине ћути и трпи.<sup>217</sup>

У публикацији *Радна права Запошљавање Социјална кохезија*<sup>218</sup> је наведено да су за грађане Србије од највећег значаја питања: како сачувати посао, или како пронаћи нови посао ако добију отказ, какав је квалитет радног места, могу ли се остварити права на основу рада и на раду. У публикацији се наводи да неизвесност онемогућава планирање будућности, као и немогућност приступа квалитетним пословима и пристојним условима рада, те да низак ниво социјалне заштите и ограничена понуда послова не оставља могућност већег избора ни запосленима, ни незапосленима. Суочени са незапосленошћу, претњом од губитка посла, сиромаштвом које носи незапосленост, грађани прихватају да раде на привременим, слабо плаћеним пословима, без заштите здравља и безбедности. Нерегистровани рад или „рад на црно“ дугорочно значи онемогућавање уживања права и заштите које имају пријављени радници. Ускраћивање законом дефинисаних радних права запослених, дискриминација појединих група, неадекватна институционална заштита, сазнање о лакој замењивости и непостојању алтернативе, за незапослене ствара осећај обесправљености, сумње у владавину права и европског реформског пута.

У истраживању Центра за развој синдикализма *Прекарни рад наспрам достојанства човека*,<sup>219</sup> у фокусу је прекаризација медијских радника, првенствено новинара. У истраживању је указано да су данас три тврђење о медијима постале опште место: 1) да пропадају и нестају медији који раде у јавном интересу (укључујући и телевизију и штампане медије), упоредо са урушавањем новинарског интегритета и радно-правног статуса новинара; 2) да у производњи јавности таблоидни медији преузимају доминацију; и 3) да се шанса за слободу медија налази у непрофитним медијима, интернет порталима пре свих. Показатељи прекаризације у области медија, наведено је у овом извештају, су флексибилизација рада и пратећи феномени који иду уз овакав рад, а пре свега сиромаштво и социјална искљученост. У операционализацији прекарности у извештају је дефинисано девет основних група показатеља прекарности запослених медијских и физичких радника, и то: не/сигурност запослења, не/сигурност радног

<sup>215</sup> Исто, стр. 37

<sup>216</sup> Исто, стр. 55

<sup>217</sup> Исто, стр. 60

<sup>218</sup> Радна права Запошљавање Социјална кохезија, Фондација Центар за демократију, доступно на интернет адреси: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-brosura-radna-prava.pdf>

<sup>219</sup> Прекарни рад наспрам достојанства човека, Центар за развој синдикализма, Срећко Михајловић, доступно на интернет адреси: <http://sindikalizam.org/wp-content/uploads/2017/11/Rezime-trogodi%C5%A1nje-istra%C5%BEivanja-prekarizacije-medijalaca.pdf>

места, не/извесност радног времена, не/извесност надокнаде за рад (плата, надница), не/сигурност заштите здравља и безбедности, не/сигурност услова рада, не/сигурност радних права, не/сигуран статус (статус преживљавања) и егзистенцијална не/сигурност. Када би могли да бирају - две петине новинара би напустило новинарство; исто толико би се определило за медиј у којем могу слободно да пишу без обзира на статус и висину плате, док би једна петина новинара оптирала сигуран посао и по цену да не пише оно што мисли и оно што зна.<sup>220</sup>

У истраживању из 2018. године *Могу ли се очувати радничка права у Србији?*<sup>221</sup>, на основу нормативне анализе и теренског испитивања, указано је да је могуће уочити неколико базичних проблема који утичу на незавидно стање радних права и висок степен прекаризације рада у Србији. Ти проблеми, како је у овом извештају наведено, се могу свести на: 1) Проширење појма запосленог лица на привремене и повремене послове и приближавање положаја радно ангажованих лица положају запослених. Критике на постојање уговора о привременим и повременим пословима, којим се „симиулира“ радни однос у погледу обавеза радника али не и у погледу његових радних права, постоје већ дуже време и појачавају како се појачава удео овог уговора у укупном броју радно ангажованих лица (од симболичних вредности испод 1% током осамдесетих година дошао до значајних нивоа 10-15% према разним проценама и подацима из Централног регистра обавезног социјалног осигурања); 2) Смањење злоупотреба постојећих одредби Закона о раду и спречавање њиховог изобичајавања, пре свега одредаба које се односе на минималну зараду и уговор о раду на одређено време. Правилном применом закона и ефикасним надзором од стране инспекције рада, уз нужно санкционисање послодавца без обзира на обим кршења, овакав тренд би се могао преокренути; 3) Укидање Закона о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у појединим делатностима, који је донет у покушају да се регулише област рада на црно у пољопривредним делатностима на сезонским пословима. Међутим, начин регулисања је такав да заправо омогућава значајну слободу послодавцима и ограничава права ангажованих радника, чак и горе него код рада на црно, уз могућност такозваног усменог уговора о ангажовању између ангажованог лица и послодавца; 4) Нужност доношења Закона о агенцијама за привремено запошљавање, такозвани „лизинг запослених“, имајући у виду да ова категорија запослених спада у једну од најугроженијих, а повећање броја запослених и радно ангажованих лица на овај начин само додатно указује на потребу за хитним реаговањем; 5) Повећање капацитета Инспектората за рад, појашњење и увећање њихових надлежности и овлашћења, измена Закона о бесплатној правној помоћи, повећање капацитета синдиката да се баве проблемима свих радника уместо фокусирања на раднике запослене на неодређено време, стварање културе социјалног дијалога и слично.<sup>222</sup>

Казненим одредбама Закона о раду утврђена је прекршајна одговорност послодавца за кршење одредаба које се односе на забрану дискриминације. Инспекторат за рад, као орган управе у саставу Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, обавља послове инспекцијског надзора у области радних односа и безбедности и здравља на раду над

<sup>220</sup> Прекарни рад наспрам достојанства човека, стр. 8

<sup>221</sup> *Могу ли се очувати радничка права у Србији?*, Центар за развој синдикализма, Срећко Михаиловић, др Марио Рељановић, др Зоран Стојиљковић, др Марија Мартинић, Душан Торбица и Градимир Зајић, децембар 2018, доступно на интернет адреси: [http://www.mc.rs/upload/events/2018/decembar/Predlozi\\_Radnicka\\_prava.pdf](http://www.mc.rs/upload/events/2018/decembar/Predlozi_Radnicka_prava.pdf)

<sup>222</sup> *Могу ли се очувати радничка права у Србији?*, стр. 7-8

применом неколико закона из ове области, те других закона, колективних уговора, општих аката и уговора о раду којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених и послодавца. Како је наведено у *Извештају Инспектората за рад за 2015. годину*<sup>223</sup> дискриминација на раду, која је посебно присутна у односу на жене, старије запослене, особе са инвалидитетом, припаднике националних мањина и особе другачије сексуалне оријентације, манифестује се у виду отежаног запошљавања, неједнаке зараде за исти рад, неадекватне заштите материњства, споријег напредовања, престанка потребе за радом (технолошки вишак), различитих могућности стручног усавршавања и сл. У зависности од утврђених чињеница инспектори рада су дужни да у складу са овлашћењима, против послодавца, без одлагања поднесу захтеве за покретање прекршајног поступка и да послодавцу решењем наложе предузимање мера и радњи, чијом се применом и извршењем остварују једнаке могућности у остваривању права и обавеза по основу запошљавања и рада, односно, спречава дискриминација на раду. У 2015. години због случајева дискриминације на раду, инспектори рада су донели 24 решења. У *Извештају о раду Инспектората за рад за 2017. годину*<sup>224</sup> се наводи да, иако се различити случајеви дискриминаторског поступања догађају скоро свакодневно, у пракси су запослени обесхрабрени да се ради остваривања својих права обрате инспекцији рада, јер су овлашћења инспектора рада, односно нормативна решења недовољна, а доказивање повреде права скопчана са бројним тешкоћама. Такође, често се дешава да запослени који захтева правну заштиту од дискриминације трпи додатну пресију послодавца, излаже се штетним последицама - да добије отказ, слабије плаћен посао, премештај на неодговарајуће радно место или у други радни простор и сл, што се образлаже сасвим неадекватним разлогима. Имајући у виду да дискриминација подрива самопоштовање, веру у себе, у окружење, у владавину права и закона, поступање инспектора рада у случају дискриминације је комплексно, подразумева изузетно пажљив приступ, уз уважавање осећања, приватности и поверљивости. Због случајева дискриминације на раду, поводом којих су се инспекцији рада обраћали запослени, инспектори су у 2017. години донели 19 решења.

У *Извештају о раду Инспектората за рад за 2018. годину*<sup>225</sup> се наводи да су инспектори за рад извршили укупно 70.122 инспекцијских надзора код регистрованих и нерегистрованих субјеката, од тога 939 надзора код нерегистрованих субјеката и 69.183 надзора код регистрованих субјеката, од којих 42.668 надзора којима је обухваћена област радних односа и 26.515 надзора којима је обухваћена област безбедности и здравља на раду. Међу овим предметима су и надзори који се односе на заштиту од дискриминације у смислу члана 18. - 21. Закона о раду. У овом извештају је наведено да је дискриминација на раду посебно присутна у односу на жене, старије запослене, особе са инвалидитетом, припаднике националних мањина, лица другачије сексуалне оријентације, као и да се манифестује у виду отежаног запошљавања, неједнаке зараде за исти рад, неадекватне заштите материњства, споријег напредовања, престанка потребе за радом (технолошки вишак), различитих могућности стручног усавршавања, и сл.<sup>226</sup> И у овом извештају је наведено да, иако се

<sup>223</sup> Извештај Инспектората за рад за 2015. годину, доступно на интернет адреси:

<https://www.mnrzs.gov.rs/sr/aktuelnosti/vesti/izvestaj-inspektorata-za-rad-za-2015-godinu>

<sup>224</sup> Извештај о раду Инспектората за рад за 2017. годину, доступно на интернет адреси:

<https://www.mnrzs.gov.rs/lat/pres/saopstjenja/izvestaj-o-radu-inspektorata-za-rad-za-2017-godinu.html>

<sup>225</sup> Извештај о раду Инспектората за рад за 2018. годину, доступно на интернет адреси:

<http://www.inspektor.gov.rs/page/17/%D0%98%D0%B7%D0%B2%D0%B5%D1%88%D1%82%D0%B0%D1%98-%D0%BE->

<sup>226</sup> Извештај о раду Инспектората за рад за 2018. годину, стр. 23

различити случајеви дискриминаторског поступања догађају скоро свакодневно, у пракси су запослени обесхрабрени да се ради остваривања својих права обрате инспекцији рада, јер су овлашћења инспектора рада, односно нормативна решења недовољна, а доказивање повреде права скопчана са бројним тешкоћама. Такође, често се дешава да запослени који захтевају правну заштиту од дискриминације трпи додатну пресију послодавца, излаже се штетним последицама - да добије отказ, слабије плаћен посао, премештај на неодговарајуће радно место или у други радни простор и сл, што се образлаже сасвим неадекватним разлогима. У 2018. години су због случајева дискриминације на раду, инспектори донели укупно 16 решења, док је вршећи надзор над применом Закона о равноправности полова, у вези са спречавањем дискриминације на раду засноване на полу, донето седам решења.<sup>227</sup> У овом извештају је такође наглашено да је, у организацији Повереника за заштиту равноправности и ОЕБСа, обукама на тему примене антидискриминационих прописа, током 2018. године, присуствовало 137 инспектора рада.

У домену рада, у *Индексу родне равноправности у Републици Србији*, објављеном 2016. године, наведено је да индекс родне равноправности има много нижу вредност у Србији него у 28 држава чланица Европске уније<sup>228</sup>. Родни јаз је највише присутан, односно, неравноправност је најистакнутија у подели и квалитету рада. Поређење Србије и држава чланица Европске уније указује да је ово домен у којем Србија има најмањи резултат, који захтева неодложне интервенције. Србија има нижи резултат од последње позициониране државе чланице Европске уније (Словачка) са разликом од 14,6 бодова и има резултат који је мањи за половину од резултата државе чланице са највишим резултатом (Шведска). Из података о појединачним показатељима можемо видети да су жене ређе запослене са пуним радним временом у односу на мушкарце и да је њихов укупни радни век краћи него код мушкараца. Родни јаз код стопа запослености са пуним радним временом, благо се смањио између 2012. и 2014. године са 13,5 на 12,9 процентних бодова. Жене у просеку раде 5 година краће од мушкараца. Даље је наведено да показатељ поделе показује много већи удео жена запослених у секторима образовања, здравства и социјалног рада, такозваним „секторима бриге“. Жене ређе раде на пословима са променљивим почетком и крајем радног времена, што смањује њихову способност усклађивања рада и породичног живота, посебно у контексту неуравнотежене поделе рада у домаћинству и бриге о породици која се више ослања на жене.

*Истраживање о утицају мера штедње на положај жена у Србији*<sup>229</sup> из 2018. године, које су спровели Фондација за развој економске науке (ФРЕН), UN Women и Амбасада Канаде, указује да мере штедње у јавном сектору које су уведене од 2015. године, а које подразумевају смањење плате и забрану запошљавања у јавном сектору, нису подједнако утицале на економски положај мушкараца и жене, јер су већи терет реформи понеле жене. Наиме, ово истраживање је показало да су мере штедње у јавном сектору доследно примењене у секторима образовања, здравствене и социјалне заштите, као и јавној управи где већину запослених чине жене, али не и у јавним предузећима где већину запослених (скоро 70%) чине мушкарци. У овом истраживању је наведено да мере штедње у јавном сектору нису у фокусу

<sup>227</sup> Исто, стр. 26

<sup>228</sup> Индекс родне равноправности 2016. – Мерење родне равноправности у Србији 2014 године, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/02/Izvestaj\\_Indeks\\_rodne\\_ravноправности\\_2016\\_SRП.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2016/02/Izvestaj_Indeks_rodne_ravноправности_2016_SRП.pdf)

<sup>229</sup> *The effects of austerity on gender gaps in the labour market outcomes*, Partnership for Economic Policy (PEP), July 2018 - доступно на интернет адреси: <https://portal.pep-net.org/document/download/32270>

имале жене, због чега су изостали резултати у планираном смањењу разлика у зарадама између жена и мушкараца. Према подацима наведеним у овом истраживању, стопа запослености жена је за око 15 процентних поена нижа од стопе запослености мушкараца, а жене, иако имају исти ниво образовања и године радног искуства, зарађују око 12% мање од мушкараца. Као једна од мера штедње у јавном сектору предвиђено је и да ће се запосленост смањивати 5% годишње, од чега се углавном одустало, али је утицало на подстицање одласка у пензију, на основу чега се вероватноћа да жене које су пред пензионисањем оду раније у пензију повећала за 20%, а код жена млађих од 30 година се за 10% повећала вероватноћа да постану незапослене. Такође, у овом истраживању се наводи да жене и даље тешко постају предузетнице, изложене су дискриминацији када аплицирају за руководећа места и приликом запошљавања, а друштвене норме, традиционални ставови и стереотипи утичу на ограничавање напредовања жена у друштву и на тржишту рада.

Према подацима из *Истраживања о примени принципа родне равноправности Покрајинског омбудсмана*<sup>230</sup> објављеног 2016. године, од 27 јединица локалне самоуправе које су одговориле на упитник, тело за родну равноправност формирano је у 81% јединица, а 63% јединица је оснивање овог тела предвидела статутом града/општине, а у преосталих 19%, осим тела за родну равноправност, запослена је и особа задужена за питања и послове у области родне равноправности, док четири јединице имају запослену особу искључиво одређену за ове послове. Одлуку о равноправности полова са циљем да се уреди спровођење политike једнаких могућности на локалном нивоу, чије је доношење Покрајински заштитник грађана препоручио јединицама локалне самоуправе, донела је тек половина општина/градова које су учествовале у истраживању, а само шест општина/градова навело је да у процесу усвајања развојних планова и других аката, надлежни органи локалне самоуправе разматрају утицај мера и активности на жене и мушкарце и на остваривање једнаких могућности. Уз то, само шест јединица локалне самоуправе навело је да имају израђен родно осетљив буџет, а четири да је овакав буџет у припреми. Ипак, родно осетљив буџет у овим случајевима најчешће подразумева издвојене позиције намењене програмима и мерама у области родне равноправности, али не и остале аспекте родног буџетирања.

У 2017. години Повереник је израдио анализу *Родна равноправност на позицијама одлучивања у јединицама локалне самоуправе - пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности*<sup>231</sup>. Према резултатима упитника из достављених одговора 169 јединица локалне самоуправе у Србији, утврђено је да приближно половина општина/градова није основала тело које се бави искључиво питањима родне равноправности. Од основаних радних тела за родну равноправност скоро две трећине су у форми комисија, док мањи део (38%) чине савети и одбори за родну равноправност. У 38,4% општина/градова постоји лице које се бави питањем родне равноправности. Анализа показује да одређивање запослених не зависи од постојања радних тела за родну равноправност, што значи да неке општине/градови имају основано и

<sup>230</sup> Подаци у вези с применом Закона о равноправности полова прикупљени су упитником који је први пут био доступан и попуњаван онлајн, 6 а на њега је одговорило 27 од 45 јединица локалне самоуправе, упола мање него у претходном истраживању када је у њему учествовало 43 града/општине. Подаци су прикупљани у периоду од 29. јануара до 3. марта 2016. године. Примена принципа родне равноправности у јединицама локалне самоуправе у АП Војводини 2015, Покрајински омбудсман 2016, доступно на интернет адреси: [http://www.ombudsmanship.org/riv/attachments/article/1827/Primena\\_principa\\_rodne\\_ravnopravnosti\\_2015.pdf](http://www.ombudsmanship.org/riv/attachments/article/1827/Primena_principa_rodne_ravnopravnosti_2015.pdf)

<sup>231</sup> Доступно на интернет адреси: [http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL\\_handout-za-konferenciju\\_15-11-2017.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL_handout-za-konferenciju_15-11-2017.pdf)

радно тело и одређеног запосленог (19,4%), док друге немају ни радно тело ни запосленог за родну равноправност (32,1%). Са друге стране, 112 општина/градова (67,9%) успоставила је или радно тело за родну равноправност или је одредила запосленог или има оба, док за 5 општина/градова не постоје подаци. Део питања односно се на усвајање акта о равноправности полова. Таква обавеза није експлицитно утврђена Законом о равноправности полова, али је усвајање таквог акта, односно успостављање нормативног оквира, корисно и значајно за остваривање родне равноправности на локалном нивоу, јер показује недвосмислену определеношћь општине/града да обезбеди примену начела једнаких могућности за мушкарце и жене и утврди одговорност и обавезе у том смислу. 114 општина/градова (67,5%) нису донеле одлуку о равноправности полова. Охрабрујући податак је да се 30 општина/градова (26,3% од општина/градова које нису донеле ту одлуку) изјаснило да има план да усвоји одлуку која се тиче равноправности полова. Више о подацима добијеним анализом биће представљено у каснијем делу овог извештаја који се односи на праксу Повереника.

Истраживање *Анализа спровођења препорука Комитета за права особа са инвалидитетом у Републици Србији*<sup>232</sup> Националне организације особа са инвалидитетом Србије из 2018. године, које је објављено 2018. године, усмерено је на спровођење препорука Комитета за права особа са инвалидитетом датим након разматрања Иницијалног извештаја о спровођењу Конвенције о правима особа са инвалидитетом у Републици Србији и анализе алтернативних извештаја. У овом истраживању је наведено да треба предузети мере међу којима су: усвајање Стратегије унапређења положаја особа са инвалидитетом и пратеће акционе планове; измена правног оквира у областима процене инвалидности и сервиса подршке, као и из области образовања и здравствене заштите где је потребно предвидети и да ускраћивање разумних прилагођавања представља акт дискриминације; посебну пажњу треба посветити заштити права жена са инвалидитетом, те повећати улагања у подстицање запошљавања жена са инвалидитетом; сачинити свеобухватан план за обезбеђивање приступачности; изменити прописе о пословној способности; обезбедити развој сервиса подршке у локалним заједницама; јачати капацитете у области инклузивног образовања и др.<sup>233</sup>

У публикацији *Миграције студената*<sup>234</sup>, која је објављена 2018. године, наведено је да се Србија већ више деценија суочава са проблемом одлива младих образованих људи, што има озбиљне демографске и економске последице на целокупну друштвену заједницу. Србија је водећа земља у региону по исељавању младог становништва - према резултатима Пописа 2011, само у периоду од 2002. до 2011. године у иностранство је отишло око 175.000 грађана просечне старости од око 29 година, а у последњих неколико година прекограничне миграције младих су интензивиране<sup>235</sup>. У овом истраживању је учествовало укупно 11.013 студената од којих сваки четврти жели да настави школовање/усавршавање у иностранству. Резултати овог истраживања показују да већина студената (58,5%) планира да након завршетка школовања

<sup>232</sup> Анализа спровођења препорука Комитета за права особа са инвалидитетом у Републици Србији, Национална организација особа са инвалидитетом Србије (НООИС), Београд 2018 - доступно на интернет адреси:

[http://noois.rs/images/Analiza\\_sprovodjenja\\_preporuka\\_Komiteta\\_za\\_prava\\_osoba\\_sa\\_invaliditetom\\_u\\_Republici\\_Srbiji.pdf](http://noois.rs/images/Analiza_sprovodjenja_preporuka_Komiteta_za_prava_osoba_sa_invaliditetom_u_Republici_Srbiji.pdf)

<sup>233</sup> Анализа спровођења препорука Комитета за права особа са инвалидитетом у Републици Србији, стр. 69

<sup>234</sup> Миграције студената, Кабинет министра без портфеља задуженог за демографију и популациону политику спровео у сарадњи са Министарством просвете, науке и технолошког развоја и Републичким заводом за статистику, Београд 2018 - доступно на интернет адреси: <http://www.mdpp.gov.rs/doc/Migracije-studenata.pdf>

<sup>235</sup> Исто, стр. 7

напусти своје место пребивалишта, односно да се пресели у друго место у Републици Србији (26,1%) или да оде у иностранство (32,4%), док 41,5% планира да своју професионалну каријеру гради у свом месту уобичајеног становаша<sup>236</sup>. Незапосленост, лоше економске и опште друштвене прилике у локалној средини, неповољни услови за лични и професионални развој само су неки од фактора који утичу на то да млади људи донесу одлуку о пресељењу. Главни разлози за одлазак у иностранство јесу: немогућност налажења поса у струци (27,3% студената), слабо плаћен посао у струци (21,3%) и низак животни стандард (20,1%). Посебно су занимљиви подаци из овог истраживања према којима више од половине студената (51,6%) не би напустило Србију ако би им био обезбеђен посао у струци, а око 15% остало би у земљи када би добили новац за покретање сопственог бизниса.<sup>237</sup> Као закључак овог истраживања наведено је, између остalog, да је неопходно променити околности које терају младе да одлазе, односно повећати њихову мотивацију да остану у Србији, што се може постићи једино стварањем повољног амбијента за живот, омогућавањем младима да користе стечена знања, да остваре успешну професионалну каријеру, да имају адекватне услове за научно-истраживачки рад, а, пре свега, да могу да живе од свог рада.

Положај младих на тржишту рада сагледан је у публикацији такође из 2018. године *Млади и достојанствен рад*<sup>238</sup> Фондације Центар за демократију. Наиме, положај младих на тржишту рада у Србији сагледаван је на узорку од 799 младих, запослених и незапослених, испитујући могућности за запошљавање, сигурност поса, адекватност зараде, остваривање радних и социјалних права. Оно што је у Србији постало изузетно заступљено када је реч о структури запослености младих у погледу начина ангажовања и услова рада јесте високо учешће нестандардних облика рада као што су рад на одређено, рад у неформалном сектору, привремени и повремени рад. Такође, млади оцењују да је наше друштво неправедно јер не води рачуна о сиромашним, успех је резултат веза и познанства, а на тржишту рада немају сви једнаке шансе. Општи је закључак у овом истраживању да ограничено могућности запошљавања и висока незапосленост остављају младима мало избора па тако они прихватају несигурне послове на којима су слабо плаћени или послове за које су преквалификовани, што доводи до ограниченог приступа социјалном осигурању, па и ускраћеним загарантованим правима из рада. Један од показатеља приступу тржишта рада јесу подаци о трајању незапослености, па је тако на евиденцији НСЗ-а дуже од годину дана 34,5% испитаних младих, односно више од једне трећине. Поред тога, у овој публикацији се наводи да је подatak који забрињава дугорочна незапосленост која је највиша међу младима са највишим образовањем, где је скоро половина незапослених на евиденцији дуже од годину дана.<sup>239</sup> Кључне разлоге своје незапослености млади виде на страни потражње за радом у смислу ниске зараде, непотизму као последици слабе понуде и тражње, као и лоших услова рада, док са друге стране креатори политика сматрају да су главни узроци на страни понуде радне снаге у смислу недостатка компетенција потребних тржишту рада и недостатка радног искуства. Подаци о усаглашености квалификација које запослени млади имају са захтеваним квалификацијама показују да трећина запослених испитаника, 33%, ради на радним mestимa

<sup>236</sup> Исто, стр. 25

<sup>237</sup> Исто, стр. 51

<sup>238</sup> *Млади и достојанствен рад*, Фондација Центар за демократију, Београд 2018 - доступно на интернет адреси: <http://www.centaronline.org/sr/publikacija/1785/mladi-i-dostojanstven-rad>

<sup>239</sup> Исто, стр. 7

која захтевају ниже квалификације.<sup>240</sup> Адекватна зарада је следећи кључан елемент достојанственог рада, али већина запослених испитаника је навела да на располагању има веома мале финансијске ресурсе што доводи до немогућности осамосталивања као и оснивања породице, али и извора бриге за већину запослених. Осам од десет испитаника прима зараду која је нижа од републичког просека, док 20,6% зарађује мање од минималне зараде. Још један од података јесте да се запослени млади по висини зараде значајно разликују према полу, па тако је двоструко веће учешће младих жена - 27,4 % него мушкараца у најнижој доходовној категорији.<sup>241</sup>

У публикацији *Алтернативни извештај о заштити права националних мањина у Републици Србији (2017. година)*<sup>242</sup> објављеној 2018. године, је наведено да је приметно да постоји дискриминација приликом запошљавања одређених националних мањина, а индикативно је и што нема података о броју припадника националних мањина запослених у државним органима. Дају се, такође, различите препоруке које се односе на унапређење уставног и законодавног оквира интегративне мањинске политike, што би требало да се заснива на Акционом плану за Поглавље 23, укључујући посебан акциони план за заштиту националних мањина у читавој Републици Србији којим би биле обухваћене мере усмерене ка демократском учешћу и одговарајућој заступљености представника националних мањина у управљању друштвеном заједницом<sup>243</sup>. Препоруке из овог извештаја се односе и на учешће у јавном и политичком животу и одлучивању, те прецизирању постојећих одредаба по којима се, при запошљавању, „води рачуна“ о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина<sup>244</sup>.

Осим наведених извештаја и истраживања домаћих институција и организација, у интегралној форми, као посебан прилог уз овај извештај дато је истраживање *Дискриминација на тржишту рада*, које је Повереник спровео у оквиру пројекта „Подршка интеграцији Рома и других осетљивих група у Србији“ који реализује Немачко српска развојна сарадња. Истраживање је дато као прилог имајући у виду да је усмерено ка бољем сагледавању ситуације у овој области од стране свих актера, те пружа одговоре на питања како послодавци, запослени и незапослени перцепирају дискриминацију у области рада и запошљавања, какви су им ставови, да ли познају механизме заштите од дискриминације и какав је њихов однос према посебним мерама за подршку теже запошљивим групама.

#### **4. ПРАКСА ПОВЕРЕНИКА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ У ПЕРИОДУ ОД 2010. ДО 2019. ГОДИНЕ**

У овом делу извештаја дат је кратак пресек рада институције Повереника од његовог оснивања закључно са 2019. годином. Детаљни статистички подаци за 2019. годину биће дати у Редовном годишњем извештају Повереника о стању у области заштите равноправности за 2019. годину.

<sup>240</sup> Исто, стр. 10

<sup>241</sup> Исто, стр. 12 и 13

<sup>242</sup> *Алтернативни извештај о заштити права националних мањина у Републици Србији (2017. година)*, Форум за етничке односе, Београд 2018, доступно на интернет адреси: <http://fer.org.rs/wp-content/uploads/2018/05/Forum-3-2018-SRP-290502018.pdf>

<sup>243</sup> Исто, стр. 50

<sup>244</sup> Исто, стр. 55

Повереник је, у целом периоду од када је установљен, примио највећи број притужби за дискриминацију у области рада и запошљавања - трећину од укупног броја свих притужби. Ови подаци указују да је област рада и запошљавања област у којој има највише дискриминације, али и да су грађани и грађанке најосетљивији када се деси дискриминација у овој сфери. Број притужби, између остalog, показује да институција, с једне стране, повећава своју видљивост и интензивније делује у сузбијању дискриминације у нашем друштву, а са друге стране, да се дискриминација као појава све више препознаје, при чему треба имати у виду да десет година постојања неког механизма заштите није доволјно да грађани у потпуности сагледају и информишу се о својим правима. Такође, постоји и проблем преклапања надлежности, односно недовољно прецизно утврђене надлежности органа, који у пракси доводи до збуњивања грађана. Присутна је и погрешна употреба значења појма „дискриминације“, посебно од стране политичких актера и оних који иступају у јавности из различитих мотива и разлога, почев од евентуалног незнაња до потенцијалног стицања политичких поена.

Потребно је напоменути да постоји знатна разлика у броју пристиглих притужби и броју мишљења и препорука донетих након спроведених поступака, јер је један број притужби одбачен или је поступак морао бити обустављен из разлога прописаних законом: било је очигледно да нема повреде права, поводом повреде на коју је у притужби указано покренут или окончан судски поступак или је Повереник већ поступао, а нису понуђени нови докази или је оцењено да због протека времена, није могуће постићи сврху поступања. Број одбачених притужби и обустављених поступака указује да и даље треба информисати грађане и све друштвене актере, односно унапређивати знања о самом појму дискриминације с обзиром да се веома често дискриминација поистовећује са повредама других права, да многи подносиоци притужби сваки неједнак третман сматрају уједно и дискриминацијом, што је нарочито приметно у области рада и запошљавања. То, такође, показује да су грађани и грађанке посебно осетљиви на ситуације и догађаје који су повезани са остваривањем права из радног односа, као и да су у овој области спремнији да траже заштиту својих права.

Сагледавањем статистичких података о раду Повереника по притужбама током свих девет година, може се закључити да је област рада и запошљавања најбројнија, посматрајући укупан број примљених притужби, у готово свим посматраним годинама у односу на друге области друштвених односа. Област рада и запошљавања једино током 2018. године није била област у којој је поднето највише притужби, када је највише притужби поднето у области пружања јавних услуга или при коришћењу објекта и површина од стране особа са инвалидитетом, што указује на велике проблеме са којима се особе са инвалидитетом сукочавају када је у питању доступност објекта и услуга, информација и комуникација.

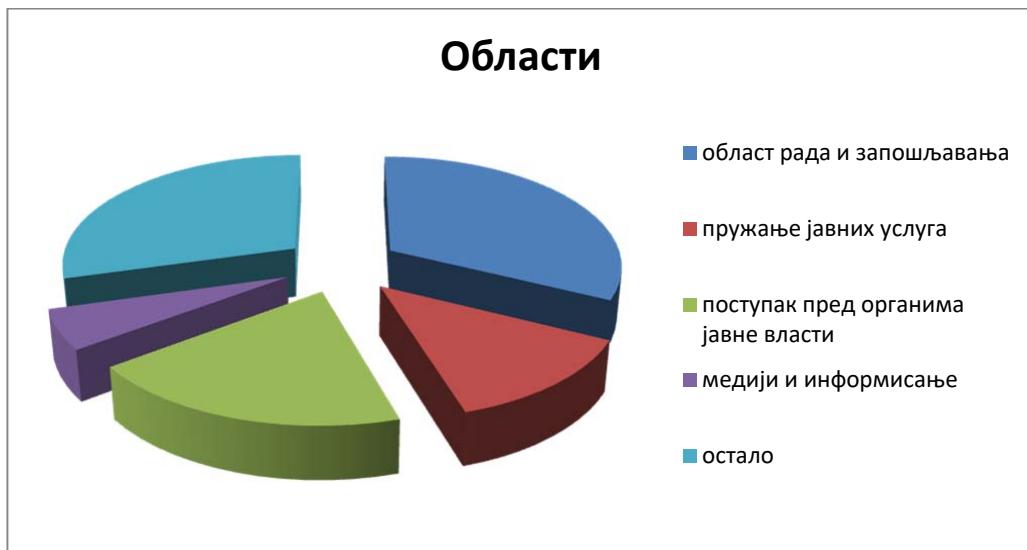
На укупан број предмета Повереника и број примљених притужби на годишњем нивоу, поред познавања појма дискриминације и механизма за заштиту од дискриминације, утиче и низ других фактора попут доношења или измене појединих прописа који су од непосредног утицаја на положај појединача, медијског извештавања о појединим актуелним темама, ангажовања организација које се баве заштитом људских права, спроведених ситуационих тестирања и сл.

Ради лакшег и једноставнијег прегледа у табеларном приказу дат је преглед укупног броја предмета, броја примљених притужби, као и процента притужби које су поднете у области рада и запошљавања у деветогодишњем временском периоду.

	2010.	2011.	2012.	2013.	2014.	2015.	2016.	2017.	2018.
Предмети	127	385	600	763	878	1040	1346	1098	1407
Притужбе	124	346	465	716	666	797	626	532	947
% притужби у области рада	39	35,5	35,1	34,2	36,3	36,3	33,9	31,2	20,8

Сагледавајући области у којима су притужбе поднете у овом деветогодишњем периоду, следи да је област рада и запошљавања заступљена са 32,34% примљених притужби (укупно 1.684 притужбе), поступак пред органима јавне власти био је предмет у 19,5% (1.015 притужби), област пружања јавних услуга била је предмет 13% (676 притужби), медији и информисање у 5,7% (300 притужби), док су све остале области заступљене у укупном проценту од 29,4% (1.533 поднете притужбе).

Из графика у наставку следи приказ односа броја примљених притужби у зависности од области друштвених односа на које се притужбе односе, током целог посматраног периода.



Како би се стекао бољи увид, у наставку је дат кратак преглед рада Повереника по годинама, у поступцима по притужбама у области рада и запошљавања, а затим су представљене и друге активности које се, примера ради, односе на иницијативе, покренуте судске поступке или дата мишљења на нацрте закона или предлоге аката који су од утицаја на остваривање

равноправности у овој области, као и оне активности којима се желела скренути пажња на одређене појаве које између осталог утичу и на положај лица или група на тржишту рада. Након овог поглавља следи сагледавање кључних проблема у остваривању равноправности поједињих друштвених група, које такође обухвата целокупан посматрани период и уз које су дати поједини примери из праксе Повереника који се односе на поступке у конкретним случајевима, препоруке органима јавне власти или другим лицима мера за остваривање равноправности, упозорења и саопштења која најбоље осликовавају проблеме са којима се поједина лица или групе лица сусрећу на тржишту рада. Посебно поглавље је посвећено предлозима за оцену уставности и законитости који су упућени Уставном суду и судским поступцима за заштиту од дискриминације, као и осталим исходима поступака. На крају су дате препоруке за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности у области рада и запошљавања.

Како је већ наведено, као посебан прилог уз овој извештај дато је и истраживање *Дискриминација на тржишту рада*, које је спроведено током 2019. године у оквиру пројекта „Подршка интеграцији Рома и других осетљивих група у Србији“ који реализује Немачко српска развојна сарадња. У оквиру компоненте овог пројекта која се односи на „Подизање свести и антидискриминационе мере“, један од корисника је и Повереник. Основни разлог спровођења истраживања које се односи на дискриминацију на тржишту рада, јесте свеобухватно испитивање свих релевантних страна - послодавца, запослених и незапослених, ради прикупљања података у циљу бољег сагледавања проблема и планирања и реализације активности којима би се утицало на унапређење равноправности и заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2010. години***

Повереник је почeo са радом у мају 2010. године и у току те године примио је укупно 124 притужбе, од којих се 39% односило на сферу радних односа и запошљавања. Овај проценат је од почетка рада Повереника указивао на проблеме у овој области. Подсетићемо на јаку економску кризу, високу стопу незапослености, отпуштања, рационализацију у државној управи, и друге факторе који су утицали на област рада и запошљавања. У 2010. години Повереник је примио један број притужби које су поднели државни службеници који су након усвајања нових Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у државном органу остајали нераспоређени, наводећи да су разлози њиховог нераспоређивања у директној узрочно-последичној вези са неким њиховим личним својством. Губитак посла доводи до осећаја несигурности и страха за властиту егзистенцију и егзистенцију породице. Особе које су остале без посла често имају осећај да су дискриминисане и да одлуке послодавца нису законите.

Притужбе су углавном биле поднете државних органа као послодавца, док је у мањем броју случајева било речи о приватним послодавцима. Против Владе Републике Србије било је 11 притужби, од чега се 10 притужби односило на закључак Владе којим је судијама, јавним тужиоцима и заменицима јавних тужилаца који су поднели жалбу, односно уставну жалбу Уставном суду на одлуку Високог савета судства, односно, Државног већа тужилаца на основу које им је престала дужност, признато право на продужену накнаду плате до доношења одлуке

Уставног суда. Притужбе су поднеле неизабране судије за прекршаје, јер се овај закључак Владе није односио на њих. Поред ових притужби, било је још четири против одлука Државног већа тужилаца.

Током 2010. године, осим рада по притужбама, није било много других активности Повереника у овој области, с обзиром да је требало успоставити тек основану институцију. То што је у правни систем уведена још једна независна институција, изазвало је пажњу медија који су највише били заинтересовани за улогу и надлежност Повереника, као и за конкретне случајеве дискриминације. Сходно томе, медији су се најчешће фокусирали на дискриминацију приликом запошљавања, уз указивање да су и даље најугроженији Роми, особе са инвалидитетом и припадници ЛГБТИ популације. Крајем 2010. године, издато је упозорење и позив послодавцима да испуне обавезу запошљавања особа са инвалидитетом, у складу са одредбама Закона о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом.

Стање у погледу дискриминације у области рада и запошљавања сагледано је у оквиру истраживања *Јавно мњење о дискриминацији и неједнакости у Србији, 2009.*<sup>245</sup> које је показало да су према мишљењу грађана Србије, области у којима је дискриминација најзаступљенија - запошљавање (74%) и напредовање на послу (61%), а затим, област здравствених услуга (52%) и правосуђе (48%). Током 2010. године већи број грађана је сматрао да су запошљавање и напредовање на послу области где се дискриминација најчешће јавља.<sup>246</sup> У погледу дискриминације у области рада и запошљавања, индикативно је било да велики број грађана није упознат са правима која произистичу из радног односа и у вези са радом. Тако су примера ради резултати једног истраживања показали да више од половине жена не зна да приликом запошљавања послодавац нема право да од кандидата тражи информације о брачном стању и породичном статусу.<sup>247</sup> Велики проценат жена (81%) сматрао је да су жене у погледу радних права посебно дискриминисана група, њих 90% сматрало је да је мушкарцима лакше да дођу до посла, а 63% жена сматрало је да мушкарци зарадују више за рад исте вредности.

У првом извештају за 2010. годину није било могуће дати конкретне препоруке за унапређивање заштите од дискриминације и остваривање равноправности јер почетни период рада није био довољан да Повереник за заштиту равноправности оствари целовит и систематичан увид у фактичко стање.

### **Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2011. години**

Укупан број притужби у 2011. години је знатно већи у односу на 2010. годину (346), што је и разумљиво с обзиром да је Повереник у 2010. години тек започео са радом. Као и претходне, али и наредних година, највише поднетих притужби односило се на област запошљавања и радних односа – 122 (35,47%), док је друга област по учесталости поднетих притужби била

<sup>245</sup> Стратеџик маркетинг за потребе пројекта „Подршка спровођењу антидискриминационог законодавства и медијације у Србији”, током 2009. и 2010, Министарство рада и социјалне политике, уз подршку УНДП

<sup>246</sup> *Јавно мњење о дискриминацији и неједнакости у Србији, 2010.*

<sup>247</sup> *Радна права и дискриминација - упознатост и ставовови жена у Србији*, Истраживање Стратеџик маркетинга спроведено за потребе истоименог пројекта Београдског центра за људска права, 2009.

област која се односи на поступке пред органима јавне власти, са 12% у односу на укупан број поднетих притужби. Интересантно је напоменути да су у области радних односа притужбе подношene на основу готово свих личних својстава, односно основа дискриминације. Иста је ситуација и са притужбама које се односе на поступак запошљавања.

Поднете притужбе су сигнализирале да у области рада, а поготово запошљавања, постоји велики проблем дискриминације особа из појединих друштвених група, пре свега жене, особе са инвалидитетом, старије особе.

Узимајући у обзир чињеницу да је већина притужби из сфере радних односа била неоснована са аспекта Закона о забрани дискриминације, наметнуо се закључак да су подносиоци притужби осетљиви на ситуације и догађаје који су повезани са остваривањем права из радног односа, те да сваки неједнак третман сматрају уједно и дискриминацијом, али и да се у овој области запослени и они који траже запослење сусрећу са бројним проблемима. Међутим, у великом броју поступака у којима је те године утврђено да није било повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације, подносиоци притужбе су обавештени о могућностима које имају на основу других закона, као што је Закон о спречавању злостављања на раду, или су упућивани на друге надлежне органе.

Током 2011. године, слично као и 2010. године, није било много других активности у вези са дискриминацијом у области рада и запошљавања, осим рада по притужбама грађана и грађанки. Међутим, ово је свакако била једна од важних и заступљених тема приликом обилазака локалних самоуправа у Србији, када је представљана улога и надлежност Повереника за заштиту равноправности. Поред тога, Повереник је био коорганизатор семинара о мобингу и дискриминацији на радном месту, у сарадњи са Канцеларијом аташеа за рад и социјална питања Републике Аустрије.

Оно што је током ове године посебно примећено у раду по притужбама, али и сагледавајући стање у погледу остваривања равноправности, јесте распрострањеност дискриминације жена на раду. У притужбама упућеним Поверенику указивано је на проблем сексуалног узнемирања на радном месту, као и на праксу послодаваца да запослене жене након повратка са породиљског одсуства, односно одсуства са рада ради неге детета, распоређују на нижа и мање плаћена радна места. Имајући у виду распрострањеност ове појаве и потребу да се она сузбија, крајем 2011. године Повереник је покренуо парницу против банке због заштите од дискриминације жена које су запослене у овој банци.

Подсећања ради, у складу са одредбама Закона о забрани дискриминације једно од значајних овлашћења Повереника јесте да покреће парнице за заштиту од дискриминације у јавном интересу. Активна процесна легитимација је Поверенику призната у свим парницама за заштиту од дискриминације, без обзира на то о каквом је облику дискриминације реч и да ли је жртва дискриминације појединач или група лица.

У Редовном годишњем извештају за 2011. годину дате су препоруке и указано је на потребу: реализације мера којима би се обезбедило да састав свих органа јавне власти и њихових организационих јединица у највећој могућој мери одговара националном саставу

становништва на њиховом подручју; креирања обуке намењене послодавцима ради стицања практичних знања и развијања механизама за увођење принципа једнаких могућности и недискриминације у области рада и запошљавања; обезбеђивања ефикасног спровођења законских прописа о образовању, запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2012. години***

У 2012. години примљено је укупно 465 притужби, а највећи број притужби током 2012. године се односио, на област радних односа и запошљавања (35,1%). Након ове области следили су поступци пред органима јавне власти са 18,1% поднетих притужби. У области радних односа и приликом запошљавања притужбе су биле поднете на основу скоро свих личних својстава која су наведена у Закону о забрани дискриминације. Укупно је примљено 163 притужбе, од којих су 80 поднели мушкарци, а 73 су поднеле жене, две притужбе су поднете, без навођења пола и осам притужби су поднела правна лица/организације.

Анализа притужби показала је да у области рада и запошљавања и даље постоје многи проблеми са којима се грађани и грађанке сучавају, а да су и даље дискриминацији најчешће изложене жене, посебно труднице и породиље, као и особе са инвалидитетом и старије особе. Закључак је био и да треба и даље радити на унапређењу знања о самом појму дискриминације, о томе да дискриминација није сваки неједнак третман две или више особа у истој ситуацији.

Током 2012. године Повереник је, уз подршку и помоћ Програма Уједињених нација за развој (УНДП), организовао истраживање јавног мњења *Однос грађана према дискриминацији у Србији*. Према резултатима овог истраживања, 37% грађана је навело да је дискриминација највећа у запошљавању. Запошљавање припадника дискриминисаних група, чак и ако такве мере коштају буџет, подржало је 76% испитаних. Тек сваки десети становник Србије навео је да не би подржао такве мере, јер би оне биле на штету већине грађана. Истраживање је показало да је лично искуство са дискриминацијом имало 16% испитаних, а грађани су највише приметили и „осетили“ дискриминацију приликом запошљавања или на радном месту.

У току 2012. године једна од важнијих препорука мера за остваривање равноправности због дискриминације приликом запошљавања, односно, приликом оглашавања слободних радних места упућена је на адресе 12 интернет портала који објављују огласе за посао. Препоручено им је да не објављују огласе за посао који садржи дискриминаторне услове за запослење, и то оне који се односе на пол, старосно доба, изглед кандидата/киње или неко друго лично својство. Изузетак су ситуације када се оглас за запослење односи на посао чија је природа таква или се посао обавља у таквим условима да лично својство представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. Такође, препоручено је и предузимање свих потребних мера како би се спречила свака могућност објављивања огласа за посао који, супротно закону, садржи дискриминаторне услове за запослење.

Повереник је 2012. године покренуо две парнице за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Једна тужба поднета је против банке због премештаја запослене жене на ниже радно место након њеног повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге трећег детета, а друга тужба због дискриминације на основу пола поднета је против ланца пицерија који запошљавају искључиво жене. У оба случаја поступак је окончан пред Врховним касационим судом, који је у првом случају одбио ревизију Повереника и потврдио пресуде у корист тужене банке, док је у другом случају одбио ревизију туженог и потврдио другостепену пресуду којом је утврђено да је привредни субјект извршио непосредну дискриминацију на основу пола као личног својства.

Повереник је поднео и три прекршајне пријаве против послодаваца, а на основу покренутих поступака, оцењено је да прекршајни судови у Србији у току 2012. године нису били ажурни у поступању по захтевима за покретање прекршајних поступака које је поднео Повереник. Наиме, у неким поступцима није била спроведена нити једна радња, односно, Повереник о евентуално предузетим радњама није био обавештен. У два случаја је достављен захтев за допуну прекршајне пријаве, и то након седам месеци од дана подношења. Сазнање о томе да постоји једно опште неразумевање о самој суштини дискриминације и овлашћењима Повереника у прекршајним поступцима подстакло је реализацију различитих активности намењених судијама прекршајних судова у циљу унапређења њиховог знања о дискриминацији као незаконитој друштвеној појави и овлашћењима Повереника.

Током 2012. године, поред рада по притужбама, представници Повереника су учествовали на више конференција и стручних скупова са темом дискриминације приликом запошљавања или на раду, као што су конференција *Уједињени у акцији: запошљавање особа са инвалидитетом кроз јавно/приватно предузетништво*<sup>248</sup>, на састанцима стручних група Координационог тела за процес приступања Европској унији, као и на радним састанцима поводом припреме Националног програма за усвајање правних тековина ЕУ.

Медији су се бавили дискриминацијом у области рада и запошљавања, па је објављено више текстова о проблемима у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом, а највећи број текстова на ову тему односио се на дискриминацију жена у области радних односа и запошљавања у којима је указивано да су жене мање плаћене и да теже напредују. Поред тога, један број текстова бавио се противзаконитим отпуштањем трудница и породиља, као и дискриминишућим огласима за посао.

У Редовном годишњем извештају за 2012. годину дате су препоруке којима је посебно указано на потребу ревидирања Стратегије о развоју и промоцији друштвено одговорног пословања (2010-2015) увођењем посебних мера које доприносе елиминисању социјалне искључености и дискриминације припадника рањивих група и с тим у вези и потребу изједначавања Републике Србије као послодавца за директне и индиректне буџетске кориснике са осталим послодавцима у погледу начина испуњавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом.

<sup>248</sup> У организацији Иницијативе за права особа са менталним инвалидитетом МДРИ-С и Удружења за подршку особама ометеним у развоју „Наша кућа“

## **Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2013. години**

У току 2013. године Повереник је примио 716 притужби, од чега је 245, односно 34,2% од укупног броја притужби поднето у области рада и запошљавања. Илустрације ради, у овој области је примљено 19 притужби због дискриминације на основу националне припадности, и то како због тога што су припадници националних мањина сматрали да су неједнако третирани на радном месту, тако и приликом запошљавања, односно, у ситуацијама када нису примљени у радни однос. Половина притужби (24) због дискриминације на основу пола односила се на дискриминацију у поступку запошљавања или на послу. Дискриминација се најчешће испољавала приликом тражења посла, када је послодавац тражио одређен пол кандидата и на послу премештајем радника на нижа и мање плаћена радна места након повратка са породиљског одсуства. Брачни и породични статус као основ дискриминације наведен је у 60 притужби (9%) и био је пети основ дискриминације по броју притужби у 2013. години, а чак 33 притужбе су поднете у области рада и запошљавања. Број притужби на основу овог личног свойства повећан је, а томе је допринела општа економска ситуација и већи број отпуштања, посебно запослених жена, а међу њима и трудница и породиља. Због дискриминације на основу старосног доба примљено је 68 притужби, од чега је 20 било у вези са дискриминацијом у поступку запошљавања или на послу.

Крајем 2013. године Повереник је спровео истраживање јавног мњења *Однос грађана према дискриминацији у Србији*<sup>249</sup>. У истраживању је наведено да је дискриминација присутнија у односу на ранији период и налазе претходног истраживања (скок са 36% у 2012. на 46% у 2013. години). Као и 2012. године, 16% грађана имало је лично искуство са дискриминацијом, и то највише на радном месту. По мишљењу грађана, рад и запошљавање су области у којима се најчешће јавља дискриминација, што је изјавило више од трећине испитаних.

Истраживање *Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији* спроведено је октобра 2013. године и представља прво истраживање овог типа у Србији. Као и грађани, већина представника/ца органа јавне власти (61%) сматра да у области запошљавања има највише дискриминације. Републичке институције све три гране власти (законодавне, извршне и судске) опажају се као одговорне за борбу против дискриминације, али не и као институције које доприносе тој борби у великој мери.

Такође, Повереник је марта 2013. године дао мишљење о одредбама Предлога закона о изменама и допунама Закона о раду, у којем је наведено да ће усвајањем предложених измена и допуна Закона о раду домаће законодавство бити усаглашено са Конвенцијом МОР бр. 183. о заштити материнства, као и са другим релевантним међународним прописима, али је указано и на потребу да се одређене одредбе преформулишу, додатно појасне, као и да се додају нове одредбе које би допринеле спречавању дискриминације запослених по основу пола и родитељства. У мишљењу је, између остalog, указано на случајеве из праксе када су запослене жене након повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, распоређивање на мање плаћене и неодговарајуће послове, те да би требало изричito прописати право запосленог да по повратку буде распоређен на послове које је радио пре

<sup>249</sup> Уз подршку и помоћ Програма Уједињених нација за развој (УНДП), ЦеСИД је спровео истраживање *Однос грађана према дискриминацији у Србији*

коришћења одсуства, а уколико је престала потреба за обављањем тих послова, послодавац би требало да буде у обавези да понуди послове чији услови не смеју бити неповољнији од послова које су запослени обављали пре него што су започели коришћење одсуства. Предпози Повереника се нису нашли у новом законском тексту.

Током 2013. године Повереник је поднео два посебна извештаја - Извештај о дискриминацији особа са инвалидитетом и Извештај о дискриминацији деце.

Одржано је и више радних састанака Еквинета (Европска мрежа тела за равноправност) на којима су представници Повереника активно учествовали, укључујући два састанка радне групе за формирање политика, тренинг о сарадњи и раду са телима која су носиоци обавезе поштовања начела једнакости, као и обука о родној равноправности у области једнаких зарада.

У Редовном годишњем извештају за 2013. годину, поред препорука наведених и у ранијим извештајима које се односе на национални састав органа јавне власти и запошљавање особа са инвалидитетом, истакнута је потреба интензивнијег рада на спровођењу мера утврђених националним, покрајинским и локалним стратешким документима и акционим плановима, које треба да омогуће постизање пуне равноправности депривираних, рањивих и маргинализованих друштвених група.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2014. години***

У 2014. години очекивано се види пораст предмета и броја примљених притужби (666). Више од трећине притужби (36,3%), односно 242 притужбе, односило се на дискриминацију у области рада и запошљавања. Од притужби у којима је наведено лично својство, у овој области је поднето 45 притужби (16,9%) на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, 44 притужбе (16,5%) на основу брачног или породичног статуса, 33 (12,3%) притужбе на основу политичког убеђења, 32 притужбе (12%) на основу инвалидитета, а на основу пола и родног идентитета 23 притужби (10,5%). Здравствено стање наведено је у 22 притужбе (8,6%), старосно доба у 17 притужби (6,4%), а национална припадност или етничко порекло у 12 притужби (4,5%).

Повереник је покренуо и једну стратешку парницу у области запошљавања, због заштите од дискриминације припадника ромске националне мањине. Наиме, послодавац је за рад на пословима брања воћа прописао у документу под називом „Напомена“ да се „не примају радници ромске националности (због неслагања са радницима друге националности и могућих последица које могу настати међусобно у току заједничког боравка код послодавца)“. Повереник је уз тужбу захтевао да суд одреди привремену меру, на основу које би се из употребе повукао наведени документ.

У Редовном годишњем извештају за 2014. годину дате су препоруке које су се односиле на прописивање обавезе свих органа јавне власти али и свих послодаваца да развију интерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације, вођење родно балансиране кадровске политике и управљање националном, етничком, верском, језичком и другом разноврсношћу.

Поред тога указано је на потребу креирања и реализације едукативних програма намењених запосленима у инспекцијама рада на свим нивоима како би били обучени за препознавање, и адекватно реаговање у случајевима дискриминације на раду и у вези са радом, као и на потребу усаглашавања Закона о забрани дискриминације са законодавством ЕУ.

### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2015. години***

У 2015. години је примљено 797 притужби. Видљивост Повереника се благо повећала, као и број грађана и грађанки који препознају дискриминацију и који су спремни да потраже заштиту од дискриминације. Што се тиче области у којима се дискриминација најчешће појављује, пракса се не мења. Највећи број притужби (289 притужби), односно 36,3% од укупног броја притужби се односило на дискриминацију у поступку запошљавања или на послу, а следећа област по броју притужби су поступци пред органима јавне власти. У 2015. години повећан је број притужби које су поднеле жене (чак 160 притужби су поднеле жене, а 92 мушкирци), за разлику од других области друштвеног живота у којој се мушкирци чешће појављују као подносиоци притужби. Најчешћи основ дискриминације у притужбама у области рада и запошљавања био је пол (49,2%), затим следе инвалидитет (9,3%), старосно доба (8,2%), национална припадност или етничко порекло (7,7%) и брачни и породични статус, као и верска убеђења (по 5,7%).

Један од разлога за већи број ових притужби јесте усвајање Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору<sup>250</sup>. Због одредаба овог закона које се односе на пензионисање запослених у јавном сектору, велики број жена, али и синдиката и удружења обратили су се Поверенику, указујући на дискриминацију на основу пола (примљено је 97 притужби). Због дискриминаторних одредаба у овом закону којима је прописано да „запосленом у јавном сектору за време примене овог закона престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију”, Повереник је заједно са Заштитником грађана, поднео предлог за оцену уставности Уставном суду Србије. Анализа ове одредбе, заједно са анализом осталих релевантних прописа, показала је да запосленом у јавном сектору радни однос престаје по сили закона, самим стицањем права на старосну пензију, што значи да су овом одредбом очигледно у неједнак положај стављене жене у односу на мушкирце запослене у јавном сектору. Уставни суд је оценио да би применом спорних одредаба наведеног закона настале неотклоњиве штетне последице за лица на које би се овај закон применио. С тим у вези до доношења коначне одлуке о спорним питањима, Уставни суд је обуставио од извршења појединачне акте који би били донети на основу одредаба спорног члана овог закона. По спроведеном поступку Уставни суд је донео одлуку којом је утврдио да је спорна одредба закона неуставна.<sup>251</sup>

Повереник је поднео Посебан извештај о дискриминацији жена у којем је указано на различите облике дискриминације са којим се жене у Србији суочавају и у којем су дате бројне препоруке за побољшање положаја жена<sup>252</sup>. У овом извештају је, између остalog, указано да су жене дискриминисане у свим областима јавног и приватног живота, а дискриминацији су посебно

<sup>250</sup> „Службени гласник РС”, број 68/15

<sup>251</sup> О предпозима за оцену уставности и законитости више у поглављу 5.10. овог извештаја

<sup>252</sup> Посебан извештај о дискриминацији жена, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>

изложене жене из вишеструко маргинализованих група. За положаје, професије и занимања жена и даље се користи мушки род, жена из вишеструко маргинализованих група нема у јавном животу, посебно на местима на којима се одлучује, а жене су недовољно заступљене у извршној власти на свим нивоима. Поред тога, наставни материјали обилују родним стереотипима, ромске девојчице су у посебно лошем положају у систему образовања, а присутна је родна сегрегација занимања. Жене су изложене дискриминацији приликом запошљавања и на радном месту, од постављања питања у вези са планирањем породице, преко сексуалног узнемирања на радном месту, до немогућности напредовања и/или деградацији након повратка са коришћења одсуства са рада ради неге детета. Веома је мали број предузетница, као и жена на управљачким положајима у компанијама. Положај жена на селу је лош, мали је број власница пољопривредних газдинстава.

Из праксе Повереника у 2015. години, може се закључити да су на тржишту рада дискриминацији више изложене жене, да је положај ромске популације и даље тежак и да се сусрећу са препекама у скоро свим областима друштвеног живота, посебно у области образовања, рада и запошљавања, као и социјалне и здравствене заштите. Када су у питању особе са инвалидитетом, сметње за равноправно укључивање у све друштвене односе почињу од сфере образовања и запошљавања, што додатно погоршава њихов положај услед изостанка ефикасне подршке за самосталан живот. Такође, притужбе су подношене и против послодавца који су отпуштали тзв. старије раднике, непосредно пре стицања услова за пензију.

Повереник је крајем 2015. године дао мишљење о Нацрту закона о равноправности жене и мушкараца, у коме је између остalog, указано да би, с обзиром да мали број послодаваца у Србији запошљава више од 250 запослених, било целисходније да се уведе обавеза за послодавце који запошљавају више од 50 запослених да усвајају планове мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености мушкараца и жене, као и да сачињавају извештаје о спровођењу планова мера за отклањање или ублажавање неравномерне запослености. Предложено је и да се Нацрт закона допуни одредбама којима би било прописано да се запослени чији рад није вреднован током трудноће и породиљског одсуства, као и током одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, не може стављати у неједнак или неповољнији положај у односу на остале запослене, само ради овог одсуства. Поред наведеног предложено је и да се прецизирају одредбе Нацрта закона које се односе на радно време установа социјалне и здравствене заштите, као и сервиса за становништво (предшколски и школски боравак без обзира на власништво, поште, поштанске штедионице, градске и општинске управе) и прилагођавање рада ових установа потребама корисника и организовањем рада у сменама. На крају је предложено да казнене одредбе Нацрта закона треба допунити, односно, прописати прекршаје за неиспуњавање законом прописаних обавеза и дискриминацију жене и мушкараца у погледу престанка радног односа и радног ангажовања, принципа једнаке зараде за исти рад или рад једнаке вредности.

Током 2015. године Повереник је, у оквиру сарадње са Европским центром за права Рома из Будимпеште (ERRC), организовао програм стажирања у Стручној служби Повереника намењен стажистима и стажисткињама ромске националности, са циљем оснаживања припадника ромске националне мањине кроз упознавање са радом и функционисањем

институције, стицања практичног искуства и знања кроз свакодневни рад, продубљивања знања о различитим аспектима политика равноправности усмереним на инклузију ромске заједнице, подизања свести о неопходности укључивања свих мањинских група у рад органа јавне власти и практичне примена знања и вештина стечених током студирања и/или претходног радног искуства.

Велика пажња у 2015. години била је посвећена области социјалне инклузије, кроз подршку унапређењу социоекономског положаја Рома. Повереник је учествовао на пројекту у оквиру којег је представљена „Анализа стратешких докумената који се односе на запошљавање Рома из перспективе међународних стандарда људских права“, у организацији Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Пројектно-оперативног центра Уједињених нација у Србији (УНОПС) у оквиру заједничког пројекта ЕУ и четири партнёрске организације УН. Циљ анализе био је идентификовање недостатака који утичу на пуно остваривање права на рад ромске националне мањине, а представници Повереника учествовали су у разматрању конкретних мера за унапређење положаја Рома у овој области.

Европска комисија и Влада Републике Србије организовали су скуп „Социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији“, на којем су учествовали и запослени у Поверенику, како би се дефинисали циљеви у области запошљавања, образовања и смањења сиромаштва угрожених група становништва, а нарочито Рома и Ромкиња.

Уз подршку Немачке организације за техничку сарадњу (ГИЗ), Повереник је организовао окружни сто „Анонимни, неперсонализовани интервју – подршка у превенцији дискриминације у области рада и запошљавања“. На окружном столу представљен је пројекат „Анонимна пријава за посао“, а присутни су се упознали са истраживањем Федералне агенције за борбу против дискриминације Немачке и Института за истраживање рада из Бона. Окружном столу присуствовали су представници Националне службе за запошљавање, Привредне коморе Србије, Инфостуда, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, Правосудне академије и професори правних факултета из Београда, Новог Сада и Ниша.

У Редовном годишњем извештају за 2015. годину поновљене су препоруке из ранијих извештаја које се односе на постизање пуне равноправности депривираних и маргинализованих друштвених група, одговарајуће запошљавање припадника националних мањина и особа са инвалидитетом у органима јавне власти уз вођење родно балансиране кадровске политике.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2016. години***

Повереник је у 2016. години примио 626 притужби, међу којима је, као и претходних година, највећи број притужби поднето у области рада и запошљавања, односно 212 притужби (33,9%), следе притужбе због дискриминације у поступку пред органима јавне власти (око 23,3%) и због дискриминације приликом пружања јавних услуга или при коришћењу објекта и површина (9,4%).

Највећи број притужби у области рада и запошљавања поднела су физичка лица, жене 95 и мушкарци 85, а потом следе организације (19), правна лица (10) и државни органи (3). У области рада и запошљавања често је навођено више личних својстава као основ дискриминације, а од појединачних личних својстава најчешће је навођен пол у 15,4% случајева, брачни и породични статус (15,4%), чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама такође у 15,4%, старосно доба (10,1%), национална припадност и етничко порекло (9,7%), верска или политичка убеђења (6,2%) и инвалидитет (6,2%).

Повереник је у 2016. години био посвећен овој теми и учествовао је на различитим дogaђајима, као и у реализацији различитих активности. На скупу Асоцијације слободних и независних синдиката (АСНС), као и на позив појединачних синдикалних организација, на тему дискриминације из области рада и запошљавања, на којем је учествовао и Повереник, представници синдиката су представили конкретне проблеме са којима се суочавају одређене групе запослених, а након тога је договорено интензивирање сарадње са Повереником.

Повереник је у оквиру ИПА 2013 Твининг пројекта „Подршка унапређењу људских права и нулта толеранција за дискриминацију“, поново реализовао истраживање јавног мњења Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији<sup>253</sup>. Како би се осигурала упоредивост добијених података с претходним истраживањима Повереника, спроведеним крајем 2012. и 2013. године, методологија избора узорка уједначена је с претходним истраживањима. Према мишљењу испитаних грађана, рад и запошљавање су области у којима се најчешће јавља дискриминација. Такав је став више од две трећине испитаних (72%). Испитаници као прву слободну асоцијацију о најдискриминисанијој групи у Србији наводе припаднике ромске националности (23%), а потом ЛГБТ особе (12%), жене (9%) и сиромашне (6%). Резултати истраживања показују да четвртина испитаника (27%) не жели да им припадници ЛГБТ популације буду колеге, док трећина (34%) не жели да се с њима дружи. Грађани сматрају да друштво у предстојећем периоду много пажње треба да посвети равноправности особа са инвалидитетом (66%), сиромашних људи (67%), као и старијих (56%).

Резултати истраживања су показали да увођење мера које би обавезале послодавце да запосле одређени број припадника група које су у суштински неједнаком положају у односу на остале грађане, у потпуности подржава 40% грађана, а делимично још 33% њих. Против таквог подстицаја запошљавања је 17% испитаника.

Нешто мањи број испитаника подржава увођење посебних мера у оквиру образовања. Око трећине грађана подржава овакве мере, док нешто мање од трећине делимично подржава посебне мере у образовању. Уколико се упореди укупан број грађана који подржавају или делимично подржавају повољнији положај припадника група које се налазе у повећаном ризику од дискриминације, може се закључити да 64% испитаника подржава посебне мере за упис у средњу школу, а 62% упис на факултете. Овај резултат указује на то да је подршка посебним мерама у образовању нешто нижа него 2013. године, када је износила 73%.

<sup>253</sup> Доступно на интернет адреси: <http://antidiskriminacija.rs/wp-content/uploads/2017/02/Odnos-gra%C4%91ana-prema-diskriminaciji-u-Srbiji.pdf>

Током 2016. године дата су и мишљења на нацрте закона и предлоге других аката, од којих се за остваривање равноправности у области рада и запошљавања издвајају поједина. Тако је у мишљењу на Нацрт закона о систему плате запослених у јавном сектору, између осталог, указано да се одређивањем максималног процента запослених који задовољавају стандардне, односно очекиване резултате рада или резултате изнад просека, дерогирају одредбе Закона о државним службеницима које се односе на напредовање увођењем нових критеријума и мерила за напредовање, а отвара се и простор да многи који испуне услове да напредују у односу на квалитет свог рада, то право неће моћи да остваре због прекорачења законом планираног „броја успешних“, чиме се стављају у неповољнији положај. У мишљењу на Нацрт закона о финансијској подршци породици са децом Повереник је позитивно оценио увођење накнаде зараде/прихода за лица која се баве пољопривредном делатношћу и лица која обављају или су обављала повремене и привремене послове. Међутим, поред осталог, указано је да су Нацртом закона наведена лица, као и лица која самостално обављају делатност начином обрачуна накнаде зараде/прихода стављена у неповољнији положај у односу на лица која су запослена код послодавца.

Такође, дато је мишљење на Предлог уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у коме је указано на нејасан начин утврђивања заступљености припадника националних мањина, као и услов о проценту изјашњених од 50% запослених у јединици локалне самоуправе, односно аутономне покрајине. С тим у вези, у мишљењу је наведено да је поменуту одредбу потребно ускладити с одредбом Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16). Дато је и мишљење на Предлог уредбе о критеријумима за разврставање радних места и мерилима за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе у којем је наведено да се питања критеријума за разврставање радних места и мерила за опис радних места службеника у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе уреде на начин којим ће омогућити поштовање начела равноправности, како би се свима обезбедила једнака права и спречила свака евентуална неједнакост и дискриминација. У мишљењу је указано на то да је и у јединицама локалне самоуправе, градским општинама и другим службама и организацијама на које се примењује Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, једнако требало да буде прописано звање вишег саветника, имајући у виду послове из надлежности ових органа који подразумевају веома високу сложеност послова.

Јуна 2016. године, Уставни суд је донео одлуку ЈУз 255/2015, којом се утврђује да одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору нису у сагласности са Уставом Републике Србије. Овај поступак је вођен на основу предлога Повереника и Заштитника грађана. Уставни суд је своју одлуку образложио тиме да претварање једног законског права за жене, односно права на одлазак у старосну пензију под повољнијим условима у основ за престанак радног односа представља повреду Уставом гарантованог начела забране непосредне и посредне дискриминације на основу пола и утврдио да је оспорено законско решење индиректно и у супротности с одредбом Устава којом се гарантује доступност свих радних места свима под једнаким условима.

Повереник је током 2016. године поднео предлог за оцену уставности члана 56. Закона о платама државних службеника и намештеника којим је прописано право на накнаду плате након престанка функција и престанак овог права када се испуне услови за стицање права на пензију. Разлог за подношење предлога за оцену уставности ове одредбе је чињеница да услови за стицање права на пензију нису једнаки за мушкире и жене, као и да се испуњавањем услова за остваривање права на пензију у погледу радног стажа и животног доба стиче право али не и обавеза одласка у пензију.<sup>254</sup>

Повереник је током 2016. године дао и препоруке мера за остваривање равноправности, од којих издвајамо препоруку мера упућену свим здравственим установама за отклањање дискриминације на основу старосног доба приликом упућивања на специјализацију, препоруку мера за обезбеђивање ефикасног система контроле огласа и правилне употребе родно осетљивих назива занимања. Иако нису непосредно везане, али имају посредан утицај и на тржиште рада, издвајају се препорука мера упућена свим центрима за социјални рад да своје одлуке и мишљења не заснивају на стереотипним улогама родитеља, као и препорука мера упућена домовима за стваре да своје одлуке и поступања приликом пружања услуга корисницима дома не заснивају на стереотипима и предрасудама о могућностима и способностима старијих особа.

Поводом представљања резултата Индекса родне равноправности који је показао да је Србија на заједничкој листи са чланицама ЕУ на 22. месту, али да су резултати најлошији у области рада, организован је састанак са директорком Европског института за родну равноправност. Током 2016. године настављена је сарадња са Женском парламентарном мрежом, коју чине народне посланице окупљене око пет циљева: здравље жена и породице, борба против насиља над женама и децом, економско оснаживање жена, образовање жена и промоција женског знања, као и веће учешће жена у политичком и јавном животу. На четвртој конференцији Женске парламентарне мреже, одржаној почетком новембра 2016. године, истакнуто је да јавне политике морају садржати компоненту родне перспективе и да се без равноправне заступљености жена у парламенту не може говорити о стварној равноправности жене ни у једној области друштвеног живота. Такође, наглашено је да учешће жена у јавном и политичком животу Србије још увек није на задовољавајућем нивоу, а жене из мањинских група су готово потпуно невидљиве у политичком и јавном животу, док су и даље присутна дубоко укорењена уверења да руководећа места треба да буду у рукама мушкираца и да су жене мање способне да доносе одлуке и да реагују у кризним ситуацијама.

О утицају компанија у јавном и приватном сектору на рањиве групе у Србији, указано је и на скупу „Бизнес и људска права у Србији“, а Повереник је узео учешће и на регионалној конференцији „Запошљавање теже запошљивих група“ која је окупила представнике националних служби за запошљавање Србије, Аустрије, Македоније, Словеније, Црне Горе, Босне и Херцеговине, Међународне организације рада, стручњаке у области професионалне рехабилитације, представнике Привредне коморе Србије и ресорних министарстава, на којој су се разматрала питања активације и подршке запошљавања младих, професионална рехабилитација и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом.

<sup>254</sup> О предпозима за оцену уставности и законитости више у поглављу 5.10. овог извештаја

На иницијативу Повереника, у Београду је организован трећи састанак Платформе за сарадњу Савета Европе, Агенције за основна права Европске уније (FRA), Европске мреже националних институција за људска права (ENNHRI) и Еквинета о социјалним и економским правима, на којем је стављен фокус на однос између покренутог Европског стуба социјалних права и Европске социјалне повеље и начине праћења поштовања социјалних и економских права, што је пример посебне врсте учешћа у креирању политика у овој области у Европској унији. Такође, у оквиру Еквинета је објављен приручник *Једнаке зараде*, у чијој изради је учествовао Повереник, а којим је детаљније појашњен начин на који тела за равноправност могу да сагледају и докажу случајеве дискриминације када се ради о неједнакој заради, најчешће жена, за рад исте вредности.

У Редовном годишњем извештају за 2016. годину дате су препоруке које се односе на: доношење закона о родној равноправности и економског оснаживања жена предузимањем мера за подстицање запошљавања и женског предузетништва, за заштиту жена од дискриминације на тржишту рада, као и прописивањем посебних мера за унапређење положаја жена које се баве пољопривредом, уз измену Закона о финансијској подршци породици са децом. Поред тога, дате су и препоруке које се односе на мере за унапређивање положаја осуђених лица и њихову пуну социјалну укљученост, без стигматизације, посебно у поступку запошљавања, као и унапређење правног положаја трансполних особа како би се омогућило интегрисање њиховог идентитета у приватни и професионални живот. Посебно је указано на континуиран рад на едукацији носилаца правосудних функција, полицијских службеника, запослених у државној управи, запослених у систему образовања, здравствене и социјалне заштите и запослених у инспекцијским службама из области антидискриминационог права.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2017. години***

Током 2017. године Поверенику је поднето 532 притужбе. У погледу области друштвених односа, као и претходних година, област рада и запошљавања је и даље на првом месту, са 166 поднетих притужби и уделом од 31,2%, следи поступак пред органима јавне власти који се са 21,4% налази на другом месту. Од укупног броја примљених притужби у области рада и запошљавања, 84 притужбе су поднели мушкирци а 60 жене, 16 притужби су поднеле организације цивилног друштва, а шест државни органи.

Најчешћи основ дискриминације у притужбама у области рада и запошљавања био је чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама (13,4%), као и брачни и породични статус (13,4%), затим следе инвалидитет (12,8%), национална припадност или етничко порекло (9,4%), старосно доба (8,1%), здравствено стање (6,1%) и верска убеђења (4%).

Имајући у виду значај који донети прописи имају на превенцију дискриминације и унапређење равноправности, Повереник је током 2017. године, наставио да предузима активности које су се односиле на давање мишљења на нацрте и предлоге аката са аспекта своје надлежности. Тако је у мишљењу на Нацрт закона о финансијској подршци породици са децом, поред раније датих примедаба указано на одредбе Устава Републике Србије, и то посебно на одредбе чл.

20, 21, 64, 66. и 69. којима је забрањена дискриминација и прописано да се достигнути ниво људских и мањинских права не може смањивати, те да Устав прописује посебну заштиту породице, мајке, самохраног родитеља и детета. Повереник је посебно указао на то да је Нацртом закона прописан шири круг лица чији се приходи узимају у обзир приликом утврђивања постојања права утврђених Нацртом закона у односу на тада важећи закон; затим је указао на дужину периода који се узима у обзир за рачунање висине припадајућих накнада; потребу изједначавања запослене жене и жене које се баве самосталном делатношћу, пољопривредном делатношћу, односно обављају повремене и привремене послове, по основу уговора о делу, ауторског уговора и сл. и на потребу усклађивања одредаба Нацрта са одредбама Закона о раду којима је прописано да запослена жена која рди треће дете и свако наредно новорођено дете има право на накнаду зараде у трајању од две године; положај и права оца детета; потребу да се приликом урачунивања прихода и имовине који су од утицаја на остваривање права прописаних Нацртом закона, чланом породице не сматра извршилац насиља у породици, односно да се његови приходи и имовина не узимају у обзир за остваривање права из овог закона. Повереник је указао и да није јасно ко уређује ближе услове и начин остваривања права на накнаду трошка боравка у предшколској установи за децу корисника новчане социјалне помоћи, што је јако важно с обзиром да се ради о посебно рањивој групи деце. Примедбе Повереника нису уважене. Пракса је показала да је наведени закон изазвао бројне проблеме и да је довео до смањивања поједињих права, због чега је Повереник предлагачу закона Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања поднео више иницијатива за измене и допуне овог закона, као и предлога за оцену уставности, о чему ће бити више речи у каснијем делу овог извештаја.

Поред наведеног, у току 2017. године су, између осталих, дата и мишљења на: Нацрт закона о родној равноправности, Нацрт закона о запосленима у јавним службама, Нацрт закона о националном оквиру квалификација Републике Србије, као и Предлог уредбе о утврђивању опасног рада за децу. У овим мишљењима је непосредно указивано на одредбе које могу да доведу до неравноправности у остваривању права на рад и права по основу рада.

Како пракса Повереника годинама указује на неравноправан положај жена у различитим областима друштвеног живота, Повереник је у априлу 2017. године упутио препоруку мера за остваривање равноправности свим јединицама локалне самоуправе у Републици Србији да предузму све мере и активности из своје надлежности како би обезбедили укључивање и подстицање равномерне заступљености жена и мушкараца у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединица локалне самоуправе, установама и јавним предузећима чији је оснивач локална самоуправа. Затим је свим јединицама локалне самоуправе достављен Упитник, како би се пратила имплементација препоруке и стање у области остваривања родне равноправности, након чега је сачињена анализа *Родна равноправност на позицијама одлучивања у јединицама локалне самоуправе - пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности*. Према резултатима добијеним анализом упитника, од 169 јединица локалне самоуправе, у свега 12 су жене председнице општина/градоначелнице (7,1%), док је само 14% жена на позицији председнице скупштине општине/града. У чак 68 општина/градова (40,2%) број одборница је испод законом прописаних вредности. Такође, жене чине свега 19%, а мушкарци 81% чланства општинског/градског већа, док је свега 7,1%

жена на позицији председнице месних заједница/савета месних заједница. Нешто другачија слика, која уједно и указује на могуће правце деловања, видљива је када су у питању начелници управа општине/града, односно управа за поједине области, који се постављају након спроведеног јавног конкурса, где жене заузимају 47,5% позиција начелника управа, односно 56,5% начелница управа за поједине области. Жене заузимају 56,6%, а мушкарци 43,4% руководећих позиција у унутрашњим организационим јединицама у локалним самоуправама.

Током 2017. године настављен је рад на промовисању принципа равноправности и забране дискриминације кроз бројне обуке, предавања, организовањем и учешћем на конференцијама и стручним скуповима, издавањем публикација и сл. Унапређена је сарадња са органима јавне власти, организацијама цивилног друштва, међународним организацијама, другим институцијама и медијима.

Повереник је у току 2017. године спровео неколико обука за организације цивилног друштва о поступку и начину спровођења ситуационих тестирања, с обзиром да је пракса показала да је управо највећи изазов обезбеђивања доказа да је извршена дискриминација у области рада и запошљавања. Такође, у оквиру пројекта „Подршка припадницима најдискриминисанијих друштвених група и њиховим организацијама“, који се финансира из *EuropeAid* програма, уз сарадњу Центра за унапређивање правних студија, Повереник је организовао обуку за 16 организација цивилног друштва које се баве проблемима дискриминације у Републици Србији у циљу обучавања њихових чланова за спровођење ситуационог тестирања.

Имајући у виду да је од почетка оснивања Повереника, дискриминација најзаступљенија у области рада и запошљавања, уз подршку Мисије ОЕБС-а у Србији и у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања реализоване су обуке за инспекторе рада „Примена антидискриминационих прописа“. Обуке су реализоване у Београду, Новом Саду, Крагујевцу и Нишу и њима је било обухваћено 100 полазника. Обуке су одржане у циљу упознавања инспектора рада са антидискриминационим прописима и механизмима заштите од дискриминације, што ће им олакшати препознавање дискриминације у пракси, током обављања инспекцијског надзора. Евалуација обука је показала да је ниво знања инспектора рада о препознавању дискриминације повећан за 18,48% у односу на почетни ниво знања. Настављене су и обуке за полицијске службенике, запослене у јединицама локалне самоуправе, као и организовање округлих столова са судијама. У сарадњи са Министарством за државну управу и локалну самоуправу и Сталном конференцијом градова и општина, одржано је 10 регионалних семинара под називом „Заштита од дискриминације – препознавање и спречавање случајева дискриминације у раду локалне самоуправе“ и то у Београду, Зрењанину, Нишу, Лесковцу, Суботици, Ужицу, Зајечару, Лозници, Крагујевцу и Новом Пазару. Кроз програм обука представљени су појам и облици дискриминације, механизми за заштиту од дискриминације, улога, мисија и надлежност институције Повереника. Више од 130 запослених из 75 јединица локалних самоуправа су детаљно упознати са начином подношења притужби Поверенику, о поступку по притужбама, као и примерима из праксе Повереника који су се односили на рад локалне самоуправе.

Поред тога, као једна од активности у оквиру двогодишњег твининг пројекта под називом „Подршка унапређењу људских права и нулта толеранција на дискриминацију“, који је финансиран из средстава Европске уније, израђен је приручник *Кодекс равноправности - Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодавца у Србији*.

Овај приручник је осмишљен као практичан документ који може да користи и послодавцима и радницима за остваривање пуне равноправности на раду и приликом запошљавања. Текст приручника садржи објашњење основних појмова дискриминације, личним својствима, облицима, механизмима за заштиту, Поверенику, родној равноправности, посебним (афирмативним) мерама, као и упутство и методологију за израду кодекса код послодавца и модел самог кодекса. У приручнику је указано да се послодавци могу обратити Поверенику у свакој фази изrade Кодекса. Иако не постоји законом прописана обавеза послодавца у Србији да усвоје овакав акт, успостављање оваквог механизма наглашава определеношт и посвећеност креирању радног окружења, заснованог на начелима равноправности и толеранције, као основних начела људских права.

Почетком јуна 2017. организована је конференција под називом „Ми не дискриминишемо“, на којој је послодавцима, представницима органа јавне власти и стручној јавности представљен „Кодекс равноправности“, као и најбоље праксе у остваривању равноправности у јавном и приватном сектору. Бројне велике компаније су до сада усвојиле Кодекс равноправности, уважавајући чињеницу да добро радно окружење и задовољни радници, поред атмосфере уважавања и толеранције доприносе и већој продуктивности и успешности послодавца.

Такође, на националној конференцији Уније послодавца Србије на тему „Запошљавање особа са инвалидитетом – подршка на путу до тржишта рада“, представљене су активности Повереника усмерене на унапређење равноправности у области рада и запошљавања.

Како је посебан фокус Повереника у 2017. години био на сузбијању дискриминације у области рада и запошљавања, значајна пажња посвећена је унапређењу сарадње са синдикатима, како кроз упознавање синдиката са овлашћењима Повереника тако и учествовањем на различитим округлим столовима, састанцима и сл. (нпр. округли сто „Има ли социјалне правде у Србији?“ и семинар „Стоп насиљу над мушкарцима и женама на радном месту“ које су организовали Уједињени грански синдикати Независност, скуп „Оснаживање жена Регионалног синдикалног савета Солидарност“).

На тему „Пробијање стакленог плафона: каријерно напредовање жена“, уз активно учешће Повереника, анализиран је проблем каријерног напредовања жена у оквиру Еквинета. Појам „пробијање стакленог плафона“ означава појаву неписане немогућности жена да у пословној хијерархији напредују до највиших руководећих положаја, што представља коначан резултат економске и социјалне неравноправности полова. Сагледани су разлози због којих жене не напредују до највиших руководећих положаја и последице родног јаза на тржишту рада. Током 2017. године, у оквиру рада Еквинета је, са аспекта родне равноправности, посебна пажња посвећена и промоцији стварања услова за обезбеђивање равнотеже између посла и приватног живота, сагледавајући најбоље системе остваривања права на трудничко, породиљско и одсуство са рада ради неге детета, флексибилно радно време и прерасподелу

радних сати, системе за бригу о деци и постојеће и/или могуће пореске олакшице, након чега је објављена и посебна публикација.

Повереник је наставио и сарадњу са организацијама особа са инвалидитетом у циљу превазилажења проблема са којима се суочавају како у процесу рада и запошљавања, тако и у процесу образовања и остваривања здравствене и социјалне заштите.

Кроз сарадњу са Војвођанским ромским центром за демократију, Ромским едукативним фондом и Београдском отвореном школом обезбеђена је волонтерска пракса у Стручној служби Повереника за неколико студената и дипломаца, у циљу указивања на значај и предности радног ангажовања припадника и припадница ромске националне мањине, али и других националних мањина.

У току 2017. године, Повереник је покренуо и стратешку парницу због дискриминације жене која је отпуштена са посла због свог здравственог стања на основу којег јој је утврђен одређени степен инвалидитета, о чему ће бити више речи у каснијем делу овог извештаја који се односи на судске поступке.

У Редовном годишњем извештају за 2017. годину нарочито је препоручено да се у што краћем року приступи измени прописа који уређују питање лишења пословне способности и старательства над пунолетним особама уз омогућавање самосталног одлучивања и промоцију способности особа са инвалидитетом, као и доношење прописа који се односе на просторно техничке услове, стручну оспособљеност запослених и друге услове за рад радног центра, као и на радно ангажовање особа са инвалидитетом, уз наставак спровођења мера активне политике запошљавања и мера и активности професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом - одговарајућих обука, различитих облика стручне праксе, оспособљавања и социјализације особа са инвалидитетом ради стицања практичних знања и вештина за рад на конкретним радним местима, на отвореном тржишту рада. У овом извештају је указано и на потребу прописивања обавезе интегрисања родне перспективе у јавне политику и предузимања мера и активности како би се обезбедило укључивање и подстицање равномерне заступљености жена и мушкираца у свим сферама политичког и јавног одлучивања, а у циљу економског оснаживања жена континуирано предузимати мере за подстицање запошљавања и женског предузетништва, као и за заштиту жена од дискриминације на тржишту рада. Такође је указано и на потребу активног деловања на унапређењу положаја Рома и посебно Ромкиња, уз остваривање међуресорске сарадње свих актера у систему, ради обезбеђивања личних докумената, приступа адекватном становашњу, здравственим, образовним и услугама социјалне заштите, као и запошљавању.

#### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2018. години***

Током 2018. године Поверенику је поднето 947 притужби, а у погледу области друштвених односа у којима се најчешће подносе притужбе, на првом месту је била област пружања јавних услуга или коришћења објекта и површина са уделом од 27,6%, док је на другом месту била област рада и запошљавања са 20,8% са укупно 197 притужби, што је више него током 2017.

године када је поднето 166 притужби. Следећа област у којој грађани најчешће подносе притужбе због дискриминације јесте поступак пред органима јавне власти (17,7%).

Од укупног броја притужби у области рада и запошљавања, жене су поднеле 112 а мушкирци 70, док су организације цивилног друштва поднеле 11 притужби.

Најчешћи основови дискриминације у притужбама у области рада и запошљавања био је пол (19%), након кога следе старосно доба (13,8%), здравствено стање (10,9%), инвалидитет и брачни и породични статус (10,3%), чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама (9,8%), друго лично својство (6,9%), национална припадност или етничко порекло (6,3%), имовно стање (5,7%) и др.

Повереник је током 2018. године спровео истраживање *Однос медија у Србији према дискриминацији*<sup>255</sup> које говори о ставовима представника медија према дискриминацији. Анализа добијених резултата показала је и да су новинари веома осетљиви (сензибилисани) на дискриминацију, да већина препознаје дискриминисане друштвене групе и дискриминаторне тврдње. Када је реч о областима друштвеног живота, новинари су оценили да је дискриминација најзаступљенија у области запошљавања, рада и напредовања у каријери (77%), потом у здравству (60%), у области политичког деловања (54%), у образовању и стручном усавршавању (51%) и социјалној заштити (43%). Такође, веома висок степен сагласности новинари су исказали и са тврдњом да степен заштите од дискриминације показује степен развијености друштва (93%) и да јавни радници и представници власти имају већу одговорност за дискриминаторно понашање или изјаве (92%). Као најчешће дискриминисане друштвене групе издвојили су особе са интелектуалним потешкоћама - менталним сметњама (86%), особе са физичким инвалидитетом (85%), сиромашне особе (84%), Роме (73%), особе које живе са ХИВ/АИДС-ом (63%), старије особе (63%), жене (60%) и ЛГБТ популацију (50%).

Потребно је нагласити да су сиромашни грађани у истраживањима перципирани као једна од три највише дискриминисане друштвене групе, међутим сагледавањем праксе Повереника је закључено да је број притужби по основу имовног стања занемарљиво мали и да их подносе углавном физичка лица. Рад на социјалном укључивању сиромашних захтева добру повезаност свих система заштите, почев од система социјалне до здравствене заштите и система образовања, уз усаглашавање републичког и локалног нивоа и интезивнију сарадњу државних институција и цивилног сектора уз бољу повезаност услуга подршке, развијање солидарности и толеранције нарочито од ране младости. Афирмативне мере запошљавања дале су одређене резултате, међутим остваривање равноправности свих осетљивих група лица, поред предузимања афирмативних мера у области запошљавања и пажљивог сагледавања њихових ефеката, захтева и мере сталног инспекцијског надзора, као и брзу и ефикасну судску заштиту у случају повреде права.

<sup>255</sup> Истраживање „Однос медија у Србији према дискриминацији”, спроведено у оквиру пројекта „Јачање капацитета институција и организација у Србији у циљу одговарајуће примене законодавства у области људских права и борбе против дискриминације“, који подржава Фонд за добру управу (Good Governance Fund – GGF) Владе Велике Британије, Београд 2018, доступно на интернет адреси: [http://favnopravnost.gov.rs/odnos-medija-u-srbiji-prema-diskriminacij...cir/](http://favnopravnost.gov.rs/odnos-medija-u-srbiji-prema-diskriminaciji-cir/)

Поред поступања по притужбама, током 2018. године, упућено је и више мишљења на нацрте прописа и других аката, као што су мишљења на: Предлог одлуке о изменама Стратегије за реформу јавне управе у Републици Србији са Акционим планом за спровођење Стратегије реформе јавне управе за период 2018. – 2020. године, Нацрт закона о платама државних службеника и намештеника, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о државним службеницима, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о војној, радној и материјалној обавези, Нацрт закона о националном оквиру квалификација Републике Србије, Предлог уредбе о вредновању радне успешности државних службеника, Предлог уредбе о интерном и јавном конкурсу за попуњавање радних места у државним органима, Нацрт уредбе о одређивању компетенција за рад државних службеника, Предлог уредбе о изменама и допунама Уредбе о начелима за унутрашње уређење и систематизацију радних места у министарствима, посебним организацијама и службама Владе. У мишљењу на Нацрт закона о платама државних службеника и намештеника Повереник је начелно указао да се на основу достављеног Нацрта закона не може у потпуности сагледати које ће коначне ефекте имати овај закон, односно какве ће ефекте у крајњем исходу имати нарочито прелазне и завршне одредбе Нацрта закона, тј. да ли ће се доношењем овог закона омогућити унапређивање државно-службеничког система или његово урушавање. Повереник је такође указао да се Нацртом закона практично поништава мерење радне успешности државних службеника који су у свом досадашњем, вишегодишњем раду показали изузетну успешност и због свог залагања и резултата рада остварили право на више платне разреде и веће коефицијенте. У једнак положај су стављени они државни службеници који су остваривали слабије резултате рада у односу на оне који су показивали изузетне резултате рада, јер се у моменту ступања на снагу закона, сви налазе у једнаком положају, у почетном коефицијенту звања. Истовремено, ови државни службеници се стављају у неравноправан положај у односу на лица која тек заснивају радни однос као државни службеници, којима може да се одреди већи коефицијент у распону од два платна разреда у односу на платни разред почетног коефицијента. Повереник је дао мишљење и да је потребно одредити веће почетне коефицијенте за државне службенике и намештенике који су у радном односу на дан почетка примене закона, у зависности од висине коефицијента на који им је обрачунавана плата. Такође, постављено је питање редовног годишњег усклађивања плате запослених за државне службенике који се налазе у овој правној ситуацији као и напредовање у више платне разреде без економског ефекта на висину плате, како је то предвиђено Нацртом закона. Повереник је поред тога нагласио да се Нацртом закона онемогућава напредовање државним службеницима чија успешност у претходне две, односно четири или пет година није вреднована због одсуства са рада дужег од шест месеци, што ће се посебно негативно одразити на радно-правни статус жена чија успешност није вреднована у календарској години у којој су одсуствовале са рада дуже од шест месеци због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета, као и на радно-правни статус особа које су биле на дужем боловању, имајући у виду да вредновање њиховог рада није ни могло бити вршено у периоду од две, односно четири године узастопно.

Поред мишљења на нацрте прописа, Повереник је упутио и више иницијатива, од којих се посебно издваја Иницијатива за допуну Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју у циљу прописивања подстицаја за младе, жене или друге осетљиве групе становништва у руралним подручјима, као и Иницијатива за измену одредаба Одлуке о изменама и допунама Кодекса понашања државних службеника којима је прописана забрана понашања које представља „злоупотребу права на заштиту од дискриминације, односно

сексуалног узнемирања“ што не доприноси заштити државних службеника од дискриминације и сексуалног узнемирања, већ представљају препеку за тражење заштите. У иницијативи је указано да одредбе Кодекса могу довести до тога да се државни службеници обесхрабре да траже заштиту од дискриминације, односно сексуалног узнемирања због страха да неће успети у поступку и да ће због тога трпети штетне последице. Обесхрабривање да се пријави дискриминација или сексуално узнемирање у области рада и запошљавања може утицати на смањење броја пријављених, откривених и санкционисаних повреда права, нарочито имајући у виду да се запослени ређе одлучују на пријаву таквог понашања највише из страха да не остану без посла или трпе друге последице пријављивања, што показују и бројна истраживања јавног мњења.

Повереник је takoђе подржао иницијативу удружења Национална организација за ретке болести Србије, Мрежа организација за децу Србије, Савез удружења пацијената Србије и удружења „Храбриша“ за оцену уставности и законитости Закона о финансијској подршци породици са децом поводом одредбе закона која се односи на остваривање права на накнаду зараде, односно накнаду плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета у случајевима када је за дете већ остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица. Повереник се тим поводом обратио Уставном суду, након чега је покренут поступак за оцену уставности и законитости.

Повереник је 2018. године упутио и препоруку мера за остваривање равноправности судовима у вези са напредовањем државних службеница које су одсуствовале са посла због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета, јер је у раду по притужбама уочено да постоји пракса да су жене дискриминисане приликом напредовања због чињенице да су одсуствовале са посла због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета.

Такође издвајамо препоруку мера за остваривање равноправности Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и Министарству финансија, након обраћања синдиката социјалне заштите. Синдикат је указао на недовољан број запослених, даље слабљење капацитета центара за социјални рад као и немогућност унапређења њиховог рада, првенствено због примене Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. Према анализама и истраживањима овај проблем погађа и друге надлежне органе, о чему ће бити више речи у делу извештаја који се односи на поднете иницијативе.

Организација која се бави заштитом љуских права *A11-Иницијатива за економска и социјална права* је током године спровела два ситуациона тестирања у области рада и запошљавања припадника ромске националне мањине у угоститељству, као и у области пружања услуга. Прво ситуационо тестирање је спроведено 24. октобра 2018. године у Београду, а поводом огласа за посао у пекари. Друго тестирање је обављено 26. новембра 2018. године у Београду, а поводом испитивања да ли постоји дискриминација чланова омладинских задруга приликом упућивања на послове, док је треће ситуационо тестирање спроведено 30. новембра 2018. године у Београду поводом обављања послова аниматора у дечијој играоници. Према извештају о спроведеним ситуационим тестирањима који је поднела ова организација случајеви дискриминације нису забележени.

Имајући у виду чињеницу да је годинама у притужбама поднетим Поверенику, пол био најчешћи основ дискриминације у области рада и запошљавања, као и чињеницу да је у врху основа у овој области био и брачни и породични статус, Повереник је у току 2018. године предузимао низ активности ради скретања пажње на положај жена на тржишту рада, при чему је посебно указивано на вишеструко дискриминисане жене са инвалидитетом, младе и старије жене, Ромкиње и сл. Тако је пракса Повереника представљена и на шестој Националној конференцији Женске парламентарне мреже у Дому Народне скупштине Републике Србије, а у оквиру панела „Дискриминација жена у радним односима“. На конференцији је истакнуто да значајно ниже учешће жена на тржишту рада за последицу има немогућност постизања економске независности што води ка социјалној искључености. На овој конференцији су усвојени предлози Повереника и дати следећи закључци који се односе на: обезбеђивање адекватног правног оквира за остваривање родне равноправности доношењем одговарајућег закона који би требало да садржи и одредбе које се односе на остваривање једнакости у области рада и запошљавања; обезбеђивање усклађивања рада и родитељства омогућавањем флексибилних облика рада и одговарајућих сервиса подршке; креирање и реализацију одговарајућих мера активне политике запошљавања усмерених ка не само већем обухвату жена овим мерама, него запошљавањем и преквалификацијом; креирање и спровођење активности усмерених ка подстицању женског предузетништва и унапређењу положаја жена на селу; информисање о женама и од жена, које имају шта да кажу, али често немају канале комуникације; покретање широке акције усмерене ка мотивацији послодаваца да омогуће остваривање пуне равноправности жена на раду и приликом запошљавања.

Прописима у Србији предвиђен је исти правни статус за мушкарце и жене, али је пракса показала да се он не спороводи у потпуности, те да је неопходно унапредити обиме и обухват афирмавајућих мера, женско предузетништво, као и могућност лакшег усклађивања рада и родитељства, уз обезбеђивање адекватних сервиса подршке.

У првој половини 2018. године, Повереник је, у сарадњи председницом Владе Републике Србије, организовао радни састанак са више од 40 предузетница, чланица Удружења пословних жена. Присутне предузетнице представиле су изазове свакодневног пословања и изнеле своје виђење о положају жена у привреди, могућностима развоја женског предузетништва, умрежавању и оснаживању жена. У циљу подршке унапређењу равноправности и превенцији дискриминације у области рада и запошљавања, потписан је документ „Партнерство за равноправност“.

Повереник је у 2018. години сарађивао са Београдским фондом за политичку изузетност у оквиру пројекта „За више жена на местима одлучивања“. У циљу унапређења положаја жена на локалном нивоу и једнаке партиципације у јавном и политичком животу, одржане су радионице у Зрењанину, Новом Пазару, Нишу и Парагину, на којима је представљена анализа стања о родној равноправности на позицијама одучивања у јединицама локалне самоуправе у Србији, коју је израдио Повереник 2017. године.

У оквиру пројекта „Јачање локалних антидискриминационих капацитета и институционалних капацитета“, који се реализује уз подршку Краљевине Норвешке, Повереник је одржао радионице за представнике локалних самоуправа у Смедереву, Гаџином

Хану, Белој Паланци, Лучанима, Чачку, Трстенику и Краљеву. Обукама је обухваћено 140 представника локалне самоуправе, у циљу подизања њиховог капацитета за препознавање и супротстављање дискриминацији, као и надлежностима Повереника.

У циљу унапређења родне равноправности, Повереник је учествовао на другом самиту женског лидерства посвећеном економском оснаживању жена кроз иновације и технологију у организацији Асоцијације за афирмацију жена и њихово повезивање (AFA), где је између осталог наведено да ће информационе технологије, поред бројних предности, у неповољнији положај ставити жене у односу на мушкарце, јер ће нестати многа занимања којима се данас оне баве.

Уз подршку Мисије ОЕБС у Србији и у сарадњи са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања настављен је програм обука за инспекторе рада „Примена антидискриминационих прописа“. Током 2018. године реализовано је седам обука, којима је обухваћено 145 полазника. Заједно са обукама одржаним 2017. године, овим програмом су обухваћени сви инспектори рада у Републици Србији. Обуке су одржане у циљу упознавања инспектора рада са антидискриминационим прописима и механизмима заштите од дискриминације, што ће им олакшати препознавање дискриминације у пракси, током обављања инспекцијског надзора. Евалуација обука је показала да је битно увећан ниво знања инспектора рада о препознавању дискриминације.

У току године, одржан је радни састанак са представницима Удружења предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом Републике Србије (УИПС), у циљу унапређења положаја и запошљавање особа са инвалидитетом на тржишту рада, са посебним акцентом на улогу и значај ових предузећа као примера добре праксе, као и промоције способности и разбијања предрасуда о особама са инвалидитетом, као радницима. Такође, ради унапређења положаја особа са инвалидитетом које су запослене у овим предузећима Министарству финансија и Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања је упућена препорука мера у вези примене члана 21. Закона о порезу на доходак грађана који ствара проблеме у раду предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом и доводи до бројних судских поступака, неједнаког поступања у погледу зараде, минималне зараде, висине пензије и других права која произистичу из радног односа лица запослених у овим предузећима, о којој ће бити више речи у даљем тексту овог извештаја.

У склопу новог циклуса активности на превенцији дискриминације на тржишту рада и унапређењу равноправности, Повереник је наставио активности на промоцији Кодекса равноправности и сарадњи са послодавцима који желе да донесу овај кодекс. Током године је објављено друго издање овог кодекса на српском и енглеском језику.

Повереник је подржао реализацију активности у оквиру пројекта „Аутономија, глас и учешће особа са инвалидитетом“, који Тим Уједињених нација у Србији спроводи са партнерима. Активности пројекта усмерене су на три тематске области - једнакост пред законом и пословна способност особа са инвалидитетом, унапређење капацитета жена са инвалидитетом и унапређење амбијента за запошљавање.

На конференцији „Жене и тржиште рада у Србији – ка успостављању баланса родне равноправности“ коју је организовао Савез самосталних синдиката Србије, као и на трибини о положају жена у мултинационалним компанијама коју је у компанији „Филип Морис“ организовала Асоцијација слободних и независних синдиката, Повереник је представио праксу, актуелне проблеме и посебно механизме заштите од дискриминације.

У прилог чињеници да се и земље Европске уније сусрећу са сличним проблемима говоре и закључци са семинара под називом „Сузбијање дискриминације због трудноће и родитељства на тржишту рада“, у организацији ЕКВИНЕТ-а и Европске комисије у партнерству са Европским економским и социјалним комитетом, у којој је активно учествовао и Повереник. Том приликом је закључено да је ефикасна заштита од отпуштања од кључног значаја, с обзиром да се запослени још увек суочавају са неповољним третманом у овој области.

Након детальног сагледавања стања у Редовном годишњем извештају за 2018. годину дате су препоруке за: израду стратешких докумената и акционих планова чије је важење истекло у претходном периоду или истиче у 2019. години, што се првенствено односи на доношење стратегије превенције и заштите од дискриминације, унапређења положаја особа са инвалидитетом, развој социјалне заштите, развоја образовања одраслих, друштвено одговорног пословања, као и других стратешких докумената. Дате су и препоруке које се односе на: потребу спровођења мера и активности на републичком, покрајинском и локалном нивоу у циљу смањења сиромаштва, одласка младих, подстицања руралног развоја, спречавања страначког запошљавања, као и постизања пуне равноправности грађана и грађанки, нарочито рањивих и маргинализованих друштвених група укључујући и децу и жене који припадају овим групама; измену или стављање ван снаге Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, имајући у виду последице по функционисање јавних служби и последице на положај жена и ефикасно и континуирано функционисање државне управе; интензивирање рада на унапређивању архитектонске и информационе приступачности и примену универзалног дизајна у свим областима; унапређење правног оквира изменом прописа који уређују питање лишења пословне способности и старатељства над пунолетним особама уз омогућавање самосталног одлучивања и промоцију способности особа са инвалидитетом, као и доношење прописа који се односе на радно ангажовање особа са инвалидитетом; унапређење доступности свих нивоа образовања деци из осетљивих друштвених група, предузимањем афирмативних мера нарочито усмерених према деци са инвалидитетом и сметњама у развоју, ромској деци и „деци улице“, уз спровођење активности усмерених ка укључивању одраслих из осетљивих друштвених група у образовни систем; наставак спровођења мера активне политike запошљавања у односу на сагледане ефекте до сада предузиманих мера и активности. Креирати нове мере и механизме активне политike запошљавања којима се постижу најбољи ефекти на запошљавање теже запошљивих лица на тржишту рада, посебно имајући у виду пол, године живота, здравствено и социјално стање и друге карактеристике незапослених лица, уз унапређење правног оквира у погледу достојанственог рада и смањења учешћа нестандартних облика рада у циљу смањења несигурности и одласка младих; економско оснаживање жена предузимањем мера за подстицање запошљавања и женског предузетништва, за заштиту жена од дискриминације на тржишту рада уз посебну пажњу на остваривање равноправности у приступу радним местима,

једнаким условима за напредовање и остваривање једнаке зараде, као и унапређивању и промовисању мера за усклађивање баланса између породичних и радних обавеза; прописивање обавезе интегрисања родне перспективе у јавне политике и обавезе свих органа јавне власти и послодавца да развију интерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације и вођење родно балансиране кадровске политике, као и родно осетљиве статистике; предузимање потребних мера како би састав државних органа, органа локалне самоуправе и других органа јавне власти одговарао националном саставу становништва на њиховом подручју, повећањем броја запослених припадника националних мањина и њиховим школовањем и оспособљавањем за обављање послова и др.

### ***Преглед праксе Повереника у области рада и запошљавања у 2019. години***

Пракса Повереника током 2019. године је потврдила трендове из ранијих година, што је, између остalog, и разлог израде овог извештаја. У току 2019. године приметан је и већи број притужби које су поднели синдикати наводећи да су због чланства у удружењу њихови чланови били изложени неоправдано неједнаком третману, као и да нису поштована права која им даје Закон о раду по питањима репрезентативности. Подаци о притужбама, основима дискриминације и областима друштвених односа у којима се она најчешће дешавала током 2019. године биће детаљно обрађени и анализирани кроз редовни годишњи извештај за 2019. годину. У овом делу извештаја ће бити више речи о другим активностима Повереника, предузетим са циљем побољшања стања на тржишту рада и указивања на положај појединих категорија грађана у овој области, развоја и примене антидискриминационих мера и смањења социјалне дистанце.

Током 2019. године су, између осталих, дата и мишљења на: Нацрт закона о родној равноправности, Нацрт закона о дуалном моделу студија у високом образовању, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о националном оквиру квалификација Републике Србије, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о високом образовању, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о средњем образовању, Нацрт закона о изменама и допунама Закона о дуалном образовању, Нацрт закона о науци и истраживању, Предлог уредбе о интерном тржишту рада државних органа и др.

Поред тога Повереник је у току 2019. године упутио и низ иницијатива за измену прописа, међу којима издвајамо Иницијативу за измене и допуне, односно стављање ван снаге Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и подзаконских аката донетих на основу овог закона, Иницијативу за допуну Закона о трговини у погледу утврђивања недеље као нерадног дана, Иницијативу за измену Правилника о утврђивању права на упис лица са инвалидитетом<sup>256</sup>, који се односи на упис студената са инвалидитетом.

Како што је већ наведено у претходном делу овог извештаја, према спроведеним истраживањима Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору има одређене неповољне ефекте на одржавање или заснивање запослења првенствено жене, као и њихово пензионисање. У иницијативи је указано да поред негативних ефеката на жене, овај закон има и неповољне ефекте на запошљавање младих, што може утицати на миграције

<sup>256</sup> Правилник је донео Сенат Универзитета у Београду, 17. април 2019. године

и одлив младих кадрова из земље, као и на функционисање система као што су примера ради системи социјалне, здравствене заштите и образовања. С обзиром да је од ступања на снагу овог закона прошао одређени временски период, Повереник је указао да је потребно сагледати ефекте закона, као и последице које могу наступити уколико закон остане на снази.

Иницијативи Повереника за допуну Закона о трговини, претходило је обраћање Самосталног синдиката трговине Србије, уз подршку Савеза самосталних синдиката Србије са захтевом да се забрани рад недељом. Синдикати су навели да се „позитивно правним прописима регулише да је недеља нерадан дан, а да за рад недељом као изузетак, запослени има право на увећану зараду у висини најмање 110% од основице“, јер је организација радног времена у делатности трговине таква, да готово све трговине раде недељом, а запослени не добијају увећану зараду за рад недељом, већ добијају слободан дан у току радне седмице, као и да је овакво стање слично и за рад у дане државних празника. Како је у делатности трговине запослено 200.000 радника, од чега су преко 70% жене, мајке и будуће мајке, чије су зараде у трговини минималне, и како вртићи не раде суботом и недељом, а узимајући у обзир чињеницу да је демографска ситуација у Србији негативна, Повереник је упутио ову иницијативу Министарству трговине, туризма и телекомуникација, као овлашћеном предлагачу Закона.

У 2019. години Повереник је предложио и измену Правилника о утврђивању права на упис лица са инвалидитетом, између осталог, у правцу преиспитивања дефиниције појма инвалидности у односу на опште прихваћени социјални приступ. У иницијативи је наведено да дата дефиниција инвалидности као здравственог стања ограничава равноправно учешће у високом образовању особа са инвалидитетом и не одговара општеприхваћеној дефиницији која је прописана Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом и бројним другим међународним и домаћим прописима.

У 2019. години поднет је и предлог за оцену уставности члана 30. тачке 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању у погледу услова који су различити за мушкарце и жене у погледу остваривања права на породичну пензију. Повереник је покренуо и два прекршајна поступка због дискриминације у области рада и запошљавања жена на основу њиховог пола, брачног и породичног статуса, као и једну стратешку парницу, односно парнични поступак за заштиту од дискриминације породиље у области рада, на основу пола, породичног статуса и позивања на одговорност (виктимизације) као посебног облика дискриминације. О наведеним иницијативама, предпозима и судским поступцима дат је детаљнији приказ у даљем тексту овог извештаја.

Током 2019. године Повереник је упутио и препоруке мера за остваривање равноправности, од којих издвајамо: препоруку мера Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у вези обновљања лиценци стручним радницама које су користиле трудничко, породиљско или одсуство са рада ради неге детета; препоруку мера Републичком фонду за пензијско и инвалидско осигурање у циљу обезбеђивања координације између органа вештачења у поступцима у којима се на основу налаза, оцене и мишљења одлучује о радној способности појединца, као и у поступцима у којима се одлучује о остваривању права на инвалидску пензију; препоруку мера поводом измене текста позива и најаве програма семинара који се односи на управљање женским тимовима у радном окружењу, тако да се позивом и најавом програма не подстичу идеје подређености или надређености полова,

односно стереотипних улога полова; препоруку мера маркетиншким агенцијама да приликом креирања и израде рекламијног садржаја воде рачуна да се таквим садржајима не подржавају предрасуде и стереотипи или вређа достојанство лица или групе лица на основу неког њиховог личног својства и друге препоруке.

Такође, Повереник је током 2019. године спровео два истраживања, и то истраживање *Однос грађана и грађанки према дискриминацији*<sup>257</sup>, као и истраживање *Дискриминација на тржишту рада*. Резултати добијени истраживањем *Однос грађана и грађанки према дискриминацији* показују да је тржиште рада и даље у великој мери перципирано као област у којој најчешће долази до дискриминације, а 74% испитаника и испитаница област рада и запошљавања виде као област у којој се дискриминација најчешће испољава, што је готово идентичан проценат као и 2016. године (72%). Значајан је податак да дискриминацију на тржишту рада најчешће наводе факултетски образовани грађани (78%). О резултатима овог истраживања ће бити више речи у даљем делу текста.

Резултати добијени истраживањем *Дискриминација на тржишту рада*, дати су у прилогу овог извештаја и представљају његов саставни део.

Током 2019. године Повереник је наставио и праксу одржавања обука и семинара посвећених унапређењу знања о дискриминацији као негативној друштвеној појави и механизима заштите. Тако је, у сарадњи са Мисијом ОЕБС у Србији, Повереник наставио са спровођењем обука полицијских службеника из различитих подручних полицијских управа, у оквиру пројекта започетог 2016. године, чији је циљ за препознавање и реаговање на дискриминацију. Током текуће године реализоване су обуке у Новом Саду, Пироту, Београду и на Копаонику. Крајем 2019. године, спроведена је обука за 25 саветника из Националне службе за запошљавање, а планиран је и наставак сарадње кроз нове обуке у наредној години. Настављена је сарадња и редовно одржавање обука за државне службенике у организацији Националне академије за јавну управу, у чијој организацији је одржан и семинар „Women Leadership“ на коме је учествовало 25 државних службеника на средњем и вишем управљачком нивоу. Повереник је учествовао и на саветовању Правосудне академије за судије апелационих судова, одељења судске праксе, на тему решавања спорних питања предмета из области дискриминације, у циљу усаглашавања судске праксе.

У оквиру пројекта „Јачање локалних антидискриминационих капацитета и институционалних капацитета“, који се реализује уз подршку Краљевине Норвешке, у циљу подизање капацитета запослених у локалним самоуправама за препознавање и супротстављање дискриминацији, одржане су радионице за представнике локалних самоуправа у Панчеву, Новом Бечеју, Книћу, Младеновцу, Ужицу, Параћину, Свилајнцу и Сомбору. Такође, у оквиру програма „Подршка ЕУ инклузији Рома – оснаживање локалних заједница за инклузију Рома“, који спроводи Стална конференција градова и општина, у Београду је одржана обука о заштити људских и мањинских права и локалном планирању.

<sup>257</sup> *Однос грађана и грађанки према дискриминацији*, Београд, новембар 2019. године, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2019/11/izvestaj-o-istravivanju-javnog-mnjenja.pdf>

У сарадњи са Београдским фондом за политичку изузетност, у оквиру пројекта „За више жена на местима одлучивања“, у циљу унапређења положаја жена на локалном нивоу и једнаке партиципације у јавном и политичком животу, одржане су радионице у Параћину и Краљеву, на којима је представљена анализа стања о родној равноправности на позицијама одучивања у јединицама локалне самоуправе у Србији, коју је Повереник спровео 2017. године.

Повереник је подржао реализацију активности у оквиру пројекта „Аутономија, глас и учешће особа са инвалидитетом“, који Тим Уједињених нација у Србији спроводи са партнерима, у оквиру три тематске области - једнакост пред законом и пословна способност особа с инвалидитетом, унапређење капацитета жена с инвалидитетом да заговарају своја права и унапређење амбијента за запошљавање ове осетљиве групе. Повереник је партнер ГИЗ-а у Регионалном пројекту „Социјална права за осетљиве групе“ СоРИ, Немачке развојне сарадње. У оквиру овог пројекта организовано је неколико скупова у Београду, Нишу и Кикинди на тему „Бизнес и људска права“ на којима је представљен Кодекс равноправности.

У оквиру пројекта „Унапређење Међугенерационског дијалога“ који је спровео Центар за подршку и инклузију „Хелп нет“ у сарадњи са Повереником и уз подршку Вишеград Фонда, организоване су дебате на тему „Има ли међугенерационске солидарности?“ у 10 градова широм Србије (Београд, Младеновац, Панчево, Лучани, Краљево, Чачак, Горњи Милановац, Сmederevo, Кнић, Крагујевац) на којима су представници различитих генерација размењивали мишљења о односу младих и старијих.

На 26. Копаоник бизнис форуму, на иницијативу компаније Икеа и Асоцијације за економско оснаживање жена (АФА), уз подршку амбасаде Краљевине Шведске, шест водећих домаћих и страних компанија (Икеа, Мастеркард, Теленор, Делта Холдинг, Асеко и УниКредит банка) потписале су Декларацију о унапређењу родне једнакости у пословном окружењу. У циљу унапређења и поштовања начела равноправности, једнаких шанси за рад и запошљавање, компаније Лидл и Икеа су потписале „Партнерство за равноправност“.

Такође, настављена је сарадња и са синдикатима. Тако је, поводом Светског дана достојанственог рада, поверица присуствовала седници Главног одбора Уједињених гранских синдиката „Независност“ где је закључено да вредност рада мора бити један од националних приоритета.

Имајући у виду да је општина Сврљиг једна од добитника награде Повереника „Град/општина једнаких могућности“ за 2018. годину, а на чијем челу је жена, поводом Међународног дана жена, у сарадњи са амбасадоркама Аустралије, Канаде, Румуније и Словачке, пружена је подршка женама у руралним подручјима чији потенцијали још увек нису довољно искоришћени и одржани састанци са предузетницама, женама на руководећим положајима у локалној самоуправи и чланицама локалних организација које се баве оснаживањем жена. Такође, на скому посвећеном родној равноправности и женским правима, који је организовала Румунска амбасадорка указано је на главне директиве Европске уније у области родне равноправности које се односе на једнак третман у запошљавању, унапређењу и условима рада, систем социјалног осигурања, једнаког третмана за самозапослене раднике и заштите трудница. На трибини „Родна равноправност у Србији“ коју је организовала Женска одборничка мрежа Града Чачка је истакнута неопходност активног ангажовања жена у политици, које су на локалном

нивоу знатно мање заступљене него на републичком, због чега су умрежавање и међусобна подршка од кључног значаја, јер више жена у политичком животу значи и већи квалитет одлука које се доносе, укључивањем обе перспективе. Повереник и Удружење пословних жена Србије организовали су други годишњи састанак посвећен развоју женског предузетништва у Србији, коме је присуствовало око 20 успешних директорки и власница компанија. Удружење пословних жена Србије је по девети пут, уз институционалну подршку Владе Републике Србије, организовало Дан девојчица у информационо комуникационим технологијама (Girls in ICT Day) са циљем да се девојчице оснаже приликом одабира будућих професија, да не подлежу стереотипима, већ да се руководе личним интересима и талентима.

О конкретним мерама којима би држава могла да утиче на ширу примену пословне културе која штити породицу и дискриминацији родитеља, пре свега мајки на тржишту рада, говорило се на конференцији „Пословање по мери породице“ одржаној у организацији Бизнес инфо форума уз подршку Уницефа у Србији.

На четвртом Регионалном форуму младих лидера, у Новом Саду, у организацији Европског покрета у Србији и Београдског фонда за политичку изузетност, у непосредном разговору са младима, отворена су бројна питања попут улоге образовања у повећању животних шанси, равноправности и бољег живота, као и проблема са којима се млади сусрећу на тржишту рада. Ово су биле теме и конференције посвећене учешћу младих у доношењу одлука „Уважите нас, ми смо овде...“ која је у организацији Повереника у сарадњи са Омладинском престоницом Европе ОПЕНС 2019. одржана крајем новембра у Новом Саду, у присуству више од 100 омладинских радника, представника локалних самоуправа и међународних организација и школа. На овој конференцији су представљени и резултати анализе упитника послатих свим јединицама локалне самоуправе о партиципацији младих у органима јавне власти, који показују да је учешће особа млађих од 30 година занемарљиво. Такође, Повереник је током 2019. године узео учешће у програму стручне праксе за свршене студенте факултета друштвених наука из Југозападне Србије, који спроводи Мисија ОЕБС-а у Србији уз финансијску подршку сталне делегације САД-а при ОЕБС-у.

На радионици „Изградња капацитета жена са инвалидитетом за веће учешће на руководећим позицијама у организацијама особа са инвалидитетом и женским организацијама“, указано је да су жене са инвалидитетом изложене вишеструком дискриминацији по основу инвалидитета и пола, што показује и пракса Повереника, те је неопходно пружити им иницијалну подршку, охрабрење, могућност образовања и адекватних услуга како би могле да актино учествују у свакодневном животу и достижу и руководеће позиције.

Када је у питању положај особа са инвалидитетом на тржишту рада, потребно је сагледати и искористити све могућности савремених асистивних технологија. Тим поводом Повереник је Републичком фонду за здравствено осигурање упутио иницијативу за допуну Правилника о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног здравственог осигурања у циљу сагледавања свих расположивих ресурса и омогућавања осигураницима самосталнијег живота у заједници, обезбеђивањем што више доступних медицинско-техничких помагала.

Поред наведеног, овим темама се бавило и на међународном нивоу. Тако је тема осмог састанка тематске Платформе о социјалним и економским правима у Атини у организацији Савета Европе, Агенције Европске уније за основна права (ФРА), Европске мреже тела за равноправност (ЕКВИНЕТ) и Европске мреже националних институција за људска права (ЕНХРИ), била „Равноправност и људска права у времену економских и финансијских турбуленција“. На састанку је разматран утицај мера штедње на људска права, кроз призму социјалних права на која мере штедње имају директан утицај, а која су такође људска права. Закључак састанка је да највећи проблем представља чињеница да се пре усвајања мера штедње не ради процена утицаја које ће оне имати на људска права и да треба размотрити модалитетe како да мере пореске и финансијске политике не умањују ниво достигнутих људских права.

## **5. КЉУЧНИ ПРОБЛЕМИ У ОСТВАРИВАЊУ И ЗАШТИТИ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА И ПОСТУПАЊЕ ПОВЕРЕНИКА НА СУЗБИЈАЊУ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

Притужбе Поверенику свакако јесу један од показатеља присутности дискриминације и степена поштовања принципа равноправности у друштву, али не и једини. Са циљем пружања свеобухватног увида у стање остваривања и заштите равноправности у области рада и запошљавања у Републици Србији, рас прострањености дискриминације, њених обележја и облика, најчешћих жртава, извршилаца и области где је најучесталија, приликом израде овог или и других извештаја Повереника, поред праксе у поступању по притужбама и резултата истраживања која је Повереник спровео током година, сагледани су и наведени и други извештаји Европске уније, међународних организација и уговорних тела, извештаји и истраживања домаћих институција и организација, као и други извори и подаци од значаја за сагледавања стања у области заштите равноправности. Наиме, на стање у погледу заступљености дискриминације у друштву утиче низ фактора, међу којима су друштвени и културни контекст у којем живимо, однос друштва према дискриминацији, грађанска свест о неопходности и значају поштовања прописа, спремност да пријаве њихово кршење, степен толеранције према различитостима, поверење у рад институција, познавање основа и облика дискриминације, као и активности цивилног друштва у заштити људских права и др. Сви ови извори сегментирано показују како грађани и друга лица схватају феномен дискриминације, које проблеме у остваривању равноправности препознају, како перципирају стање у остваривању и заштити од дискриминације у Србији, које су групе најизложеније дискриминацији и у којој области је она најучесталија. Без обзира на сегментираност ових података, они указују да су у нашем друштву присутни различити проблеми и изазови које је важно представити као кључне проблеме у остваривању и заштити од дискриминације у области рада и запошљавања.

Ради сагледавања стања у погледу остваривања равноправности, Повереник је у више наврата истицао да је неопходно успоставити јединствен, централизован и стандардизован систем прикупљања, бележења и анализе података о дискриминацији који би пружио адекватан увид и обезбедио податке о рас прострањености дискриминације, резултатима

примене законских решења у овој области и потребе за њиховим изменама или допунама и омогућавање креирања и вођења јавних политика заснованих на подацима, са циљем побољшања стања у овој области.

С обзиром да је Република Србија у процесу европинтеграција, оцена стања на тржишту рада сублимирана је у извештајима о напредку, које сваке године сачињава Европска комисија. С тим у вези, представљени су и поједини делови ових извештаја, а у циљу бољег сагледавања стања у области рада и запошљавања, превазилажења недостатака и проблема који предстоје, као и упоређивања података током дужег временског периода.

Тако је у *Извештају о напредку Републике Србије за 2015. годину*<sup>258</sup> наведено да је незапосленост и даље на високом нивоу, упркос значима побољшања услова на тржишту рада. Незапосленост је пала испод 20%, док су стопе запослености и активности порасле. Иако су неки од нових послова били у јавном сектору или у области неформалне запослености, примећен је напредак у формалном запошљавању у приватном сектору, нарочито за жене. Већина тих послова, међутим, спада у мање плаћене секторе, ниске продуктивности. Просечне реалне зараде су опале као резултат смањења зарада у јавном сектору. У овом извештају је наведено и да законе треба у потпуности примењивати, нарочито у погледу заштите трудница и породиља, заштите од сексуалног узнемиравања, разлика у примањима мушкараца и жена и неједнакости у напредовању, зарадама и пензијама. Познате су ситуације са којима се суочавају жене од самог разговора за посао и питања која су им постављана. Потребно је имати у виду и да су 57,6% жена издржавана лица што се повезује и са проблемом насиља у породици. Закључак је да су жене на различитим пољима обесхрабрене да се боре за своја права, да пријаве насиље, што је врло повезано када се узму у обзир сви релевантни подаци.<sup>259</sup>

У *Извештају за 2018. годину*<sup>260</sup> се у области политике запошљавања констатује побољшање индикатора тржишта рада у 2017. у односу на 2016. годину и то повећање стопе запослености радно способног становништва, пад стопе незапослености, као и пад стопе незапослености младих. У области социјалног укључивања и социјалне заштите остали су исти проблеми као и у претходном периоду: пола милиона становника не може да задовољи основне егзистенцијалне потребе, у Србији је стопа ризика од сиромаштва и социјалне искључености највиша у Европи. Упркос томе што је 7,9% становника у апсолутном сиромаштву, новчану социјалну помоћ добија свега 3,7%. У области једнаких могућности за жене и мушкарце наводи се више података о неједнакостима него у претходном извештају. Родни јаз у стопама запослености је већи него у претходном извештају, док је јаз у стопама активности на претходном нивоу. У овом извештају наведени су проблеми неактивности жена који су резултат неплаћеног кућног рада, неадекватне подршке женама у усклађивању пословних и породичних обавеза, дискриминације младих жена од стране послодаваца, платног јаза, ранијег пензионисања, као и постојање законског минимума за обавезне доприносе за социјално осигурање које дестимулише формални рад са непуним радним временом.

<sup>258</sup> Извештај о напредку Републике Србије за 2015 годину, доступно на интернет адреси:  
[http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/godinji\\_izvestaj\\_15\\_final.pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/godinji_izvestaj_15_final.pdf)

<sup>259</sup> Исто, стр. 12

<sup>260</sup> Извештај Европске комисије за 2018. годину, доступно на интернет адреси:  
[http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/izvestaj\\_ek\\_o\\_srbiji\(1\).pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_o_srbiji(1).pdf)

У *Извештају за 2019. годину*<sup>261</sup> је наведено да је у области социјалне политике и запошљавања Србија умерено припремљена, те да је постигнут одређени напредак у даљем усклађивању законодавства, углавном у погледу услова рада. Буџетска издвајања за мере активне политике запошљавања су се незнатно повећала, иако је обухват незапослених обукама још увек врло ограничен. У овом извештају је наведено да би Србија у наредном периоду посебно требало да: обезбеди адекватне финансијске и институционалне ресурсе за социјалну политику и запошљавање који ће систематски бити усмерени на младе, жене и дуготрајно незапослене, те да побољша адекватност социјалних давања за најсиромашније; значајно ојача бипартитни и трипартитни социјални дијалог на свим нивоима; обезбеди доследну примену Закона о раду и Закона о социјалној заштити широм земље.<sup>262</sup> У овом извештају је указано да је удео непријављеног рада и даље око 20%, без обзира на активности Инспектората за рад, те да је у 2018. години 53 особе изгубило живот на раду, што је највећи број од 2016. године, при чему се већина смртних случајева д догодила у грађевинској индустрији, а 30% жртава су били нерегистровани радници. И поред побољшања индикатора, приступ тржишту рада је и даље посебно тежак за Роме и особе са инвалидитетом, а са различитим изазовима се суочавају и дугорочно незапослени, лица проглашена вишом запослених, жене и млади. Стопа запослености мушкарца (15-64 године) већа је за 13,6 процентних поена, а стопа активности за 14,5 процентних поена од стопа запослености и активности жена. Неактивност жена условљена је неплаћеним радом у домаћинству, укључујући бригу о деци, болесним и/или старијим особама, неадекватном подршком у усклађивању радних и породичних обавеза, дискриминаторним поступањем послодаваца према младим женама, постојећим јазом у платама, низом границом за одлазак у пензију као и постојањем законског минимума за уплату доприноса за социјално осигурање, који обесхрабрује формални рад са скраћеним радним временом. У области забране дискриминације у запошљавању и социјалној политици наведена је потреба поштовања препорука Повереника које се односе на развој антидискриминационе политике за послодавце.<sup>263</sup>

У Србији је постојећим антидискриминационим законодавством постављен темељ за унапређење равноправности и сузбијање дискриминације, али је тај правни оквир потребно унапређивати и усклађивати са правним тековинама Европске уније и међународним стандардима. Тако је Акционим планом за Поглавље 23, поред осталог, предвиђена потреба измене Закона о забрани дискриминације, којом је потребно обухватити и успостављање јединственог, централизованог и стандардизованог система за прикупљање, бележење и анализу релевантних података за праћење појаве дискриминације и начине функционисања система правне заштите, на шта, како је већ напоменуто, и Повереник дуже време указује.

Како би се унапредио правни оквир за повећање ефикасности заштите од дискриминације и усагласио са прописима Европске уније, Повереник је указао да је потребно донети и нове или унапредити постојеће прописе, као и приступити изради стратешких докумената и акционих

<sup>261</sup> Извештај Европске комисије за 2019. годину, доступно на интернет адреси:  
[http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/20190529-serbia-report\\_SR\\_-REVIDIRANO.pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-REVIDIRANO.pdf)

<sup>262</sup> Извештај Европске комисије за 2019. годину, стр. 78  
<sup>263</sup> Исто, стр. 79

планова чије је важење истекло, а који могу бити од утицаја на остваривање равноправности и унапређење положаја појединих група становништва, што се односи и на положај најугроженијих група на тржишту рада, али и све оне који потенцијално могу бити у ризику. Тако је потребно изменити Породични закон, Закон о социјалној заштити, Закон о финансијској подршци породици са децом, Закон о спречавању насиља у породици, али и донети Закон о родној равноправности и др. Такође је потребно донети стратегије и акционе планове који се односе на превенцију и заштиту од дискриминације, унапређење положаја особа са инвалидитетом, развој социјалне заштите, менталног здравља, развоја образовања одраслих, као и друштвено одговорног пословања и др. Нови стратешки документи треба да буду базирани на евалуацији претходно важећих стратегија и уз уважавање тренутног стања и потреба друштвених група на које се односе. Приликом припреме свих стратешких докумената треба реално дефинисати циљеве и активности, обезбедити изворе финансирања и спровести широк консултативни процес са свим релевантним актерима.

Приликом доношења ових аката потребно је доследно поштовати прописане процедуре. У пракси Повереника током година уочено је да се прописана процедура у појединим случајевима у погледу прибављања мишљења свих надлежних органа и учешћа јавности, не спроводи доследно, што касније може довести до усвајања прописа који међусобно нису усклађени или нису усклађени са Уставом, о чему сведоче и предлози за оцену уставности и законитости који су поднети Уставном суду, а који су представљени у овом извештају. Такође, веома је важно сагледати све ефекте прописа приликом њиховог доношења или измена, како се не би дододило да поједине одредбе теже погађају неке друштвене групе у односу на друге, као што се на пример десило са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору. С тим у вези треба водити рачуна о доследном креирању и спровођењу јавних политика, као и јачању правне сигурности и избегавању различитог или двоструког нормирања, што потенцијално доводи до неравноправности грађана и непримењивости појединих одредаба, што је на пример случај са Законом о финансијској подршци породици са децом, о чему ће такође бити више речи у даљем тексту овог извештаја.

Дискриминација у области рада и запошљавања је узрокована бројним факторима, а често се манифестије приликом запошљавања и избора кандидата за обављање одређеног посла, одлучивања о напредовању на посу и стручног усавршавања и оспособљавања, као и приликом отказивања уговора о раду, односно, престанку радног ангажовања. Према важећим прописима, заштиту од дискриминације на раду уживају не само запослени по основу уговора о раду, него и особе које траже посао, али и сва лица која се по било ком основу обављају рад код послодавца.

На наведене проблеме указује и шесто по реду истраживање *Однос грађана и грађанки према дискриминацији*<sup>264</sup>, које је Повереник спровео у 2019. години. Како би се могло пратити стање у области унапређења равноправности и заштите од дискриминације и вршити упоређивање резултата, сва истраживања су заснована на истим упитницима.

<sup>264</sup> *Однос грађана и грађанки према дискриминацији*, Београд, новембар 2019. године, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2019/11/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja.pdf>

Резултати добијени истраживањем показују да грађани и грађанке у већој мери него 2016. године препознају значај проблема дискриминације у друштву. Чак две трећине испитаника и испитаница сматра да дискриминација у Србији постоји у значајној мери (69%), што је благо повећање у односу на 2016. годину (63%), али може указивати и на то да су грађани и грађанке свеснији испољавања дискриминације у друштву. Већи број грађана и грађанки, њих 47%, подржава увођење посебних мера које подразумевају да послодавци морају да запосле одређен број припадника и припадница дискриминисаних група, што је знатно већи број у односу на 2016. годину (40,2%). Забележено је благо повећање броја грађана и грађанки који подржавају увођење посебних мера у области образовања, односно стављање у повољнији положај особа које припадају одређеним осетљивим групама приликом уписа у средње школе, док је код уписа на факултете тај проценат нешто нижи. Истраживање показује да су групе које грађани и грађанке перципирају да су највише изложене дискриминацији у Србији Роми (51%), жене (42%), припадници ЛГБТ популације (33%) и особе са интелектуалним потешкоћама и менталним сметњама (33%).

Тржиште рада је и даље у великој мери перципирано као област у којој најчешће долази до дискриминације, што се поклапа са извештајима Повереника. Испитаници и испитанице област рада и запошљавања виде као област у којој се дискриминација најчешће испољава (74%). Овај проценат је готово идентичан као и 2016. године (72%). Након рада и запошљавања, као области у којима грађани и грађанке виде присутност дискриминације налазе се социјална заштита (30%), здравство (29%) и образовање (20%).

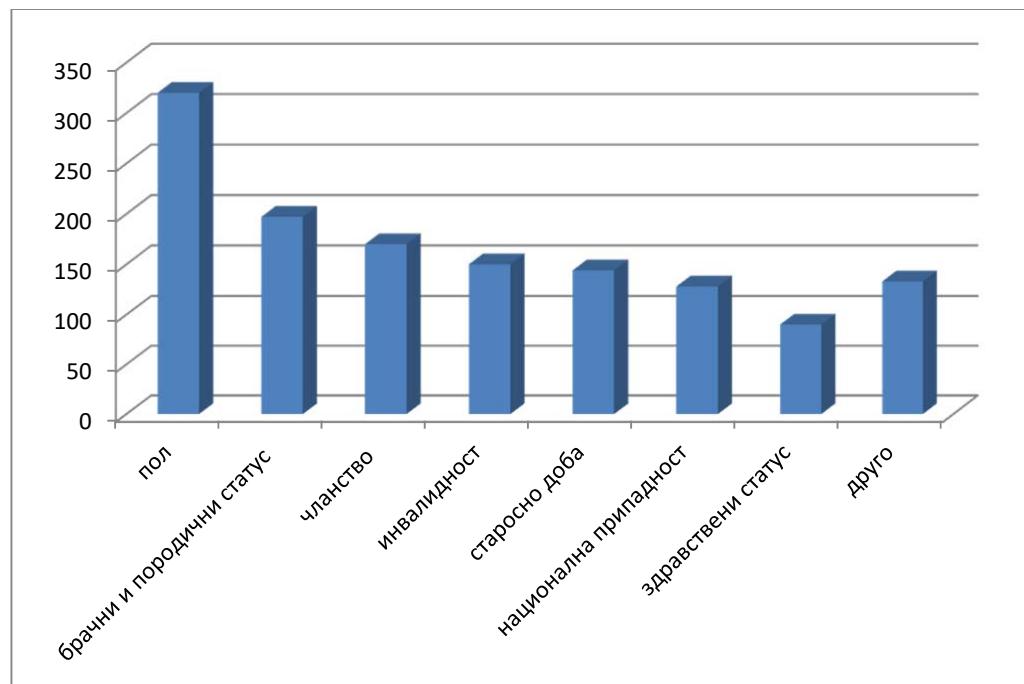
Значајан је податак да дискриминацију на тржишту рада најчешће наводе факултетски образовани грађани (78%). Такође, интересантан је податак да је перцепција о присутности дискриминације најмање заступљена код особа узраста од 15 до 19 година, а највише код особа узраста од 20 до 29 година. Могуће објашњење може бити чињеница да млади испод 19 година углавном нису заступљени на тржишту рада, док популација узраста од 20 до 29 година стиче прва радна искуства и укључује се у тржиште рада.

Резултати истраживања су показали да и даље треба радити на развоју и примени антидискриминационих мера, наставити са активностима у циљу јачања група које су по оцени великог броја испитаника и испитаница највише изложене дискриминацији, те даље радити на смањењу социјалне дистанце. Коначно, мере и активности треба посебно усмерити на сузбијање дискриминације у области рада и запошљавања која је поново перципирана као област у којој најчешће долази до дискриминације. На крају је наведено да дискриминација као тема треба да буде заступљенија у медијима, док медијски садржаји треба у већој мери да буду прилагођени свим друштвеним групама.

У области рада и запошљавања притужбе Поверенику се подносе на основу скоро свих личних својстава која су наведена у Закону о забрани дискриминације. Немају сви једнаке шансе за запошљавање, а поднете притужбе сигнализирају да у области рада, а поготово приликом тражења посла, иначе рањиве групе постају још рањивије и подложније дискриминацији.

Присутан је и проблем сексуалног узнемирања на радном месту, које се ретко пријављује. Пракса као и поједина истраживања показују да се запослене ређе одлучују на пријаву таквог понашања највише из страха да не остану без посла или трпе друге последице пријављивања. Такав је и скорашињи пример сад већ бившег председника општине кога су жене пријавиле због сексуалног узнемирања и злостављања тек након дужег периода, при чему је у најширој јавности релативизован случај креирањем слике да су жртве саме криве за све што им се дододило. Оваква пракса између осталог утиче на смањење броја пријављених, откривених и санкционисаних повреда права.

Имајући у виду лична својства која су као основ дискриминације наведена у поднетим притужбама, највише притужби поднето је због дискриминације по основу пола, након чега, у приближно сличном броју случајева следе брачни и породични статус, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама, инвалидност, старосно доба, национална припадност или етничко порекло и здравствени статус, док остала лична својства нису заступљена у већој мери, као што се види на графикону испод.



Потребно је нагласити и да се један број притужби из ове области показао у поступку као неоснован са аспекта Закона о забрани дискриминације, јер неједнак третман у конкретним случајевима није био у узрочно-последичној вези са одређеним личним својством. Овакво стање је сасвим логично и указује да су подносиоци притужби изузетно осетљиви на ситуације и догађаје који су повезани са остваривањем права из радног односа, те да сваки неједнак третман сматрају уједно и дискриминацијом, али и да се у овој области запослени и они који траже запослење сусрећу са заиста бројним проблемима. Поред тога, у појединим

случајевима грађани су наводили више личних својстава као основе дискриминације из разлога што нису били сигурни које је тачно лично својство довело до неједнаког поступања. У прилог изнетом говоре и подаци из истраживања *Дискриминација на тржишту рада*, који су дати на крају овог извештаја. Такође један број притужби пред Повереником је одбачен или је поступак морао бити обустављен из разлога прописаних законом (било је очигледно да нема повреде права; поводом исте правне ствари покренут је или окончан судски поступак или је Повереник већ поступао; због протека времена од учињене повреде права није могуће постићи сврху поступања). У поступцима у којима се, након детаљне анализе предмета и сагледавања правног оквира, утврди да се у конкретном случају не ради о дискриминацији, него о другом облику кршења права попут мобинга, незаконитог отказа који није у узрочно-последичној вези са личним својством запосленог, неостваривања законом прописаних права и сл. подносиоцима притужбе се пружају информације о правима и могућностима покретања других поступака заштите.

На основу сагледаног стања, анализирајући велики број доступних података, поред података који се односе на рад Повереника по притужбама у области рада и запошљавања, као кључни проблеми за остваривање равноправности у овој области се издвајају и проблеми који нарочито погађају поједине друштвене групе, попут жена, особа са инвалидитетом, младих или тзв. старијих радника, Рома и Ромкиња и сл.

Највећи број притужби у области рада и запошљавања поднет је по основу пола као личног својства, и то у претежном броју случајева због дискриминације жене на тржишту рада. Пракса Повереника показује да се у комбинацији са полом, као личним својством најчешће појављује брачни и породични статус као основ дискриминације. Наиме, најчешћи су случајеви када је жена распоређена на ниже радно место, или јој је раскинут радни однос по повратку са трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета.

И даље је присутна пракса појединих послодаваца да у пријавама, на конкурсима и интервјуима за посао неоправдано укључују питања о породичном и брачном статусу, или аутоматски искључују жене због претпоставке о немогућности усклађивања приватних и пословних обавеза.

Традиционална подела родних улога, оптерећеност жене кућним послом и бригом за породицу последично утиче и на њихов положај на тржишту рада. Узроци који доводе до подређености или надређености полова, односно стереотипне улоге полова и даље производе неједнакости у свакодневном животу. Могућност коришћења флексибилног радног времена, усклађивање рада и родитељства, подстицање очева на коришћење одсуства са рада ради неге детета, као и потреба за обезбеђивањем довољног броја места у вртићима и предшколским установама уз усклађивање радног времена ових установа са променама на тржишту рада, креирање различитих видова финансијске и сваке друге врсте подршке и помоћи породици и др.

Такође, као што је наведено у овом извештају, Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору далеко је више погодио жене, како због дискриминаторне одредбе која се односила на жене и њихово право на одлазак у пензију, чију је неуставност утврдио и Уставни суд, тако и због чињенице да у јавном сектору, нарочито у јавним службама, ради

неупоредиво више жене него мушкараца. Уставни суд је своју одлуку поводом дискриминаторне одредбе у овом закону образложио тиме да претварање једног законског права за жене, односно права на одлазак у старосну пензију под повољнијим условима у основ за престанак радног односа представља повреду Уставом гарантованог начела забране непосредне и посредне дискриминације на основу пола. У свом Редовном годишњем извештају о стању у области заштите равноправности за 2018. годину Повереник је указао и да Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору треба посматрати у вези са Законом о раду који ограничава максималну дужину трајања радног односа на одређено време. На овај начин је практично онемогућено прерастање радног односа на одређено у радни однос на неодређено време, што нарочито погађа жене након повратка са трудничког, односно породиљског одсуства, а поред тога ствара и правну несигурност и отежава трансфер знања и искуства врло важних за ефикасно и континуирано функционисање државне управе. Због тога је у 2019. Повереник поднео и иницијативу Министарству државне управе и локалне самоуправе за стављање ван снаге односно измену Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и подзаконских аката донетих на основу овог закона, о чему ће бити више речи у каснијем делу овог извештаја.

Измене, односно доношење новог Закона о финансијској подршци породици са децом је представљао главни разлог за повећање броја притужби. У овим притужбама указивано је да су поједине одредбе Закона о финансијској подршци породици са децом дискриминаторне и да у неравноправан положај стављају жене пољопривреднице, жене са високим примањима, запослене родитеље деце са инвалидитетом, запослене очеве код утврђивања права на негу детета. Између остalog је наведено и да су мајке које су до 25. децембра 2017. године родиле децу дискриминисане у односу на мајке које су родиле децу након овог датума, јер ће остварити родитељски додатак у знатно мањем износу. Поводом ових притужби Повереник је поднео иницијативе као и предлоге за оцену уставности и законитости који су детаљно представљени у делу овог извештаја под називом Предлози за оцену уставности, иницијативе и судски поступци за заштиту од дискриминације.

Иако су значајне економске реформе и мере штедње уведене и спроведене у претходним годинама, потребно је извршити додатну процену утицаја мера штедње на родна питања. Мере попут забране запошљавања у јавном сектору имају знатно више негативног утицаја на жене него на мушкарце, посебно на жене из вишеструко угрожених група (Ромкиње, жене са инвалидитетом, самохране мајке, жене у руралним подручјима, итд.). С друге стране, мере као што су смањење плате у јавном сектору такође су више утицале на жене него на мушкарце, јер жене представљају већину свих запослених у јавном сектору, што је поткрепљено подацима Републичког завода за статистику из 2017. године - готово 80% жена је запослено у центрима за социјални рад, више од 70% у образовању и око 70% у правосуђу. Стопа запослености жена је 38,1% у односу на 52,8% мушкараца, а стопа неактивности жена 54,5% наспрам 38,2% стопе неактивности мушкараца.

Такође, Закон о родној равноправности још увек није донет иако је његово доношење било планирано у претходној години. Доношење новог закона, којим ће се регулисати ово питање, неће нужно допринети бољем положају жене на тржишту рада, уколико не буду унете

одговарајуће афирмативне мере за достизање равноправности полова у свим областима друштвеног живота, посебно за жене у оним областима у којима су у великој мери незаступљене или неадекватно подржане, попут спорта, сектора безбедности и сл., као и адекватне казне за оне који не поштују одредбе, што заправо и јесу главни недостаци постојећег Закона о равноправности полова.

Родну равноправност у пракси је тешко остварити без сразмерног и непосредног учешћа жена у процесу доношења одлука у свим областима јавног живота и на свим нивоима. Прописивање обавезне веће квоте, као и вођења родно осетљиве статистике у свим областима, статистике која се односи на насиље са посебним акцентом на угрожене групе, као што су девојчице, старије жене, Ромкиње, жене са инвалидитетом допринело би унапређењу равноправности у свим областима па и у области рада и запошљавања. Да је неравноправност жена дубоко укорењена у свим сферама јавног и приватног живота, сведоче и одређени економски показатељи. Тако на економску зависност од мушких чланова породице указују и бројна истраживања. С тим у вези посебно забрињава и чињеница великог броја случајева насиља у породици и партнёрског насиља. Закон о спречавању насиља у породици постигаје одређене ефекте и унапредио координисано деловање институција система у пружању заштите од насиља у породици и других облика родно заснованог насиља. Међутим, проблем насиља у породици је и даље изразито присутан. Повереник је у претходном периоду указивао на потребу јачања надлежних институција као и јачање система подршке жртвама, имајући у виду да није доволјно само охрабрити жене да пријаве насиље, већ је неопходно након пријаве правовремено предузети све мере адекватне заштите и подршке. Ове мере подршке морају да обухвате и децу која су била како жртве, тако и сведоци насиља.

Чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама је такође својство које се појављује у притужбама. У пракси Повереника приметно је да се повећава број притужби поднетих по овом основу. Када би се синдикати чешће обраћали за заштиту од дискриминације својих чланова, то би имало утицаја како на откривање тако и на санкционисање већег броја повреда. Оваква ситуација би допринела унапређењу положаја и заштите свих запослених имајући у виду да би запослени били охрабрени да и они затраже заштиту и остваре права која им припадају. Такође, овакав развој праксе би утицао и на бољу информисаност запослених са механизмима заштите од дискриминације, као и смањивање страха од последица пријављивања.

Такође, када се ради о дискриминацији по основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама у области рада и запошљавања, приликом извођења доказа у појединим поступцима по притужбама, уочено је да поједини подносиоци притужби или сведоци истичу велики проблем страначког запошљавања, односно давања предности у поступку запошљавања члановима владајућих политичких странака, наводећи да осећају страх од последица пријављивања, због чега или одустају од даљег вођења поступка, односно предложени сведоци одбију да дају исказ, али најчешће приликом разговора о намери подношења притужбе одустају од њеног подношења, пре свега јер није могуће поднети анонимну пријаву.

Дискриминација на основу чланства у политичкој, синдикалној или другој организацији, се најчешће састоји у стављању у неравноправан положај свих других, који или нису у одређеној

организацији или нису довољно близу оних који доносе одлуке, у том тренутку. Међутим, неједнак третман на основу овог личног својства се може састојати и у давању првенства приликом запошљавања као и на раду, особама које су чланови одређених организација. Занимљиво је да све политичке странке док су у опозицији, критикују овакав начин запошљавања, док се ситуација мења када постану владајуће.

Повереник кроз обуке и семинаре указује на потребу и могућност увођења анонимних, неперсонализованих интервјуа у циљу превенције дискриминације у области запошљавања.

Улога и положај синдиката и њихових чланова се мења последњих година. Дуже време се говори о осавремењавању регулисања права на штрајк, улога савета запослених се маргинализује, смањује се број чланова синдиката и поверење које синдикати уживају. У наредном периоду потребно је радити на јачању социјалног дијалога који представља механизам и институционални оквир у коме представници Владе и социјалних партнера, односно репрезентативних синдиката и унија послодаваца, кроз размену мишљења и сучељавање аргумената, настоје да приближе и усагласе ставове. Овај дијалог треба јачати како кроз трипартитне односе, тако и кроз бипартитне односе између радника и пословодства (синдиката и организација послодаваца) са или без, индиректног укључивања власти.

Такође у области рада и запошљавања, између остalog, издваја се и потреба за унапређењем прописа у погледу осигуравања достојанственог рада и смањења несигурности на раду, као и спровођење мера и активности на свим нивоима са циљем сузбијања дискриминације и повећања упошљивости и положаја свих осетљивих друштвених група на тржишту рада.

Што се тиче проблема са којима се суочавају особе са инвалидитетом, али и друге групе становништва које се отежано крећу, издваја се проблем приступачности објектима, површинама, услугама и информацијама, чије решавање представља основни предуслов за остваривање пуне равноправности. Приступачност је посебан изазов када се посматра запошљавање и одржање запослења особа са инвалидитетом, имајући у виду да онемогућавање кретања или приступа објектима и радном месту практично онемогућава остваривање права на рад особама са инвалидитетом. Са друге стране, приступачност информација и комуникација за глуве, наглуве и слепе и слабовиде особе представља проблем код њиховог запошљавања. Под приступачношћу треба подразумевати и разумно прилагођавање радних места и послова, чemu се често не поклања довољна пажња, па особама са инвалидитетом нису доступна сва радна места, док је напредовање у професионалној каријери готово онемогућено. Приступ образовању и стручном оспособљавању треба да омогути адекватно запошљавање, због чега је овај сегмент од непроцењивог утицаја и потребно му је посветити додатну пажњу. Такође, запошљавање је условљено и бројем и обухватом услуга здравствене и социјалне заштите у складу са потребама поједница. Наиме, недовољна развијеност услуга и подршке из области социјалне заштите као што су лични пратилац, оспособљавање за рад, обезбеђивање превоза и сл. и подршке из области образовања, као што су педагошки асистенти, утичу на спровођење и квалитет инклузивног образовања, а самим тим и на област запошљавања и рада. После више иницијатива и препорука Повереника, новим Законом о основама система образовања и васпитања установљен је правни основ за израду Правилника о ближим условима за рад педагошког асистента.

Особе са инвалидитетом су, најчешће у комбинацији са другим личним својствима попут здравственог стања, старосне доби, националне припадности и сл, изложене и вишеструкој дискриминацији, а посебно је тежак положај жена са инвалидитетом којима је остваривање појединих права нарочито отежано. Питање укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада има велики значај као претпоставка њихове инклузије у све сфере друштвеног живота и због тога је потребно посматрати га у ширем контексту од контекста проблема социјалне политике. Законска регулатива у Републици Србији је у пуној мери изједначила положај особа са инвалидитетом када је у питању запошљавање на отвореном тржишту или под посебним условима, права и обавезе из радног односа, професионална рехабилитација и др. Такође, предвиђени су и различити подстицаји – мере активне политике запошљавања особа са инвалидитетом, које и финансијски и нефинансијски треба да помогну послодавцу када је у питању запошљавање ове изразито осетљиве категорије становништва.

Да би се могли постићи пуни ефекти предвиђени прописима, потребно је да и Република Србија као послодавац за директне и индиректне кориснике буџетских средстава буде изједначена са осталим послодавцима у погледу начина испуњавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом, те да ову обавезу не извршава нужно уплатом средстава у буџетски фонд, него заиста запошљавањем одговарајућег броја особа са инвалидитетом, а да што више набавки, као сваки друштвено одговоран субјект, обавља преко предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Поред ових мера, за остваривање *de facto* једнакости особа са инвалидитетом од нарочитог значаја су афирмтивне акције и мере у другим областима које особама са инвалидитетом осигуравају не само ефикасну правну заштиту од дискриминације него и подстичу развијање политика и програма у областима образовања, социјалне и здравствене заштите, приступачности и партиципације и др, уз промоцију способности особа са инвалидитетом и укључивања у свет рада. У овој области нужно је непрекидно улагати напоре који воде ка осигуравању, подстицању и подржавању да се и послодавци али и особе са инвалидитетом, што је више могуће, мотивишу за потпуно укључивање у економски и социјални живот, односно да се укључе у процесе заснивања и одржања запослења као једног од предуслова партиципације у свим друштвеним токовима. Такође, тема о којој се већ дugo говори, али још увек нису реализовани одговарајући кораци, јесте измена прописа о лишењу пословне способности и старатељству над пунолетним лицима, што би омогућило и њихово радно ангажовање и укључивање на тржиште рада.

Анализом стања, резултата истраживања и праксе Повереника, уочено је да је у области рада и запошљавања посебан изазов представља и дискриминација на основу старосног доба, и то, готово свих узрасних категорија становника, а посебно младих и тзв. старијих радника. Озбиљне демографске и економске последице на целокупну друштвену заједницу узрокује чињеница да се Србија већ више деценија сучава са проблемом одлива младих образованих људи, што захтева координисане мере у свим системима (образовања, запошљавања, решавања стамбених питања, подршке породици и деци), али и у изградњи система вредности који подржавају рад као вредност, напредовање на основу резултата рада, правичне и повољне услове рада, правичну зараду и једнаку накнаду за рад исте вредности, прихватање различитости и међусобно уважавање.

Одређени помаци су направљени у погледу бољег усклађивања потреба тржишта рада и прописа из области образовања. Донет је Закон о дуалном образовању и извршене су нормативне измене читавог сета прописа који се односе на систем образовања, међутим кратак је период њихове примене да би се у потпуности могли сагледати ефекти свих измена. У сваком случају у питању је процес, који захтева одређено време, као и константно анализирање постигнутог уз планирање даљих потреба. Један од посебних изазова представља и мотивисање и подстицање младих да остану, односно да се након стечених знања у иностранству врате у земљу, даљи развој инфраструктуре, приступачности здравственим и услугама социјалне заштите, културе и информисања, равномерне регионалне развијености, као и даље спровођење мера аграрне политике, уз активну подршку запошљавању и самозапошљавању, кроз пореске и друге врсте подстицаја.

Поред младих, и радници старости између 50 и 65 година се суочавају са неоправдано неједнаким положајем како када је у питању одржање запослења, тако и када је у питању запошљавање. Нису ретки случајеви отпуштања или проглашавања вишком запослених радника и радница већ преко 45 година живота, са изговором да ова лица нису у могућности да прихватaju нова знања и савладавају савремена техничка и технолошка достигнућа. Такође, неретко се дешава и да се немогућност напредовања везује за „старије“ раднике. Ови „старији“ радници тешко долазе до поновног запослења, на шта указују и подаци Националне службе за запошљавање из 2018. године, према којима је просечна старост незапослених лица на евидентији те службе 41 годину и 10 месеци, при чему број незапослених старијих од 50 година износи 181.637 или 32,9% од укупног броја лица на евидентији те службе. Младих до 30 година је на евидентији 21,2% (или 117.078 лица). Посматрано према дужини тражења посла, од укупног броја лица на евидентији, дуже од 12 месеци (дугорочно незапослени) посао тражи 67,4%. Просечна дужина трајања незапослености лица на евидентији у децембру 2018. године износи 4 године и 9 месеци.<sup>265</sup> Наведени подаци указују на потребу промоције капацитета тзв. старијих радника, креирање и доступност одговарајућих програма обука, као и потребу коришћења капацитета и искустава ових лица, уз спровођење мера подстицања запошљавања.

Према броју поднетих притужби током година, грађани су као основ дискриминације у одређеном броју случајева наводили и националну припадност или етничко порекло. Пракса Повереника указује да се већина притужби због дискриминације на основу националне припадности у овој области односила на дискриминацију Рома и Ромкиња. Бројна истраживања указују да су посебно угрожене Ромкиње, да посебно мали број ромских девојчица заврши основне и средње школе, као и да још увек није у потпуности решен проблем личних докумената, те да се отежано запошљавају. Поред тога у истраживањима је наведено да су афирмативне мере допринеле већој заступљености ромске деце у систему образовања, као и да је повећан број деце која се уписују у предшколске програме, али да и даље треба радити на спречавању њихове сегрегације и омогућавању веће социјалне укључености. Тако је током претходне године повећан број педагошких асистената који пружају подршку ромским ученицима, који су углавном распоређени у основне школе у којима је

<sup>265</sup> Извештај о раду Националне службе за запошљавање за 2018. годину, стр. 8, доступно на интернет адреси: [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205\\_izvestaj\\_o\\_radu\\_nsz\\_za\\_2018.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/12/12205_izvestaj_o_radu_nsz_za_2018.pdf)

потреба за оваквом подршком била највећа. О положају ромске националне мањине говори и податак да 90% ромских породица нема запосленог члана и да је око 27.000 Рома незапослено упркос постојању афирмативне мере за њихово запошљавање. Број незапослених Рома је сигурно и већи с обзиром да је претпоставка да они који су незапослени вероватно нису пријављени на евиденцији Националне службе за запошљавање.<sup>266</sup>

С обзиром да упоређивањем са налазима релевантних истраживања, број притужби Поверенику, нарочито припадника и припадница ромске националности не одговара стварном стању на тржишту рада, као и да се углавном у име ових лица обраћају организације цивилног друштва, Повереник је у претходним годинама вршио обуку ових организација и издао *Приручник за спровођење ситуационог тестирања*, које може бити добар алат у прибављању потребних доказа у поступку заштите од дискриминације. Тако је током 2018. године једна организација цивилног друштва спровела два ситуациона тестирања у области рада и запошљавања припадника ромске националне мањине у угоститељству, као и у области пружања услуга. Ова ситуациона истраживања су имала изразито мали обухват послодавца код којих је утврђивано да ли дискриминаторно поступају према припадницима ромске националне мањине (три послодавца). Према извештају о спроведеном ситуационом тестирању у конкретним случајевима нису забележени случајеви дискриминације. Како је у питању био мали број тестирања са изузетно ограниченим обухватом не може се извести поуздан закључак да ли је дошло до помака на овом пољу. Бројна истраживања, као и подаци са тржишта рада и даље указују да је присутна изузетно ниска квалификационија структура и ниска запосленост Рома и Ромкиња што упућује на потребу сталног, координисаног деловања свих институција система на побољшању њиховог положаја.

Дискриминација на основу здравственог стања се такође издаваја по учесталости навођења у притужбама, на шта указују и извештаји међународних организација и организација које се баве заштитом људских права. Анализа је показала да се здравствено стање најчешће јавља код вишеструке дискриминације, и то углавном заједно са старосним добом, инвалидитетом, полом или генетским особеностима. У притужбама је углавном навођено да након процене радне способности и могућности запослења или одржавања запослења послодавац запосленог не распоређује на одговарајуће радно место, односно радно место које одговара његовим здравственим и другим капацитетима, или радници који имају одређени здравствени проблем бивају проглашени вишком запослених или премештени на неко неодговарајуће радно место без могућности напредовања. Такође било је и примера где су кандидати на разговору за посао били условљавани здравственим стањем иако то није услов за обављање конкретног посла.

Са дискриминацијом приликом запошљавања или на послу, према бројним истраживањима се суочавају и особе које живе са ХИВ/АИДС-ом. У истраживањима је навођено да је стигма и дискриминација један од основних проблема са којима се суочава ова рањива група, не само код нас већ и у свету, као и да отежавајућу околност представља то што жртве дискриминације често нису вольне да уђу у процес доказивања почињене дискриминације, посебно услед ризика да ће њихов статус постати познат широј заједници, чиме ће се повећати ризик да додатно буду изложени и виктимизацији.

<sup>266</sup> Алтернативни извештај о заштити права националних мањина у Републици Србији, стр. 270-271

У овом извештају је обрађена и дискриминација на основу сексуалне оријентације с обзиром да истраживања указују на присутну дискриминацију ове популације коју ова лица ређе пријављују, што из страха да не изгубе посао који већ обављају, тако и због ризика да ће њихова сексуална оријентација бити откривена или да ће накнадно бити додатно виктимизовани. На положај ЛГБТИ особа утиче и распострањен говор мржње у јавном простору, који додатно повећава социјалну дистанцу према овој групи грађана и грађанки. Поред тога, и случајеви насиља над припадницима ове популације угрожавају права ове друштвене групе.

У области рада и запошљавања појављују се и друга лична својства као основа дискриминације, попут имовног стања, осуђиваности, избегличког статуса, језика, предака, пребивалишта и др. али у много мањем броју у односу на наведена лична својства. Поред наведених и изглед се издваја као лично својство на основу кога могу бити дискриминисана нарочито лица која траже запослење. Није реткост да послодавци приликом запошљавања траже да им се уз биографију, обавезно достави и слика кандидата, или да огласи за посао као услов наводе да је потребно да кандидат испуњава одређене стандарде физичког изгледа, иако такав изглед није стварни и одлучујући услов обављања конкретног посла. Као што је већ наведено, анонимни интервју би могао утицати на смањивање дискриминације по овом, али и неким другим основима, бар у фази тражења запослења.

Активности на промоцији равноправности у области рада и запошљавања свакако доприносе подизању свести и поштовању основних људских права на радном месту, због чега је потребно константно радити на едукацији свих актера на тржишту рада.

Неспорно је да важну улогу на тржишту рада у погледу заступања интереса и заштите радничких права треба да имају синдикати али и други актери, попут инспектора рада, полиције и судова чија би правовремена и адекватна реакција на указани проблем послала јасну поруку да се закони морају поштовати и да иста обавеза важи за све. С тим у вези Повереник је, последњих година уназад, спроводио и спроводи обуке, како инспектора рада, тако и полиције, стручних радника у социјалној заштити, обуке запослених у другим државним органима, јединицама локалне самоуправе, судовима, службама за запошљавање чија је улога и значај на тржишту рада неспорна. Тако је, примера ради, крајем 2019. године, Повереник спровео обуке за 25 саветника из Националне службе за запошљавање, а планиран је и наставак сарадње кроз нове обуке у наредној години.

Поред наведених проблема, пракса показује да је потребно квантитативно и квалитативно ојачати органе који врше надзор и контролу или представљају подршку угроженим групама становништва, као што су примера ради Инспекторат за рад, Национална служба за запошљавање, Управа за безбедност и здравље на раду, центри за социјални рад и сл. Поред тога, у више извештаја и анализа је оцењено да је у области заштите људских права потребно ојачати институције за заштиту људских права и гарантовати њихову независност, што укључује обезбеђивање потребних финансијских средстава и људских ресурса, као и јачање активности на заштити права група које се суочавају са дискриминацијом, на шта је у својим извештајима указивала и Европска комисија.

Посебно важан сегмент у остваривању равноправности у области рада и запошљавања представља рад на подстицању равноправности и друштвене одговорности послодаваца. Повереник је у том смислу предузимао низ активности на подстицању друштвене одговорности послодаваца попут *Кодекса равноправности – Смерница за израду кодекса антидискриминационе политике послодаваца у Србији*, о чему је било више речи у претходном делу овог извештаја. Повереник такође промовише партнерство за равноправност којим се послодавци придржују напорима за остваривање равноправности свесни чињенице да су пословање и људска права на истој страни, као и да подстицајно радно окружење доприноси бољим резултатима рада сваког запосленог.

У вези са судском заштитом од дискриминације, поред парничних поступака, важно је указати и на значај прекршајних поступака. Поштовање законске норме која прописује хитност у поступању и даље представља велики изазов, док наступање апсолутне застарелости може довести до обесмишљавања врло важне прекршајнopravne заштите. Такође, пракса судова у грађанскоправним споровима је недовољно развијена, а понекад и неуједначена што представља проблем. Због тога би централизована евиденција и посебно евидентирање свих судских одлука могло да обезбеди и лакше праћење случајева дискриминације. У циљу унапређења судске праксе, Повереник је израдио публикацију *Смернице за стратешке парнице<sup>267</sup>*, као и *Приручник за ситуационо тестирање дискриминације<sup>268</sup>*.

Оно што је такође кроз овај извештај уочено и приказано, јесте да је у медијима и јавном простору присутан говор који неретко има елементе говора мржње, сензационализама, дискриминаторних ставова, а нарочито увредљиво извештавање посебно о женама, Ромима и припадницима ЛГБТИ популације, тзв. старијим радницима, што се свакако одражава и на положај ових група на тржишту рада, као и на атмосферу на радном месту. Приказивањем позитивних примера и поштовањем Кодекса новинара допринело би се унапређењу толеранције, међусобног поштовања, а тиме и равноправном односу према свим друштвеним групама на тржишту рада.

У даљем делу извештаја дат је преглед дискриминације по различитим личним својствима у области рада и запошљавања - на основу пола и рода, брачног и породичног статуса, чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, инвалидитета, старосног доба, националне припадности, сексуалне оријентације, здравственог стања, као и по другим основама и по основу више личних својстава. Овај преглед је дат кроз представљање резултата појединих истраживања, извештаја, закључака и запажања међународних организација и тела, извештаја и истраживања домаћих институција и организација цивилног друштва, као и извештаја и поступања Повереника (мишљења и препоруке, препоруке мера за унапређење равноправности, упозорења и саопштења). У даљем тексту је дат и преглед судских поступака које је покренуо Повереник, као и преглед појединих иницијатива за измену прописа, како би се могла стећи што комплетнија слика о дискриминацији у области рада и запошљавања. У циљу бољег сагледавања стања и креирања препорука за унапређење

<sup>267</sup> Смернице за стратешке парнице, Београд, септембар 2018, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/rs/smernice-za-strateske-parnice/>

<sup>268</sup> Приручник за ситуационо тестирање дискриминације, Београд, септембар 2018, доступно на интернет адреси: [http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/12/Priucnik-za-situaciono-testiranje-diskriminacije\\_Online-final.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/12/Priucnik-za-situaciono-testiranje-diskriminacije_Online-final.pdf)

равноправности у области рада и запошљавања у овом извештају приказани су поједини извештаји и истраживања објављени током 2019. године, док се комплетно истраживање Повереника *Дискриминација на тржишту рада*, које је такође урађено у децембру 2019. године, налази у прилогу овог извештаја.

## 5.1. Дискриминација на основу пола и рода

Подаци из бројних извештаја и истраживања указују да су жене у Републици Србији у неповољнијем положају у односу на мушкирце у свим областима друштвеног живота, а посебно је изражена дискриминација жена на тржишту рада, у ућешћу у одлучивању, у економској сфери и образовању, као и родно засновано насиље према женама. Формално гледано, жене и мушкирци имају једнака права, али у пракси је слика другачија. С обзиром на дуготрајност стереотипа о положају жене и њеној улози, бројни су изазови и проблеми које је потребно превазићи у циљу измене наслеђених образца понашања и побољшања положаја жене у свим областима друштвеног живота. Главни и заједнички закључци серије истраживања о положају жене, као и налази Евалуације Акционог плана за примену Националне стратегије за побољшање положаја жене и унапређивање родне равноправности у периоду од 2010. до 2015. године, извештаји и препоруке независних државних органа који штите права грађана и грађанки, као и истраживања и студије у овој области<sup>269</sup> потврђују постојање дубоког јаза између проглашених принципа и конкретне праксе у спровођењу политика, те да је укупан друштвено-економски положај жене у Републици Србији знатно лошији у односу на мушкирце.

Један од показатеља у којој мери је остварена родна равноправност у друштву свакако представља положај жене на тржишту рада, односно у сфери запошљавања и у процесу рада, у сфери једнаких зарада за обављање послова једнаке вредности, једнаких услова рада, једнаког приступа запошљавању, као и једнаких могућности за напредовање. Унапређење родне равноправности у друштву мора бити приоритет чије ће остварење омогућити адекватно коришћење женских људских ресурса и допринети побољшању квалитета живота свих грађана<sup>270</sup>.

На родне неједнакости у Републици Србији указују и међународна тела, што је већ обрађено у делу овог извештаја *Извештаји ЕУ, међународних организација и уговорних тела*. Тако је Комитет CEDAW, у *Закључним запажањима о другом и трећем извештају Републике Србије*<sup>271</sup> о примени Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жене, из 2013. године, изразио забринутост због истрајавања разлике у зарадама међу половима, несразмерно високе незапослености жене, посебно Ромкиња, жена са инвалидитетом и жена на селу, све веће феминизације одређених занимања, недостатка могућности да се ускладе радне и породичне обавезе, сексуалног узнемиравања жене на радном месту, недостатка разврстаних података о положају жене на тржишту рада. Исти комитет је, у *Закључним*

<sup>269</sup> Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године („Службени гласник РС“, број 4/16)

<sup>270</sup> *Дискриминација жена на тржишту рада у Србији*, Весна Николић Ристановић, Сања Ђоплић, Јасмина Николић, Бејан Шаћири, Београд 2012, стр.19, доступно на интернет адреси: <http://www.vds.rs/File/Diskriminacija%20zena%202012.pdf>

<sup>271</sup> Закључна запажања CEDAW Комитета о другом и трећем извештају Републике Србије, 2013, доступно на интернет адреси: [https://ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/cedaw\\_zakljucna\\_zapazanja\\_srp.pdf](https://ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/cedaw_zakljucna_zapazanja_srp.pdf)

запажањима у вези са Четвртим периодичном извештајем Републике Србије<sup>272</sup> из 2019. године, указао на постигнути напредак и похвалио напоре државе да осигура једнакост жена и мушкараца на тржишту рада и мере активног запошљавања које се предузимају у односу на Ромкиње и жене са инвалидитетом. Међутим, Комитет је у овом извештају исказао забринутог због: разлика у платама међу половима и вертикалне и хоризонталне професионалне сегрегације на тржишту рада; ниже стопе запослености жена (50,8%) у односу на мушкарце (63,9%); високе стопе незапослености, посебно међу Ромкињама, женама са инвалидитетом и женама у руралном подручју, те више стопе незапослености међу младим женама него међу младићима; неједнаке поделе или одговорности између жена и мушкараца и недостатка могућности за усклађивање пословних и породичних обавеза што смањује могућности запошљавања жена; као и због недостатка мера за решавање сексуалног узнемирања при запошљавању, посебно у односу на младе жене и лезбејке, бисексуалне и трансродне жене, укључујући и несразмерно низак број осуда за сексуално узнемирање, који негативно утиче на могућности жена за запошљавање и напредовање. Комитет је такође препоручио држави да: уведе флексибилне радне аранжмане и за жене и за мушкарце, као што је рад са пола радног времена и рад на даљину; прошири обезбеђивање услуга установа за децу и установа за негу других лица која зависе од тих услуга; промовише једнаку поделу породичних и одговорности у домаћинству и одговорно очинство, укључујући увођење плаћеног очинског одсуства, уз подстицање очева да га користе; обезбеди приступ заштити материјства свим запосленим женама, укључујући обезбеђивање редовне исплате накнаде зараде током трудноће, породилског одсуства и одсуства за бригу о деци и олакшавањем младим мајкама повратка на посао, посебно одржавањем адекватне финансијске подршке.

У погледу једнакости жена и мушкараца, у *Извештају Европске комисије за 2018. годину*<sup>273</sup>, се наводи да нови Закон о родној равноправности, још увек није усвојен. Национална стратегија и акциони план за спречавање и сузбијање насиља над женама у породици и у партнерским односима су истекли 2015. године. Закон о изменама Кривичног законика и Закон о спречавању насиља у породици су усвојени у новембру 2016. године. Законом о спречавању насиља у породици се уводе хитне мере за учиниоце, мултисекторска сарадња у спречавању и одговору на насиље у породици, као и повећана одговорност запослених у релевантним институцијама. У прва три месеца од ступања на снагу у јуну 2017. године, Јавном тужилаштву је пријављено 9403 случаја насиља над женама. 2017. године је усвојен Национални акциони план за спровођење Резолуције 1325 Савета безбедности УН – Жене, мир и безбедност. Улога медија у одржавању родних стереотипа и умањивању родно заснованог насиља и даље изазива забринутост. Жене са инвалидитетом, старе жене, жене са села и Ромкиње и даље су међу највише дискриминисаним у друштву. Потребно је уложити веће напоре да се промени став друштва према улогама и одговорностима жена и мушкараца.

У *Извештају о Србији Међународног монетарног фонда*<sup>274</sup> из 2019. године се, између осталог наводи да је Србија земља у коју радо долазе страни инвеститори, али и земља која има све

<sup>272</sup> Закључна запажања CEDAW Комитета у вези са Четвртим периодичним извештајем Републике Србије, 2019, доступно на интернет адреси: <https://ljudskaprava.gov.rs/sr/node/156>

<sup>273</sup> Извештај Европске комисије за 2018. годину, доступно на интернет адреси: [http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/qodisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/izvestaj\\_ek\\_o\\_srbiji\(1\).pdf#page=80&zoom=100\\_0\\_121](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/qodisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_o_srbiji(1).pdf#page=80&zoom=100_0_121)

<sup>274</sup> Republic of Serbia : Staff Report for the 2019 Article IV Consultation and Second Review under the Policy Coordination Instrument-Press Release; Staff Report; Information Annex; Staff Statement; and Statement by the Executive Director for Republic of Serbia,

израженији проблем одлива радне снаге, те се у овом документу сугерише доношење пакета мера како би се зауставио „одлив мозгова“, односно спречиле даље миграције, посебно квалификованих радника. У овом извештају се наводе и последице које би несумњиво могле имати утицај и на земљу, и на појединца. Наиме, одлив радника, укључујући квалификовану радну снагу, смањује радну снагу и продуктивност у Србији, што негативно утиче на раст, а знатно је успорен и раст запослености жена у поређењу са запосленошћу мушкараца током последње две године. Родни јаз у учешћу радне снаге је око 11% и сличан је као у другим земљама региона, наводи се у овом извештају. Међутим, иако ова међународна организација не спори да стопа незапослености у Србији пада и да је достигла 12,7% у првом кварталу 2019. године, што је најнижи ниво од 2011. године, ипак је око 400.000 људи (око 5,5% становништва из 2016. године) емигрирало у земље ОЕЦД-а између 2008. и 2016. године.

Публикација *Водич за инспекторе рада о детекцији и прелиминарној идентификацији жртава трговине људима*<sup>275</sup> је, како је наведено у самој публикацији, припремљена као алат за инспекторе рада како би открили случајеве и извршили прелиминарну идентификацију жртава трговине људима у сврху радне експлоатације. У овој публикацији је наведено да је трговина људима озбиљно кршење људских права које погађа децу, жене и мушкарце свих узраса и социјално-економског порекла, те да су облици експлоатације којима људи могу бити изложени бројни, попут нпр. радне експлоатације, сексуалне експлоатације, присилног рада у кући и присиле на вршење кривичних дела. У овој публикацији је наведено да је, у разматрању ризика од трговине људима, потребно узети у обзир основне економске индикаторе и факторе, попут сиромаштва, незапослености и недостатка достојанствених прилика за рад, као и да се у истраживањима у области трговине људима дошло до закључака у погледу разлога због којег би неко био жртва трговине или у ризику од трговине људима и експлоатације. Најчешће се, како је наведено, факторима ризика сматрају: незапосленост, сиромаштво, недостатак образовања, ограничene могућности у вези са плановима за будућност, недостатак избора, насиље или дискриминација.<sup>276</sup>

У овој публикацији је такође наведено да су присилном раду најчешће изложене особе запослене у секторима као што су: погљопривреда, грађевина, текстилна, кожарска и индустрија обуће, прерада и паковање хране, индустрија забаве, услужне делатности, помоћ у кући, занатска производња (радионице) итд, док су најчешћи начини врбовања огласи (за запошљавање, брак, школовање) у штампи, на Интернету, пословне понуде од добро познатих или непознатих особа, лажно забављање, лажни и присилни бракови, итд.<sup>277</sup> Неке категорије радника и радница су знатно рањивије од других, попут: оних који су изложени дискриминацији у заједници, школи, на радном месту (Роми, избегла и расељена лица, и сл); жене које су због својих традиционалних улога мајке и домаћице често дискриминисане и маргинализоване на тржишту рада и неретко раде у мање плаћеним индустријама (као што је текстилна индустрија); деце која живе и/или раде на улици, која су већ препозната у систему социјалне заштите као деца без родитељског старања или у ризику, младих који излазе из система

доступно на интернет адреси: <https://www.imf.org/en/Publications/CR/Issues/2019/07/22/Republic-of-Serbia-Staff-Report-for-the-2019-Article-IV-Consultation-and-Second-Review-under-48511>

<sup>275</sup> Водич за инспекторе рада о детекцији и прелиминарној идентификацији жртава трговине људима, Тамара Вукасовић, Маријана Савић, Савет европе 2018, доступно на интернет адреси:

[http://www.atina.org.rs/sites/default/files/vodic\\_za\\_inspektore\\_rada\\_o\\_detekciji\\_i\\_preliminarnoj\\_identifikaciji\\_zrta...\\_1\\_0\\_0.pdf](http://www.atina.org.rs/sites/default/files/vodic_za_inspektore_rada_o_detekciji_i_preliminarnoj_identifikaciji_zrta..._1_0_0.pdf)

<sup>276</sup> Водич за инспекторе рада о детекцији и прелиминарној идентификацији жртава трговине људима, стр. 9

<sup>277</sup> Исто, стр. 12

социјалне заштите; миграната и избеглица; непријављених, односно оних који раде без уговора о раду или неког другог уговора; ангажованих преко нелегалних агенција за посредовање у запошљавању.<sup>278</sup>

У овој публикацији су, поред правног оквира и смерница за поступање инспектора рада, дати и кораци које треба предузети у конкретним случајевима, уз нагласак на сарадњи међу актерима као што су полиција, органи локалне самоуправе, синдикати, Национална служба за запошљавање, невладине организације и други, која је од суштинског значаја у превенцији и борби против трговине лјудима.

Резултати истраживања<sup>279</sup> Покрајинског заштитника грађана о положају жена у националним саветима националних мањина, односно њиховом учешћу у раду националних савета, у намери да покаже колико су национални савети поштовали законску обавезу о кандидовању 30% жена на листама и колико њих је заиста изабрано у национални савет, показало је да су жене и даље у неједнаком положају и у националним саветима. Од укупно 21 националног савета, жене су на местима председнице само у два савета, због чега је поново указано на потребу промовисања жена на местима одлучивања.

Нешто је боља ситуација, након последњих одржаних избора. Тако је на изборима за националне савете националних мањина који су одржани у 2018. години, право гласа имало је 507.183 припадника мањинских заједница<sup>280</sup>, док је на место председнице националних савета изабрано свега пет жена, што посматрајући укупан број конституисаних националних савета националних мањина, значи да су на највишим позицијама жене заступљене у свега 21,7% случајева.

Када је реч о извршењу законских обавеза послодавца које се односе на отклањање и ублажавање неравномерне заступљености полова (усвајање плана мера и подношење извештаја), о томе не постоје обједињени и јавно доступни статистички подаци. У *Извештају о раду Управе за родну равноправност за период јануар – децембар 2013. године*<sup>281</sup> овој управи је у законском року, стигло укупно 592 извештаја о спровођењу плана мера, међу којима су 117 извештаја доставиле образовне установе, здравствене установе, јавна предузећа и органи јавне власти на које се ове законске обавезе уопште не односе. Оцењено је да само мањи део послодавца испуњава ове своје законске обавезе, да су достављени планови формалног карактера што за последицу има и даље неравноправну и неравномерну заступљеност полова и у области запошљавања и рада.

Поред слабе доступности руководећих и највише плаћених послова, проблем је и традициона подела занимања на „мушки“ и „женски“ – често мање плаћена и мање престижна, и у женском раду у „сивој“ економији. Висока концентрација женске радне снаге на лошије плаћеним

<sup>278</sup> Исто, стр. 13

<sup>279</sup> Положај жена у националним саветима националних мањина, Покрајински заштитник грађана – омбудсман, доступно на интернет адреси: <http://www.ombudsmanprv.org/riv/attachments/article/1573/Polozaj-zena-u-nacionalnim-savetima-nacionalnih-manjina-cir.pdf>

<sup>280</sup> Minority News - месечни билтен о животу мањинских заједница у Србији, Центар за истраживање миграција, број 51, новембар/децембар 2018 – доступно на интернет адреси: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/fajlovi/minority\\_news\\_51.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/fajlovi/minority_news_51.pdf)

<sup>281</sup> Извештај о раду Управе за родну равноправност за период јануар – децембар 2013. године, доступно на интернет адреси: [http://www.gendernet.rs/files/dokumenta/Izvestaji\\_Uprave/izvestaj\\_ur\\_2013.pdf](http://www.gendernet.rs/files/dokumenta/Izvestaji_Uprave/izvestaj_ur_2013.pdf)

пословима доводи до готово потпуне феминизације одређених занимања и одсуства жена у другим, важним областима рада. Ово, између осталог, представља разлоге због којих су жене мање плаћене за рад исте вредности или за исти рад, а разлика у висини плате између мушкараца и жена износи 16%.<sup>282</sup> Сви проблеми додатно су усложњени када се има у виду положај жена старијих од 45 година, домаћица, пољопривредница, младих жена и жена из вишеструко дискриминисаних група. Препреке у самозапошљавању су недостатак почетног капитала, несигурност економског окружења, кредитна неспособност, недостатак власништва над некретнинама, недостатак знања и вештина за предузетништво, као и недостатак самопоуздања и подршке.

У *Финалном извештају јевалуације Акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност Републике Србије*<sup>283</sup> из 2018. године је наведено да родни јаз на тржишту рада опстаје упркос поклањању пажње овом проблему у националним стратегијама у области запошљавања и родне равноправности. Жене имају непрекидно и доследно мању стопу активности и запослености од мушкараца и већу стопу неактивности. Неке групе жена се суочавају са посебно високим препрекама запошљавању, попут младих жена, „старијих радница“, жена у руралним подручјима, жена из маргинализованих група – са инвалидитетом и Ромкиња.<sup>284</sup> У периоду спровођења Акционог плана, удео жена међу предузетницима се незнатно повећао (са 26% 2011. године на 34% 2017. године). Међутим, највећи део женског предузетништва вођен је неопходношћу да се самостално запосле суочене са препрекама на тржишту рада, а не због пословних идеја и добрих пословних ресурса, што умањује шансу женским предузетећима да постану одржива и успешна. Родни јаз у зарадама опстаје иако није тако висок као у неким другим земљама. Разлика између просечне плате мушкараца и жена континуирано расте од почетка 2000. године.<sup>285</sup> У овом извештају је наведено да су мере за повећање запослености, предузетништва и пољопривредне активности део системских услова који омогућавају економско оснаживање жена, али да се само делимично могу приписати спровођењу овог акционог плана, јер потичу из ранијег периода реформе политика запошљавања, социјалног укључивања и родне равноправности. Ефекти на родне односе, родне праксе и положај жена релативно су слаби и могу се видети кроз незнатан пораст запослености жена и доступност разних облика подршке економској активности жена, док је највећи утицај остварен у области родно осетљиве статистике коју прикупља и објављује Републички завод за статистику, као и у области успостављања механизама и тела за родну равноправност. За родно одговорно буџетирање и даље није могуће оценити ефекте, упркос нивоу делотворности, јер су ови процеси и даље у почетној фази и потребно је време да би се показали први ефекти.<sup>286</sup>

У публикацији *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди*

<sup>282</sup> Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање равноправности полова

<sup>283</sup> *Финални извештај јевалуације Акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност Републике Србије*, СеЦонс – група за развојну иницијативу, 2018, доступно на интернет адреси: <https://www.secons.net/files/publications/99-publication.pdf>

<sup>284</sup> *Финални извештај јевалуације Акционог плана за спровођење Националне стратегије за родну равноправност Републике Србије*, стр. 28-29

<sup>285</sup> Исто, стр. 30

<sup>286</sup> Исто, стр. 91 и 92

људских права<sup>287</sup> која је објављена 2019. године, између осталог је наведено је да је Србија у области родне равноправности постигла одређени напредак у погледу усвајања прописа, уведена је обавеза увођења родно одговорног буџетирања, усвојена је Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године, почео је да се примењује Закон о спречавању насиља у породици, а усвојен је и Национални акциони план за примену Резолуције 1325 Савета безбедности УН – Жене, мир и безбедност у Републици Србији, забележен је напредак у смањењу родног јаза на тржишту рада и политичкој партиципацији. Међутим, као и претходних година рад жена и мушкараца се неједнако вреднује, у многим срединама се подразумева да мушкарци буду власници имовине и доносиоци одлука у домаћинству. Патријархалне родне улоге су распострањене и друштвено прихватљиве што доприноси лошијем положају жена у друштву па и изложености жена тешким облицима насиља. Насиље према женама је чест облик кршења права жена у Србији, а процењује се да свака друга жена у Србији трпи неки вид насиља. Незапослене и економски зависне жене су под већим ризиком да буду злостављане. Од почетка 2018. године до краја новембра у породичном насиљу убијено је 30 жена, а у протеклих 10 година више од 350 жена. Такође, у Србији нема званичне статистике о фемициду, па се подаци о броју убијених жена у породично-партнерском контексту углавном прикупљају из медија.<sup>288</sup> Жене у политичком и јавном животу Србије нису довољно заступљене. Од 158 јединица локалне самоуправе, само 7,6% жена се налази на позицији председнице општине или градоначелнице.<sup>289</sup>

Жене у Републици Србији прихватају послове на радним местима испод својих квалификација, четвртина запослених жена старијих од 45 година које су високо образоване раде на пословима испод својих квалификација, наводи се у истраживању из 2017. године *Тржиште рада у Србији-положај жена 45+ Ускраћивање права на достојанствен рад*<sup>290</sup>. Истраживање о разликама у зарадама између жена и мушкараца спроведено на основу података из Анкете о радној снази је показало да су жене у Републици Србији боље квалификоване од мушкараца али и да мање зарадују<sup>291</sup>. Према подацима истраживања о коришћењу времена (које је један од најважнијих извора за праћење родних неједнакости у сferи приватног живота), жене проведу нешто мање сати у плаћеном раду него мушкарци, али знатно више у неплаћеном кућном раду и близи о члановима породице. Тако је њихов укупни радни дан дужи, а слободно време краће<sup>292</sup>. И у овој публикацији се наводи да жене на селу запослене у пољопривреди имају маргинализован статус.

Жене се ретко обраћају судовима за заштиту права из радног односа. Резултати истраживања *Радна права и дискриминација – упознатост и ставови жена у Србији*<sup>293</sup> показују да је главни разлог страх од губитка посла и трајне или веома дуге немогућности за налажење новог запослења. Такође, разлози су и недовољно познавање права, високи трошкови поступка и

<sup>287</sup> Јавна прегледа „Лјудска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди лјудских права“, Београдски центар за лјудска права, Београд 2019 - доступно на интернет адреси: <http://www.bqcenter.org.rs/bqcenter/wp-content/uploads/2014/01/Ljudska-prava-u-Srbiji-2018.pdf>

<sup>288</sup> Исто, стр. 313-314

<sup>289</sup> Исто, стр. 318

<sup>290</sup> Тржиште рада у Србији-положај жена 45+ Ускраћивање права на достојанствен рад, Удружење „Жене на прекретници“ и SeConS група за развојну иницијативу, Београд, 2017, доступно на интернет адреси: <http://www.secons.net/files/publications/78-publication.pdf>

<sup>291</sup> Исто, стр. 26

<sup>292</sup> Исто, стр. 27

<sup>293</sup> Радна права и дискриминација – упознатост и ставови жена у Србији, Београдски центар за лјудска права

непостојање механизама који би спречили виктимизацију. Овим су највише погођене жене из вишеструко маргинализованих група.

Према резултатима истраживања *Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији*<sup>294</sup>, половина представника јавне власти сматра да су жене и старије особе неједнако третиране, односно дискриминисане, а осетљивије на дискриминацију жена јесу саме жене, будући да 60% представница органа јавне власти сматра да постоји дискриминација на основу пола. Већина представника органа јавне власти сматра да у области запошљавања има највише дискриминације.

Неповољан положај жена у Србији најбоље објашњава чињеница да оне *de facto* више сати у току дана раде, али да је њихов рад у великој мери неплаћен. Жене које су економски зависне су уједно и под већим ризиком од породичног насиља, наведено је у публикацији *Родна равноправност у Србији 2014: Анализа стања у области економије*<sup>295</sup>. Стопа неактивности жене је веома висока, посебно у односу на стопу неактивности мушкараца, а разлози за то одговарају традиционално схваћеним родним улогама, бригом о деци и другим лицима и личним или породичним разлозима<sup>296</sup>. Жене су биле носиоци само 17% пољопривредних газдинстава у Србији, по Попису пољопривреде из 2012. године, а и знатно ређе су биле запослене на газдинствима, иако чине већину помажућих чланова домаћинства. Жене чине већину запослених у области здравствене и социјалне заштите, док их је најмање у сектору саобраћаја, грађевине и рударства. То значи и да буџетске мере „штедње“ диспропорционално погађају жене у односу на мушкарце. Сектори у којима је концентрисана женска радна снага су традиционално потплаћени (здравство, просвета), иако су они од виталног значаја за обнављање људских ресурса и квалитет живота<sup>297</sup>. У овом истраживању је наведено и да мушкарци имају веће нето зараде од жена, у свим деловима Србије, што је последица веће запослености мушкараца на бољим радним местима и у плаћенијим секторима, што се одражава и на пензије жена које су ниже.<sup>298</sup>

У истраживању *Положај жена на тржишту рада*<sup>299</sup> из 2017. године се указује на потребу унапређења стања и креирања специфичних мера не само активне политике запошљавања, него и у другим областима, посебно имајући у виду да је преко 40% жена радног узраста у Републици Србији искључено са тржишта рада. Родни јаз присутан је код свих индикатора и у свим регионима у Србији, а најизраженији је у стопама неактивности (стопа неактивности жене је виша за 15 процентних поена у односу на стопу неактивности мушкараца) и запослености (стопа запослености жене радног узраста у 2016. години износила је 48,4% и била је 13,5 процентних поена нижа од стопе запослености мушкараца)<sup>300</sup>. Из ових података произлази потреба даљег континуираног оснаживања жена и предузимања различитих мера за

<sup>294</sup> Поверник за заштиту равноправности је 2013. године спровео два истраживања јавног мњења „Однос представника јавне власти према дискриминацији у Србији“ и „Однос грађана према дискриминацији у Србији“.

<sup>295</sup> Родна равноправност у Србији 2014: Анализа стања у области економије, Марина Хјусон, Вишиња Баћановић, Зборник Института за криминолошка и социолошка истраживања (ИКСИ), стр. 13, број 2/2014, доступно на интернет адреси:

[https://www.academia.edu/23382602/RODNA\\_RAVNOPRAVNOST\\_U\\_SRBIJI\\_2014\\_ANALIZA\\_STANJA\\_U\\_OBLASTI\\_EKONOMIJE](https://www.academia.edu/23382602/RODNA_RAVNOPRAVNOST_U_SRBIJI_2014_ANALIZA_STANJA_U_OBLASTI_EKONOMIJE)

<sup>296</sup> Родна равноправност у Србији 2014: Анализа стања у области економије, стр. 14

<sup>297</sup> Исто, стр. 15

<sup>298</sup> Исто, стр. 16

<sup>299</sup> Положај жена на тржишту рада, ауторке Јована Пантовић, Сарита Брадаш и Ксенија Петовар, Центар за демократију и Friedrich-Ebert-Stiftung, Београд, октобар 2017 – доступно на интернет адреси: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/13759.pdf>

<sup>300</sup> Исто, стр. 8

остваривање равноправности, како у погледу развоја законског оквира и омогућавања остваривања једнаких права жена из сеоских и градских подручја, тако и у погледу креирања специфичних мера за подстицање запошљавања, повећања обухвата лица овим мерама и јасног дефинисања циљева и циљних група, поготово када су у питању жене на тржишту рада.

О положају жена на тржишту рада и појединим примерима изузетно тешког положаја на раду говоре подаци из публикације *Жене говоре*<sup>301</sup> из 2017. године. У овој публикацији су дати лични примери и сведочења, наводећи да сазнање да постоје жене које су приморане да пристану на секс са послодавцем због пар хиљада више, како би могле да прехране породицу, не оставља простора за тврђњу „нисам знала/знао“. Жене које раде данас устају са страхом и лежу са страхом: да ли ће изгубити посао, да ли ће дан на послу протећи без стреса и понижавања, да ли ће плата бити на време, да ли ће моћи да преживи са тако мало новца до следеће плате. У овој публикацији је наведено да је то свакидашњица скоро сваке запослене жене у Србији, било да ради за стално, на одређено, на њиви, у државној или приватној фирмама. На послу ћути и трпи, а код куће је опет чека посао око спремања хране, чишћења, бриге за децу и старије чланове домаћинства, на селу брига о домаћим животињама, башти.<sup>302</sup> Такође, у овој публикацији је указано да је све више оних које раде преко омладинских задруга (иако имају више од 30 година) и разних агенција. У сведочењу једна од жена наводи да ради већ десетак година у хладњачи која пакује воће и поврће, углавном преко Омладинске задруге или на уговор о повремено-привременим пословима. Ради се у три смене по осам сати, али без и једног слободног дана некада и више месеци. Навела је да је покушавала да пронађе посао где ће је пријавити, али да је нико неће са образложењем да је „матора“.<sup>303</sup> Дискриминација, указује се у овој публикацији, почиње већ на самом разговору за посао. Много је младих жена говорило о томе да их обавезно питају за брачни статус, за број и узраст деце, ако их имају, а неке од њих су потписивале уговоре којим се обавезују да неће у одређеном периоду имати децу, и да у случају да остану у другом стању послодавац може да их отпусти без икаквих санкција. Жене изнад 40 година старости многи од послодаваца не желе ни да приме на разговор. „Тражимо младе, а не бабе“ рекао је послодавац једној 43-годишњакињи, наведено је у овој публикацији. Жене су мање плаћене у односу на мушкираче за исту врсту рада, теже долазе до посла, раде на слабије плаћеним радним mestима, теже напредују, а посао најчешће налазе у гранама које су на било који начин брига о другима, и у гранама које важе за мање профитне (нпр. текстилна индустрија). У публикацији је наведено да међу женама постоје и категорије које су вишеструко дискриминисане (Ромкиње, инвалидкиње, жене сеоских подручја).<sup>304</sup> Једна од жена је навела да ради у болници већ више од двадесет година, а да се последњих неколико година стање променило, нема довољно лекара-специјалиста, па су поједини лекари преоптерећени. Тај притисак се пренео и на медицинске сестре и техничаре, што је довело до поремећаја у понашању комплетног болничког особља. Навела је да су медицинске сестре изложене свакодневном малтретирању и понижавању, сексуалним нападима, подметању, оговарању и различитим притисцима. Такође је навела да ћути и када неку колегиницу лажно оптуже, јер страхује да не остане без посла.<sup>305</sup> Друга жена је навела да је самохрана мајка два детета, живи на селу, где се рад у кући не вреднује него се

<sup>301</sup> *Жене говоре*, Милица Лупшор, Весна Ђорђевић, Желька Јоргић Ђокић, РОЗА Удружење за радна права жена-Зрењанин, Зрењанин 2017

<sup>302</sup> *Жене говоре*, стр. 9

<sup>303</sup> Исто, стр. 12

<sup>304</sup> Исто, стр. 18

<sup>305</sup> Исто, стр. 18

подразумева. Жене раде у башти, пазе децу, негују старе родитеље, а за све то нису плаћене, јер је жена, каже, предодређена за то. Када се запослила у једној приватној продавници (бутику), власник је врло брзо почeo да јој се удвара и прети да ће остати без посла ако не прихвати оно што нуди, што је трајало три месеца, од којих за два није добила плату. Позвала је инспекцију која је донела решење да лични доходак мора да се исплати, а продавница је одмах била затворена, због чега саветује женама да не трпе неправду и да одмах пријављују све неправилности, како би оствариле своја права.<sup>306</sup>

Жена која ради у фабрици више од петнаест година, и то у погону са мушкарцима, наводи да је увек било разлике у платама и разних облика понижавања, али последње две године пред отказ је постало немогуће радити. Када треба да се носи нешто тешко, она је мушкарац, а када треба да се риба, онда је жена. Мушкарци иду на систематски преглед због лепкова које удишемо, али жене не, као да не дишу исти ваздух. Ако иду више од два пута у тоалет морају да донесе лекарска уверења. Када је мањи обим посла прво жене добијају отказ. Ова жена такође наводи да се, у другом погону где жене шију, тражи да носе црвене траке у време менструалног циклуса, јер ће тада бити мање продуктивне, а и да може да се прати да нека млада жена не остане у другом стању, како би јој на време дали отказ. Када је о овоме јавно испричала на једној трибини, колеге су престале да причају са њом, а жене из другог погона су је напале да није требала да износи њихову срамоту. Међутим, шефица тих жене је смењена, жене не носе више црвене траке, а она је била једина радница за стално која је добила отказ када се смањио обим посла, додуше после више месеци од наступања на трибини, како не би могла да се жали да је то разлог због којег је добила отказ.<sup>307</sup>

У вези са положајем запослених код страних инвеститора, у овом извештају је наведено да се већина ових послодаваца гаси после уговореног рока за боравак у Републици Србији, а раднице опет остају без посла, да су то радна места која у другим земљама неће нико да обавља, јер се ради о индустријама које су „прљаве“ или захтевају нормирани мануелни рад, а у земљама из којих долазе то је више плаћено.<sup>308</sup>

Положај текстилних радница у Србији био је предмет *Истраживања о условима рада у текстилној индустрији у Србији*<sup>309</sup>, организације Clean Clothes Campain, такође из 2017. године. У овом истраживању је указано да се балканске државе, у жељи да се изборе са високом незапосленошћу с обзиром на стање својих девастираних економија, такмиче за стране инвестиције уз све веће директне и индиректне субвенције за инвеститоре, а Србија је у томе веома успешна. У овом извештају је наведено да из српских фабрика потичу брендови попут: Armani, Burberry, Calzedonia, Decathlon, Dolce & Gabbana, Ermenegildo Zegna, Golden Lady, Gucci, H&M, Inditex/Zara, Louis Vuitton/LVMH, Next, Mango, Max Mara, Marks & Spencer, Prada, s'Oliver, Schiesser, Schöffel, Top Shop, Tesco, Tommy Hilfiger/ PVH, Versace. Спроведена су теренска истраживања, како би се проценили услови рада у овој индустрији, међутим било је изузетно тешко пронаћи запослене који су били спремни да разговарају, због њиховог страха од гubitка посла, због чега је било неопходно осигурати анонимност запослених и имена

<sup>306</sup> Исто, стр. 19

<sup>307</sup> Исто, стр. 21

<sup>308</sup> Исто, стр. 22

<sup>309</sup> *Истраживање о условима рада у текстилној индустрији у Србији*, Clean Clothes Campain, Бојана Тамињића, Стефан Алексић, Bettina Musiolek, 2017, доступно на интернет адреси: <http://pe.org.rs/wp-content/uploads/2018/06/Istra%C5%BEivanje-o-uslovima-rada-u-tekstilnoj-industriji-Srbija.pdf>

фабрика (у питању су биле две фабрике). У истраживању је наведено да су се запослени у Geoхи сложили да се објави име фабрике, с обзиром да су извештаји управе у којима се радници упућују да користе пелене како би избегавали одлазак у тоалет изазвали током 2016. године велику критику у медијима. Интервју запослених указују на прековремени месечни рад од 32 сата (законски максимум недељно је 8 сати + 26% увећање зараде за прековремени рад), који је неплаћен или недовољно плаћен јер је нето зарада мања од минималне законске зараде и недовољна је за преживљавање. Када се рачуна овај прековремени рад, нето зарада запослених је мања од износа који је компанија уговором са државом обавезна да плати.<sup>310</sup> Поред тога, у овом извештају се наводе цитати интервјуисаних радница које су говориле о третману без поштовања, застрашивању и притиску од стране надзорника и управника, а неки запослени су навели да је коришћење тоалета и даље предмет спора. Такође су навођени примери да системи за климатизацију и за одвођење димних гасова не функционишу. Запослени су наводили да се током две недеље јуна и јула 2017, преко 20 онесвестило, а запосленима је понекад било забрањено да позву службу за хитну помоћ. Захваљујући притисцима националних и интернационалних актера за радна права, од краја јула клима уређаји су у функцији, али у септембру 2017. системи за одвођење димних гасова и даље не раде. Такође, у истраживању је наведено следеће: „Знамо када ће неки инспектор или менаџер из Италије да посети фабрику, јер онда управа отвара врата и прозоре, и укључује клима уређаје. А иначе нам управници говоре: „Ако отворите врата, одмах остајете без посла.“<sup>311</sup>

О изузетно тешком положају жена на селу, упркос успостављеном законодавном и институционалном оквиру и механизмима за родну равноправност на националном и локалном нивоу у Србији, наводи се и у публикацији Фондације Центар за демократију из 2018. године *Жене на селу – од невидљивости до развојног потенцијала*<sup>312</sup>. Становништво руралних подручја у Србији је и даље у значајно већем ризику од сиромаштва и искључености. Овај извештај представља анализу локалних планова запошљавања кроз три локалне самоуправе – Ужице, Зрењанин и Књажевац. Анализа је показала да се, иако ове три локалне самоуправе имају донете локалне планове за остваривање родне равноправности, локалне политике запошљавања карактерише одсуство родне перспективе – не користи се родно осетљива статистика, нема анализе родних неједнакости на тржишту рада, као ни родно сензитивних циљева и акција. Један од разлога оваквом стању лежи у родно неутралним националним политикама запошљавања. Квалитативно истраживање упућује на непостојање могућности за алтернативно запошљавање ван пољопривреде, што има за последицу искљученост жене са тржишта рада и ангажовање на неплаћеним кућним или породичним пословима. Као једна од препорука за унапређење положаја жене на селу, у овој публикацији се наводи да је потребно проценити ефекте досадашњих интервенција на положај жене и мушкараца, на основу чега је потребно увести родне перспективе у локалне политике као предуслов за успостављање родне једнакости уопште, а нарочито на селу<sup>313</sup>.

<sup>310</sup> Истраживање о условима рада у текстилној индустрији у Србији, стр. 6

<sup>311</sup> Исто, стр. 6 и 7

<sup>312</sup> Жене на селу – од невидљивости до развојног потенцијала, Фондација Центар за демократију, Београд 2018 - доступно на интернет адреси: <http://www.centaronline.org/userfiles/files/publikacije/fcd-zene-na-selu.pdf>

<sup>313</sup> Жене на селу – од невидљивости до развојног потенцијала, стр. 13

Истраживање Фондације Kvinnna till Kvinnna *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*<sup>314</sup> из 2019. године, испитује родну дискриминацију, која се дефинише као дискриминација којој је особа изложена због рода којем припада, до које долази зато што је неко жена, мушкарац или припада неком другом родном идентитету. Родна дискриминација погађа и жене и мушкарце, с тим што су јој чешће изложене жене. У извештају је наведено да је један од изазова тај што велики број испитаница и испитаника није умео да препозна родну дискриминацију услед мањка знања и информација, појединци нису разликовали дискриминацију од злостављања на раду, а било је и оних који су нормализовали дискриминацију, нису свесни ове појаве и чињенице кршења права. Према резултатима овог истраживања жене су изложеније родној дискриминацији на радном месту, постоје предрасуде према особама са инвалидитетом нарочито женама у разговорима за посао, што указује на вишеструку дискриминацију. Лезбејке, гејеви, бисексуалне, транс, квир, интерсексуалне, асексуалне и особе других сексуалности, полова и родова (LGBTQIA+) се суочавају са дискриминацијом али и са проблемима да је докажу, будући да је обично посредна, скривена или чак невидљива. Такође, у овом истраживању је указано да Ромкиње спадају у групу која се суочава са највећим потешкоћама и дискриминацијом на тржишту рада јер су дискриминисане и по основу рода и по основу етничке припадности.<sup>315</sup>

Родна дискриминација на тржишту рада почиње у току процеса запошљавања, када се женама чешће него мушкарцима постављају питања о брачном статусу и планирању породице. Више од половине анкетираних из овог истраживања имало је искуства са дискриминацијом када је реч о напредовању на послу. Жене се суочавају и с тим да им послодавац упућује алузије и предлоге сексуалне природе, а присутно је и сексуално узнемирање. Готово половина анкетираних жена изјавила је да је искусила неки вид сексуалног узнемирања на радном месту, а свака пета да је сексуалном узнемирању била изложена више пута. Што се тиче уговора о раду, готово половина анкетираних је изјавила да им је у претходних десет година барем једном тражено да обављају редован посао без закљученог уговора. Раднице и радници без уговора у просеку имају мање зараде. Према резултатима анкете, послодавци нерадо запошљавају младе жене, јер могу да остану у другом стању и постану мајке, због чега би могле чешће да одстичу с посла. Поједине жене су, по повратку с породилског одсуства, премештене на ниже радно место. Ипак, установљено је да је веома мали број случајева дискриминације завршио на суду, мада грађански судови не располажу родно осетљивим подацима. Институција Повереника за заштиту равноправности и организације цивилног друштва раде на повећању свести о родној дискриминацији у области рада и запошљавања, али то није довољно, констатовано је у овом истраживању.<sup>316</sup>

У овом истраживању је наведено и да је уочена тенденција „нормализације дискриминације“, а у појединим случајевима, лица која су изјавила да су се суочила са дискриминацијом на тржишту рада нису могла да разазнају да ли је реч о дискриминацији по основу рода или неког другог својства или о неком другом облику злостављања, односно мобинга. Резултати интервјуа, на пример, откривају да постоје случајеви где се дискриминација или неједнако поступање по основу рода доживљава као нешто што је саставни део радног живота, због чега

<sup>314</sup> Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији, Фондација Kvinnna till Kvinnna, 2019, доступно на интернет адреси: [https://kvinnatillkvinnna.org/wp-content/uploads/2019/04/EU\\_Final\\_GenderLabourSerbia\\_srb.pdf](https://kvinnatillkvinnna.org/wp-content/uploads/2019/04/EU_Final_GenderLabourSerbia_srb.pdf)

<sup>315</sup> Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији, стр. 4

<sup>316</sup> Исто, стр. 4

се не пријављује. Такође „нормализацији дискриминације“ биле су склоније испитанице и испитаници који живе у сеоској средини, имају нижи степен образовања и нижи друштвени статус.<sup>317</sup> Будући да велики број случајева остаје непријављен, није могуће прикупити податке или примере из судске праксе, а релевантне институције (грађански судови и канцеларије инспекције рада широм земље, као ни Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања) нису одговорили на позиве за разговор приликом сачињавања овог извештаја.<sup>318</sup> Ипак, тестирањем на друге демографске карактеристике, сектор запошљавања, позицију на радном месту и месечну нето зараду, установљено је да је два и по пута већа вероватноћа да ће се са дискриминацијом на радном месту сочути жене него мушкирци - 47% жена и 28% мушкирца.<sup>319</sup> Испитаницима су при запошљавању најчешће постављана питања о брачном статусу (62% жена и 57% мушкирца) и деци (36% жена и 26% мушкирца), било о томе да ли има или планира да има деце, а од око 7% жена је тражено лекарско уверење да нису у другом стању.<sup>320</sup>

Исто тако, дискриминација је и даље видљива у огласима за посао, у којима се понекад назначава да за посао могу да се пријаве само жене или само мушкирци. Институција Повереника је претходних година упућивала препоруке у вези с овим питањем, што је допринело смањењу учсталости такве праксе.<sup>321</sup> Када је реч о одабиру кандидата/киња, интервјуисане особе сматрају да се и даље предност даје мушкирцима. Од укупног броја анкетираних лица која тренутно имају посао или су га имала у претходних десет година, 55,6% навело је да је доживело дискриминацију у погледу напредовања.<sup>322</sup>

Готово половина анкетираних с радним искуством у претходних десет година (44,8%) пријавила је да је од њих тражено да редовно раде без уговора. Међу онима који тренутно имају запослење, 10% нема склопљен уговор о раду, што указује да је рад на црно пракса која је и даље приступна на тржишту рада. Већина анкетираних радника/ца без уговора (61,1%) ради у приватном сектору, а више од половине (51,3%) заузима нижа радна места, 33,3% је на средњем нивоу, док је 15,4% навело да су самозапослени/е. Нико од анкетираних на руководећем положају не ради без уговора. Прекарност низких радних места огледа се и у зарадама, које су, за оне без уговора о раду, у просеку имају мање – 45% зарадује мање од 200 евра месечно.<sup>323</sup>

У овом извештају је такође наведено да велики број послодаваца/ки нерадо запошљава младе жене због потенцијалне трудноће и мајчинства. Резултати анкете откривају да је 22% испитаница имало искуства с трудноћом док је било запослено. Готово трећини њих (28%) било је ускраћено право на плаћено породилјско одсуство – нису примиле накнаду зараде нити су добиле друге накнаде предвиђене законом.<sup>324</sup>

<sup>317</sup> Исто, стр. 18

<sup>318</sup> Исто, стр. 19

<sup>319</sup> Исто, стр. 20

<sup>320</sup> Исто, стр. 24

<sup>321</sup> Исто, стр. 25

<sup>322</sup> Исто, стр. 27

<sup>323</sup> Исто, стр. 27

<sup>324</sup> Исто, стр. 33

*Заједничка информација Комитету за елиминисање дискриминације жена*<sup>325</sup> из 2018. године скреће пажњу на утицај који имају мере штедње на женска права у Србији. Иако су значајне економске реформе и мере штедње уведене и спроведене у претходним годинама, постоји потпуни недостатак процене њиховог утицаја на родна питања. У овој информацији је наведено да мере попут забране запошљавања у јавном сектору имају знатно више негативног утицаја на жене него на мушкарце, посебно на жене из вишеструко угрожених група (Ромкиње, жене са инвалидитетом, самохране мајке, жене у руралним подручјима, итд.). С друге стране, мере као што су смањење плате у јавном сектору такође утичу на жене више него на мушкарце, јер жене представљају већину свих запослених у јавном сектору, што је поткрепљено подацима Републичког завода за статистику из 2017. године - готово 80% жена је запослено у центрима за социјални рад, више од 70% у образовању и око 70% у правосуђу. Стопа запослености жена је 38,1% у односу на 52,8% мушкираца, а стопа неактивности жена 54,5% наспрам 38,2% стопе неактивности мушкираца.<sup>326</sup>

Истраживање *Култура рађања и партнериски живот у Србији*<sup>327</sup>, објављено 2017. године, има за циљ омогућавање креирања политика које ће се заснivати на унапређењу родне равноправности, узимајући у већој мери у обзир непосредно искуство жена у Србији. Прикупљени подаци показују да низак степен образовања, несигурност и незапосленост доприносе неравноправном положају жене у друштву и породици. Истовремено, одржава се традиционална подела родних улога и оптерећеност жена кућним послом. Подаци из овог истраживања даље показују да када се збирно посматрају плаћене и неплаћене активности, жене дневно раде један сат дуже од мушкираца, односно да све активности у домаћинству жене обављају много чешће од мушкираца.<sup>328</sup> Такође, у овом истраживању се наводи да јачање равноправности жене, изражено кроз установљавање тела, доношење и побољшање закона и доношење стратегије о родној равноправности у Републици Србији, није координисано са мерама подршке породици, како би представљали функционалну целину, а постојећи државни ресурси за помоћ породици нису довољно искоришћени.<sup>329</sup>

Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду је 2018. године објавио истраживање *Универзитети између меритократије и патријархата: жене и моћ делања*<sup>330</sup> које је имало за циљ да укаже на положај жена у високом образовању. Резултати до којих се овом приликом дошло указују да постоји висок родни дисбаланс у броју жена и мушкираца на руководећим позицијама у систему високог образовања, који функционише по принципу склапања неформалних савеза у директној вези са родном димензијом, подржавајући мушкире у каријерном напредовању. Такође, ова студија је указала на постојање неравноправне поделе породичних обавеза, па се највеће разлике између мушкираца и жене

<sup>325</sup> *Information for the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Pre-sessional Working group for the 72nd session on reviewing the Republic of Serbia*, Асоцијација жена ФемПлатз и А11 - Иницијатива за економска и социјална права, јун 2018 - доступно на интернет адреси:

[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT\\_CEDAW\\_ICO\\_SRBI\\_31783\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT_CEDAW_ICO_SRBI_31783_E.pdf)

<sup>326</sup> Исто, стр. 2

<sup>327</sup> Сажетак истраживања *Култура рађања и партнериски живот у Србији*, Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду уз подршку Центра за маме, часопис Лимес Плус – часопис за друштвене и хуманистичке науке (№.3, 2017) - доступно на интернет адреси: <http://media7.centarzamame.rs/2018/03/Izvestaj-Mame-u-Srbiji-Centar-za-mame.pdf>

<sup>328</sup> Исто, стр. 5

<sup>329</sup> Исто, стр. 6

<sup>330</sup> *Универзитети између меритократије и патријархата: жене и моћ делања*, Институт за филозофију и друштвену теорију Универзитета у Београду, Београд 2018, доступно на интернет адреси:

<http://www.perform.network/upload/resources/documents/3AcbNGuD.pdf>

на руководећим позицијама виде у „помирењу“ професионалног и породичног живота. Немогућност остварења равноправности унутар сфере домаћинства довела је до дупле оптерећености, па иако жене формално заузимају лидерске позиције, истовремено носе и већи терет административних послова „нижег ранга“ у поређењу са мушкарцима, са друге стране њихова подређеност у домаћинству је остала нетакнута.

Пракса Повереника у поступању по притужбама, као и налази различитих истраживања и извештаја, показују да до дискриминације на основу пола/рода најчешће долази управо у сфери запошљавања или на послу. Имајући у виду наведено, а како подаци показују да су жене у мањем проценту запослене од мушкараца и да чине највећу рањиву групу на тржишту рада у Републици Србији, Повереник је у мају 2015. године Народној скупштини Републике Србије поднео Посебан извештај о дискриминацији жена<sup>331</sup>. У овом извештају је указано на различите облике дискриминације са којима се жене у Србији суочавају и у њему су дате препоруке за побољшање њиховог положаја. Према овом извештају, дискриминацији су посебно изложене Ромкиње, жене са инвалидитетом, самохране мајке, избегле или расељене жене, сиромашне, жене са села и др.

Повреда начела једнакости приликом запошљавања најчешће се дешава када послодавци захтевају одређени пол кандидата, а жене су више дискриминисане у радним односима и на послу, од постављања питања у вези са планирањем породице, преко сексуалног узнемирања на радном месту, до немогућности напредовања. У Посебном извештају Повереника је наведено да се неретко дискриминација жена на послу манифестије премештањем на нижа и мање плаћена радна места, након повратка са породиљског одсуства. У извештају је указано да мушкарци, након породиљског одсуства партнerekе, скоро да и не одсуствују са рада ради неге детета. Жене су дискриминисане у свим областима јавног и приватног живота, а дискриминацији су посебно изложене жене из вишеструког маргинализованих група. За положаје, професије и занимања жена и даље се користи мушки род, а присутна је и родна сегрегација занимања, жена из вишеструког маргинализованих група нема у јавном животу, посебно на местима на којима се одлучује, жене су недовољно заступљене у извршној власти на свим нивоима. Поред тога, наставни материјали обилују родним стереотипима, ромске девојчице су у посебно лошем положају у систему образовања.<sup>332</sup>

Веома је мали број предузетница, као и жена на управљачким положајима у компанијама. Положај жена на селу је лош, мали је број власница пољопривредних газдинстава, а отежан им је приступ здравственој заштити и другим јавним услугама. Жене су изложене разним облицима насиља, заштита од насиља није адекватна, а често су изложене и секундарној виктимизацији након пријављивања насиља. Иако постоје извесни помаци у учешћу жена у сектору безбедности, њих још увек нема доволно на високим позицијама одлучивања. У медијима се жене још увек приказују сексистички и стереотипно, о насиљу над женама се пише на сензационалистички начин, а жене из вишеструког маргинализованих група скроз су невидљиве у медијском простору.<sup>333</sup>

<sup>331</sup> Посебан извештај о дискриминацији жена, доступан на интернет адреси: <http://ravноправност.gov.rs/izvestaji/>

<sup>332</sup> Исто, стр. 9

<sup>333</sup> Исто, стр. 21

Са сличним изазовима суочавају се и друге државе чланице Европске уније и Савета Европе. Тако је и Европски суд за људска права у више случајева доносио одлуку да је дошло до повреде члана 14. Европске конвенције на основу пола у области рада и запошљавања. Примера ради жене нису добијале посао из разлога што су одређени послови „мушки“.<sup>334</sup> У једном предмету подноситељка представке је полагала испит како би постала државна службеница. Након што је испит положила, обавештена је да неће добити посао јер не испуњава конкурсне услове – „особа мушких пола“ и „завршена војна служба“. Суд је одлучио да није било објективног и разумног оправдања за разликовање у поступању, односно да се спорним разликовањем није тежило легитимном циљу. Такође у другом случају који се односио на право на поштовање приватног и породичног живота из угла социјалних давања<sup>335</sup>, подноситељки представке након рађања близанаца, када се вратила на посао, на непуно радно време надлежни орган је одбио да настави плаћање 50% накнаде по основу инвалидности. Европски суд је у том случају, између осталог, утврдио да метод који се примењује само у случајевима рада на непуно радно време на посредан начин дискриминише жене, будући да је готово искључиво на њих примењиван (у 97% случајева), те да није било разумног оправдања за ову разлику у третману.

Повећан број притужби пред Повереником био је био посебно изражен почетком 2014. године када трудницама, које су биле запослене на одређено време, није продужаван уговор о раду када послодавцу саопште да су трудне. Иако је у овим ситуацијама било евидентно да је трудноћа разлог због којег радни однос није продужен, према одредбама тадашњег Закона о раду, послодавац није био у обавези да продужи радни однос трудници. Повећан број притужби, између осталог, указао је да се развила дискриминаторна пракса код неких послодаваца да се женама које су запослене на одређено време не продужава уговор ако остану трудне. Повереник је упозорио на ову појаву и подржао иницијативе за измену Закона о раду, који је током 2014. године изменењен тако што сада послодавац има обавезу да продужи радни однос жени запосленој на одређено време када затрудни, до истека породильског одсуства, односно, одсуства са рада ради неге детета. У пракси Повереника забележени су и случајеви дискриминације жена приликом тражења посла, када послодавац тражи одређен пол кандидата, изглед и/или старосно доба, као и у току рада, премештајем на нижа и мање плаћена радна места након повратка са породильског одсуства, ненапредовањем или ускраћивањем усавршавања због, на пример, „породичних обавеза“.

Пракса Повереника је указала и на проблеме који настају применом Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, имајући у виду да су жене подносиле притужбе због промена положаја на раду након повратка са породильског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Најчешће се радило о радном односу на одређено време који због одређеног максималног трајања прописаног Законом о раду, као и немогућности прерастања радног односа на одређено време у радни однос на неодређено време због забране запошљавања у јавном сектору, о чему је већ било речи у претходном делу овог извештаја.

<sup>334</sup> Hülya Ebru Demirel v. Turkey, представка бр. 30733/08 пресуда од 19. јуна 2018. године,  
Emel Boyraz v. Turkey, представка број 61960/08, пресуда од 2. децембра 2014. године)

<sup>335</sup> Di Trizio v. Switzerland, представка бр. 7186/09, пресуда од 2. фебруара 2016. године

Такође, о утицају појединих прописа на положај жена говори и чињеница да је, примера ради, новим Законом о здравственом осигурању<sup>336</sup>, прописано да би будуће маме требале да раде 12 месеци у континуитету да би примале пун износ накнаде зараде за време трудничког боловања. Према ранијим прописима овај рок износио је три месеца. Наиме, према новоусвојеном закону, уколико су труднице пре отварања трудничког боловања биле запослене мање од 12 месеци, накнада зараде за време боловања се рачуна тако што се оствареној заради за време радног односа додаје недостајући број месеци рачунајући минималну зараду као просечну. Овакав начин обрачуна накнаде зараде свим радницама које остварују зараду већу од минималне, у великој мери умањује износ накнаде и то за време боловања. Када се даље посматра положај ових жена након порођаја, применом Закона о финансијској подршци породици са децом, накнада зараде за време након порођаја ће још више бити смањена, имајући у виду начин обрачуна и период који је продужен на 18 месеци. На ефекте примене Закона о финансијској подршци породици са децом Повереник је скретао пажњу обрађивачу још у фази нацрта закона, као и након његовог доношења подношењем иницијатива за његову измену, као и предлога за оцену уставности, о чему ће бити више речи у даљем тексту овог извештаја.

У пракси је родну равноправност тешко остварити без сразмерног и непосредног учешћа жена у процесу доношења одлука у свим областима јавног живота, и то на свим нивоима. О положају жена и њиховој заступљености на позицијама одлучивања говоре резултати упитника који је Повереник у априлу 2017. године упутио свим јединицама локалне самоуправе у Србији, како би пратио имплементацију раније упућене препоруке мера за остваривање родне равноправности у јединицама локалне самоуправе, указују на недовољну заступљеност жена, без обзира на помаке учињене последњих година. Одговори на питања које су јединице локалне самоуправе доставиле Поверенику указали су на проценат заступљености жена и мушкараца у политичком и јавном животу, у вршењу јавних и свих других функција у органима јединица локалне самоуправе и јавним предузећима, као и у јавним установама које оснива општина/град<sup>337</sup>. Резултати показују да су у само 12 јединица локалне самоуправе жене градоначелнице или председнице општина, а у градским већима на четири мушкараца учествује тек једна жена. Такође, свега 14% жена је на позицији председнице скупштине општине/града. Жене чине свега 10,7% свих савета месних заједница, а на позицији председнице месних заједница/савета месних заједница налази се само 7,1% жена. Поред тога, несразмерна заступљеност жена присутна је и у саставу руководства јавних предузећа чији је оснивач општина/град. Анализа је показала да су жене руководитељке јавних предузећа чији је оснивач општина/град у 15,5% случајева, а мушкарци у 84,5% случајева, што значи да је у Републици Србији, у руководствима јавних предузећа чији су оснивачи локалне самоуправе, постављена приближно једна жена на пет мушкараца. Што се тиче надзорних одбора, жене чине 28,9% а мушкарци 71,1% чланства надзорних одбора јавних предузећа, док се на функцији председника надзорних одбора јавних предузећа налази 83,1% мушкараца и свега 16,9% жена. Када је реч о саставу руководства јавних установа и организација чији је оснивач општина/град, анализа стања је показала да су на руководећим позицијама жене заступљене са 51,2%, а мушкарци са 48,8%. Имајући у виду наведено, ради постизања пуне равноправности, нужно је обезбедити укључивање и подстицање равномерне заступљености

<sup>336</sup> „Службени гласник РС“, број 25/19

<sup>337</sup> Доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2018/07/Skra%C4%87eni-RGI-2017-PZR.pdf>

жена и мушкараца у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединица локалне самоуправе.<sup>338</sup>

Такође, Повереник је претходних година упућивао препоруке мера за остваривање равноправности Националној служби за запошљавање као и другим субјектима који се баве оглашавањем послова указујући да врше претходну контролу, као и да не објављују огласе за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење, указујући да изузетак могу бити ситуације када се оглас за запослење односи на посао чија је природа таква или се посао обавља у таквим условима да лично својство представља стварни одлучујући услов за обављање послова, те ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана. С тим у вези, остварена је и сарадња са овим привредним субјектима, који се обраћају Поверенику када имају недоумицу поводом објављивања конкретних огласа. Поред тога, Повереник кроз обуке и семинаре стално указује на потребу увођења анонимних, неперсонализованих интервјуа у циљу превенције дискриминације у области рада и запошљавања.

И друга истраживања Повереника, као и пракса у поступању по притужбама, говоре у прилог чињеницама наведеним у претходним поглављима, о чему су поједини примери дати у наставку овог поглавља.

### 5.1.1. Мишљења и препоруке Повереника

#### ***По повратку са породилског одсуства радници отказан уговор о раду***

Запослена жена је поднела притужбу против послодавца који јој је првог дана након повратка са породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета отказао уговор о раду, као технолошком вишку. Послодавац је у изјашњењу навео да радни однос запослене није престао због одласка на породилско одсуство већ је узрокован технолошким и организационим променама. У току поступка утврђено је да је код послодавца током две претходне године укинуто само једно радно место и то радно место на којем је радила подноситељка притужбе, а утврђено је и да је послодавац запослену која је мењала подноситељку притужбе запослио на неодређено време. Дато је мишљење да је послодавац одлуком да запосленој откаже уговор о раду првог дана након повратка са породилског одсуства прекршио одредбе Закона о забрани дискриминације и препоручено му је да препоруку објави на огласној табли, да за све своје запослене који раде на руковођећим местима организује одговарајућу обуку која ће им омогућити да превазиђу полне/родне стереотипе и предрасуде, упознају се са прописима о забрани дискриминације по основу пола/рода и начином остваривања принципа једнаких могућности у оквиру привредног друштва, као и да убудуће у оквиру обављања своје делатности и пословања не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

<sup>338</sup> Доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/rodna-ravnopravnost-u-jedinicama-lokalne-samouprave/>

### **Послодавац преместио запослену на друго радно место одмах након повратка са одсуства са рада ради неге детета јер није оцењена током одсуства**

Запослена жена је поднела притужбу у којој је навела да је послодавац, једна пословна банка, током њеног одсуства са рада због породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, укинуо радно место на којем је до тада радила. Наиме, пре њеног одласка на одсуство ради одржавања трудноће, секретарске послове обављале су она и њена колегиница, а послодавац је одлучио да на месту пословне секретарке задржи колегиницу подноситељке притужбе, док је она премештена на радно место благајнице. Ову одлуку послодавац је донео на основу резултата оцењивања спроведеног за 2013. и 2014. годину. Подноситељка притужбе није оцењена у том периоду, јер је била на породиљском одсуству и одсуству са рада ради неге детета чиме је доведена у неједнак положај на основу пола и породичног статуса у односу на друге запослене о чијем је радноправном статусу одлучивано у наведеном периоду. Повереник је дао мишљење да су одлуком послодавца да премести подноситељку притужбе са радног места пословне секретарке на радно место благајнице, а која је заснована искључиво на резултатима оцењивања за 2013. и 2014. годину, прекршене одредбе Закона о забрани дискриминације. Због тога је послодавцу препоручено да преиспита одлуку о премештају подноситељке притужбе на радно место благајнице, тако што ће применити објективне критеријуме и мерила на основу којих ће свеобухватно проценити њене радне вештине, знања и способности за рад на радном месту пословне секретарке, не узимајући у обзир резултате оцењивања из 2013. и 2014. године, имајући у виду чињеницу да није била оцењена током овог периода. Такође, послодавцу је препоручено да усагласи интерне акте банке са антидискриминационим законодавством, тако да жене које нису оцењиване током трудноће и породиљског одсуства, као и запослени током одсуства са рада ради неге детета, не би били доведени у неједнак положај у односу на остале запослене, уколико им послодавац на било који начин мења радноправни статус, током њиховог одсуства или одмах након њиховог повратка на рад.

### **Породиљама није омогућено напредовање под једнаким условима**

Запослене у једном основном суду поднеле су притужбу јер им није омогућено напредовање под једнаким условима као осталим запосленима, због коришћења породиљског одсуства, односно, одсуства са рада ради неге детета. Подноситељке притужбе су две године за редом (2012. и 2013. године) биле оцењене највишом оценом а 2015. године нису напредовале, као остали запослени, због тога што нису оцењене у 2014. години јер су користиле породиљско одсуство, односно, одсуство са рада ради неге детета.

У току поступка анализирани су прописи којима је регулисано напредовање државних службеника, те се циљним и систематским тумачењем прописа, нарочито у контексту антидискриминационог законодавства, зајемчене једнакости полова и уставне заштите мајке и детета, недвосмислено може констатовати да породиљско и одсуство са рада ради неге детета не смеју бити сметња за напредовање државних службеница, нити смеју да се на било који други начин негативно одражавају на њихов положај и радноправни статус. Основни суд је очигледно кренуо од језичког тумачења прописа, заузимајући став да је неопходно да државни

службеник буде оцењен највишом оценом две године за редом, односно у непрекинутом низу у односу на годину у којој се одлучује о напредовању.

Да би се утврдило право значење ове норме, односно њен смисао и циљ, Повереник је анализирао најпре Закон о државним службеницима, који регулише положај и радноправни статус државних службеника. Одредбама члана 88. Закона о државним службеницима, којим се уређује питање напредовања државних службеника, прописано је да је услов за напредовање да државном службенику буде два пута узастопно одређена оцена „нарочито се истиче“. Дакле, овом одредбом се као услов прописују две узастопне оцене „нарочито се истиче“, а не две узастопне године, те право да напредује има сваки државни службеник који има две узастопне оцене „нарочито се истиче“, посматрајући оне године у којима је оцењиван, а не узастопне године.

Због тога је Повереник дао препоруку Основном суду да правилно примени прописе о напредовању државних службеница тако да оне не буду стављене у неравноправан положај због свог личног својства, односно, да испуњеност услова за напредовање сагледа узимајући у обзир оцене које имају, односно, не узимајући у обзир годину у којој нису оцењене због коришћења породиљског, односно, одсуства са рада ради неге детета.

#### **Премештај службенице на ниже радно место након повратка са одсуства са рада ради посебне неге детета**

Поверенику се притужбом обратила запослена у привредном друштву због премештаја на ниже радно место након повратка са одсуства са рада ради посебне неге детета. У притужби је навела да јој је по повратку са одсуства дата понуда за закључење анекса уговора о раду за радно место које не одговара њеној стручној спреми, нити врсти посла које је претходно обављала, под претњом отказа уговора о раду, као и да да њено радно место није укинуто и да су према правилнику послодавца за то радно место потребна три извршиоца. Истакла је да постоје и друга одговарајућа радна места која су упражњена, а која јој послодавац није понудио, па овакву понуду види као чин дискриминације и деградирања. Након спроведеног поступка, Повереник је утврдио да је премештањем запослене на ниже радно место на основу анекса уговора о раду, одмах након повратка са одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац извршио посредну дискриминацију на основу пола. Због тога је дата препорука привредном друштву да предузме све потребне мере у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према запосленој.

#### **Потпуковник узнемиравао и понижавајуће поступао према потпоручници**

Притужбу је поднела потпоручница против потпуковника у Управи Војне академије због сексуалног узнемиравања на радном месту. У притужби је навела да је према њој извршен акт дискриминације на основу пола и родног идентитета, као и узнемиравајуће,увредљиво и понижавајуће поступање које је представљало повреду достојанства њене личности на основу њеног личног својства. Навела је да је потпуковник код кога је била поводом свог евентуалног напредовања распоређивањем на друго формацијско место, током разговора употребљавао речи, фразе и изразе које су врећале њено достојанство, при чему је наводио и примере и

ситуације из свог личног живота. Надаље, потпоручница је навела да се по завршетку разговора упутила из канцеларије у ходник који није био осветљен и да је потпуковник позвао и понудио чак и да је понесе, понављајући да позив за пиће и вечеру остаје. Понуду да је физички понесе није изразио речима, него покретом тела. Потпуковник у свом изјашњењу није оповргао наводе о садржају разговора, већ је само тврдио да није дискриминисао подноситељку притужбе. Након спроведеног поступка, дато је мишљење да се потпоручник преме подноситељки притужбе понашао на начин који узнемира и понижава, како се не би понашао да је на разговор истим поводом дошао запослени мушкарац, чиме је извршио акт дискриминације – узнемирање и понижавајуће поступање на основу пола. Дата је препорука потпуковнику да упути извиђење потпоручници због дискриминаторског понашања према њој приликом разговора у року од 15 дана од дана пријема мишљења са препоруком, као и да се убудуће суздржава од узнемирајућих и понижавајућих поступака којима се врећа достојанство жена.

#### ***Одредбама колективног уговора о јубиларној награди дискриминисани мушкарци***

Притужбу је поднео запослени против послодавца јер је колективним уговором прописано да је послодавац дужан да награди запослене који су на раду код послодавца провели 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година, укључујући и бенефицирани радни стаж. Подносилац притужбе сматра да су овим дискриминисани мушкарци који не могу добити јубиларну награду за 35 година стажа. У изјашњењу послодавца наведено је да је одредба колективног уговора у складу са законским решењем о условима за одлазак у пензију, да „мушкарци одлазе у пензију са 40 година, а жене са 35 година“ и да је жеља послодавца да запослени приликом одласка у пензију добију, поред отпремнине и јубиларну награду. У току поступка утврђено је да су законски услови за стицање права на старосну пензију исти за мушкарце и за жене, према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, односно да осигураник стиче право на старосну пензију кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања и кад наврши 45 година стажа осигурања. С обзиром да колективни уговор прописује да је једини услов за стицање права на јубиларну награду одређен број година стажа код послодавца, не постоје оправдани разлози за прописивање другачијих услова за стицање права на јубиларну награду за мушкарце у односу на жене, нити постоји сразмера између мере која је предузета и циља који се жели остварити. Повереник је дао мишљење да су одредбама колективног уговора којим је прописано да је послодавац дужан да награди запослене који су на раду код послодавца провели 10, 20, 30, 35 (жене) и 40 (мушкарци) година, укључујући и бенефицирани радни стаж, прекршене одредбе Закона о забрани дискриминације. Због тога је послодавцу препоручено да предузме све неопходне радње и мере, у договору са репрезентативним синдикатима, како би ускладио одредбе Колективног уговора са антидискриминационим прописима, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

#### ***Радно место резервисано за особе женског пола***

Мишљење је донето у поступку по притужби која је поднета против једног предузећа из Београда. У притужби је наведено да се подносилац притужбе пријавио на конкурс овог предузећа, расписаног на сајту Националне службе за запошљавање, за радно место

„административни радник/радница“. Како је у притужби даље наведено, истог је дана добио одговор да „фирма тражи кандидата искључиво женског пола“, те да из тог разлога пријава коју је поднео неће бити разматрана. У току поступка утврђено је да је оглас за радно место „административни радник/ца“ у том предузећу постављен на сајту Националне службе за запошљавање, да се подносилац притужбе пријавио на оглас, али да му је у електронској преписци два пута одговорено да траже „искључиво особу женског пола“, „женског секретара“, те да се извињавају што не могу да одговоре на његову пријаву. Повереник је дао мишљење да је ово предузеће одговором да неће разматрати пријаву подносиоца притужбе на оглас за радно место „административни радник/ца“ јер „траже искључиво особу женског пола“ прекршило одредбе Закона о забрани дискриминације и извршило непосредну дискриминацију на основу пола, у области рада и запошљавања. Предузећу је препоручено да убудуће у поступку запошљавања обезбеди равноправан третман особа које се пријављују на конкурс, без обзира на пол или било које друго лично својство лица, да мишљење и препоруку објави на огласној табли, или другом видном месту у својим просторијама, као и да у оквиру обављања послова из своје надлежности не крши антидискриминационе прописе.

#### **Посредна дискриминација на основу пола и брачног и породичног живота према женама запосленим у Жандармерији**

Притужбе против Команде Жандармерије поднеле су две грађанке запослене у Министарству унутрашњих послова на пословима здравствене заштите због дискриминације на основу пола и брачног и породичног статуса. У притужбама је наведено да су подноситељке притужби предложене за премештај у нови сектор, са истим описом посла, али упала мањом зарадом и без дотадашњих статуса и бенефицираног радног стажа. Подноситељке су истакле чињеницу да је једна од њих мајка двоје малолетне деце, а друга самохрана мајка, те да сматрају да је то разлог за неједнако поступање према њима. У изјашњењу послодавца је наведено да су подноситељке притужби предложене за премештај у будући сектор јер су њихови досадашњи радни резултати слабији у односу на резултате рада осталих лекара у организационој јединици да последњих година нису учествовале у извршавању посебних безбедносних задатака на подручју Копнене зоне безбедности, као и на другим једнодневним и вишедневним ангажовањима ван седишта јединице, а да њихов брачни и породични статус није утицао на одлуку.

У току поступка је утврђено да су на списку за премештај од 14 предложених 12 жене, међу којима и подноситељке притужби, као и да послодавац није пружио објективно и разумно оправдање за предлог да оне буду премештене у нову организациону јединицу. Анализом је утврђено да су подноситељке притужбе предложене за премештај на друго радно место искључиво због тога што нису учествовале у извршавању посебних задатака ван седишта одреда, што је у директној вези са чињеницом да су користиле своје право да због бриге о детету, не обављају задатке у теренским условима рада. Дато је мишљење да је Команда Жандармерије, предлогом за неповољнији премештај, извршила посредну дискриминацију на основу пола и породичног статуса, те је Команди Жандармерије препоручено да предузме све потребне мере у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према подноситељкама притужби.

### **Премештај на ниже радно место за време привремене спречености за рад због одржавања трудноће**

Запослена жена поднела је притужбу против Управе за имовину Аутономне покрајине Војводине због дискриминације на основу пола у области рада. У притужби је наведено да је за време привремене спречености за рад због одржавања трудноће, са позиције руководитељке групе распоређена на друго, извршилачко радно место, са смањеним кофицијентом за исплату и обрачун плате. У изјашњењу послодавца наведено је да је новим Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђена нова организација послова и радних места, због чега су сви запослени били распоређени у складу са њиховом стручном спремом и звањима. У току поступка утврђено је да је радно место на којем је подносителька притужбе радила пре одсуства систематизовано у оквиру нове групе на које је распоређена друга запослена. Након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, Повереник је дао мишљење да је послодавац извршио посредну дискриминацију на основу пола. Због тога је Управи за имовину Аутономне покрајине Војводине препоручено да без одлагања предузме све неопходне мере како би се отклониле последице дискриминаторног поступања према подносительки притужбе као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности поступа у складу са антидискриминационим прописима.

### **Адвокат дискриминисао адвокаткиње на седници Адвокатске коморе**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе две адвокаткиње против једног адвоката, због дискриминације на основу пола. У притужби је наведено да је адвокат против кога је поднета притужба 2016. године, на скупштини Адвокатске коморе, изнео низ увредљивих и омаловажавајућих коментара упућених адвокаткињама које су се јавиле за реч. Између осталог наведени су следећи коментари: „Постаћу жена да бих могао да се борим“, „Хоћете сад да нас силујете овде“, „Оно што ти желиш не могу да ти пружим“ итд. У изјашњењу адвоката наведено је да у притужби нема израза који представљају увреду и омаловажавање било којих адвокаткиња, као ни адвокаткиња које су поднеле притужбу и да реченице које је изјавио немају никакве везе са родном равноправношћу. Након спроведеног поступка и изведенih доказа утврђено је да наведене изјаве адвоката представљају узнемирање и понижавајуће поступање према подносителькама притужбе на основу њиховог личног својства-пола. Због тога је Повереник дао мишљење и препоручио адвокату да се извини подносителькама притужбе на седници скупштине Адвокатске коморе, као и да у оквиру својих редовних послова и активности не крши законске прописе о забрани дискриминације.

### **Различито поступање послодавца према запосленима на одређено и неодређено време**

Поверилику се обратила притужбом грађанка и навела да је њен послодавац дискримињише на основу личног својства – пола. У притужби је навела да је за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради посебне неге детета према њој различито поступало у односу на остале запослене. Сви запослени добили су новогодишњи бонус у износу од 100 евра у динарској противвредности, а њихова деца новогодишње пакетиће. Подносителька притужбе није

остварила ова права, обраћала се руководству послодавца, али није добила никакав одговор. Увидом у поднету документацију, утврђено је да је подносителька притужбе у радном односу на неодређено време у другом привредном друштву, које врши одређене услуге за привредно друштво против којег је поднела притужбу. Повереник је дао мишљење да направљена разлика у поступању није заснована на личном својству подносительке притужбе, већ је неједнако поступање засновано на различитој правној ситуацији у којој се налази подносителька притужбе у односу на остале запослене у привредном друштву. Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, донето је мишљење да у овом случају није извршена дискриминација, те да за остваривање права из радног односа, подносителька притужбе треба да се обрати свом послодавцу.

#### **Запослена у јавном предузећу сматра да не напредује у служби зато што је жена**

Притужбу је поднела грађанка против јавног предузећа у којем је запослена. Према наводима из притужбе, дискриминаторно понашање се огледало у немогућности напредовања у складу са степеном стручне спреме, а као разлог је наведена припадност женском полу. На основу приложених доказа, није утврђено да је немогућност напредовања на више радно место засновано на личном својству – полу подносительке притужбе. Међутим, сагледавањем статистичких показатеља уочено је да је на руку водећим местима у предузећу број жена далеко испод броја мушкараца. Због тога је дата препорука мера за остваривање равноправности којом је препоручено јавном предузећу да започне са израдом плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова, у складу са Правилником о садржају и начину достављања плана мера за отклањање или ублажавање неравномерне заступљености полова и годишњег извештаја о његовом спровођењу.

#### **Незаснивање радног односа са кандидаткињом након повратка са одсуства са рада ради одржавања трудноће**

Подносителька притужбе навела је да је неколико месеци учествовала у активностима и водила разговоре који су се односили на заснивање радног односа у једној компанији, која је преузела велики број запослених из сестринске компаније, у којој је тренутно запослена. Сматра да је њена трудноћа била узрок за одустанак од преговора за заснивање радног односа. У изјашњењу компаније наведено је да разлог за незакључивање уговора о раду није трудноћа подносительке притужбе, већ чињеница да компанија нема потребу да запосли особу њених стручних квалификација. У току поступка најпре је утврђено да две компаније немају закључен споразум о преузимању радника, те није постојала ни законска ни уговорна обавеза преузимања подносительке притужбе. Такође је утврђено је да нису сви запослени из једне компаније засновали радни однос у другој компанији, као и да је једна од запослених непосредно након повратка са одсуства са рада ради неге детета закључила уговор у новој компанији. Сагледавајући све чињенице и доказе, дато је мишљење да у поступку није утврђено да су повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

### **По повратку са породиљског одсуства запослена је проглашена вишком**

Запослена жена је поднела притужбу у којој је навела да је одмах након повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, послодавац обавестио да је вишак и да може да добије минималну отпремнину по закону или да изабере да буде распоређена на рад у магацину. Како није прихватила одлуку послодавца о вишку запослених, потписала је анекс уговора о раду на основу кога је премештена на радно место помоћне раднице у магацину. Осим промене радног места, зарада, као и све остале одредбе уговора о раду остале су непромењене. Привредно друштво је у изјашњењу навело да је дошло до веома значајних економских и организационих промена, због чега су били принуђени да смање број запослених. У току поступка је утврђено да је послодавац, услед промене тржишних и економских услова, био принуђен да смањи број запослених на радном месту референта спољне трговине, тако што уместо три запослене, ове послове сада обавља једна запослена. Послодавац је пружио доказе да су организационе промене наступиле и на другим радним местима, због чега је био принуђен да смањи број запослених и на другим пословима и откаже уговоре о раду запосленима. Такође, ово привредно друштво је затворило пословницу те је осам запослених који су у тој пословници радили, прогласио вишком запослених. На основу утврђеног чињеничног стања, Повереник је констатовао да је привредно друштво понудило чињенице и доказе на основу којих се може закључити да за премештај подноситељке притужбе на друго радно место постоје објективни и разумни разлози који нису ни у каквој вези са чињеницом да је претходно била на породиљском одсуству и одсуству са рада ради неге детета. Стога је дато мишљење да понудом за закључење анекса уговора о раду, којим је подноситељка притужбе премештена на друго место рада, привредно друштво није повредило одредбе Закона о забрани дискриминације.

### **Запослена проглашена за технолошки вишак за време одсуства са рада ради неге детета**

Жена запослена у државном органу навела је да је у току породиљског одсуства проглашена за технолошки вишак и да јој је најављено да ће јој отказ уговора о раду бити уручен након повратка са одсуства са рада ради неге детета. Навела је да је критеријум за утврђивање вишка запослених било оцењивање, да је она оцењена док је била на породиљском одсуству, да је нису оцењивали непосредни руководиоци, да је добила „наштимоване оцене“, иако је за свој рад више пута била награђивана и похваљена, те да општи закључак у њеном упитнику за оцењивање није попуњен, чиме је оцењивање њеног рада остало недовршено. Послодавац је у изјашњењу навео да је овај орган спровео оцењивање квалитета рада запослених, и то тако што су непосредни руководиоци утврђивали да ли запослени остварују резултате рада и да ли имају потребна знања за обављање послова на којима раде. Наведено је да је подноситељку притужбе оцењивао њен непосредни руководилац, да је оцена њеног рада дата за период док је била на послу, док тест когнитивних способности и тест личности, као и евалуација са непосредним руководиоцем није спроведена, јер је у моменту оцењивања била на породиљском одсуству. Послодавац је, такође, навео да је непосредни руководилац подноситељке притужбе оценио да она углавном остварује резултате рада и углавном има основна знања и способности за рад на свом радном месту, али је ипак слабије оцењена у

односу на остале запослене на истом радном месту, због чега је и одређена као вишак запослених.

У току поступка је утврђено да је послодавац, на основу прописа којима се одређује максималан број запослених у државним органима и републичкој администрацији, имао обавезу да смањи број запослених. На основу анализе поступка оцењивања, евидентно је да подноситељки притужбе, која је одсуствовала са рада због порођаја и неге детета, нису обезбеђени исти услови као и другим запосленима. Имајући у виду да је поступак оцењивања планиран и спроведен у току одсуства са рада подноситељке притужбе, није постојало разумно оправдање да се она не укључи у овај поступак, посебно ако се узме у обзир значај оцењивања по радноправни статус подноситељке притужбе. Послодавац је имао могућност да контактира подноситељку притужбе, без обзира на чињеницу што је одсутна са рада и да јој понуди могућност да уради тест когнитивних способности и тест личности, као и други запослени, чиме би јој било омогућено да добије комплетну оцену и евалуацију способности. На тај начин би јој било омогућено да буде информисана о поступку оцењивања, те да, као и други запослени, активно учествује у провери квалитета свог рада.

Дато је мишљење да је послодавац повредио одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега му је препоручено да применом свих критеријума који су прописани Програмом решавања вишака запослених и поновним свеобухватним оцењивањем подноситељке притужбе, преиспита одлуку да она буде утврђена за вишак запослених, те да убудуће води рачуна да својим одлукама не крши антидискриминационе прописе.

#### ***Препорука Министарству поводом финансирања и суфинансирања пројектата женског стваралаштва у области културе***

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе организације која се бави заштитом жена против Министарства културе и информисања. У притужби је наведено да на конкурсима за финансирање и суфинансирање пројектата у 2019. години, Министарство културе и информисања није подржало ни једну женску организацију која је поднела пријаву и која се бави истраживањем, афирмацијом и продукцијом женске културе. Даље су наведени резултати анализе решења о додели средстава на конкурсима министарства којим се указује на третман министарства према женским пројектима, под којим подразумевају женско стваралаштво као појединачни ауторски чин, колективно или збирно дело и као тема истраживања, верификације, обраде и продукције од женских или организација које су родно избалансиране, истраживачица, теоретичарки, кустоскиња. У изјашњењу је наведено да се конкурсно суфинансирање у 2019. години спроводи по критеријумима дефинисаним Уредбом о критеријумима, мерилима и начину избора пројекта у култури који се финансирају и суфинансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, да су поред ових критеријума узимани у обзир и приоритети за дату област стваралаштва, приоритети јавних политика, а пре свега квалитет пројекта, степен утицаја на живот заједнице, капацитети реализација, као и реалан и рационалан буџет. Даље је наведено да су конкурси организовани по областима стваралаштва и уколико није експлицитно наведено да се пројекат односи на унапређење родне равноправности или се то не може јасно видети из саме суштине пројекта, не може се закључивати о његовом доприносу родној

равноправности. Анализом навода притужбе и изјашњења у току поступка утврђено је да је у току 2019. године Министарство културе и информисања расписало преко 20 конкурса, као и да је број подржаних женских пројеката мали. Анализа оправданости разлога неподржавања женских пројеката могућа је само у оквиру анализе пријаве конкретног пројекта у односу на конкретне критеријуме конкурса, што у конкретном случају није могуће с обзиром на генерализацију притужбе. На основу чињеница утврђених у току поступка не произлази нужно да постоји узрочна веза између малог броја подржаних женских пројеката и пола као личног свойства. Због свега наведеног, Повереник је дао мишљење да у поступку по притужби, Министарство културе и информисања није повредило одредбе Закона о забрани дискриминације. Имајући у виду број подржаних пројеката који промовишу женско културно стваралаштво у односу на број жена које се баве стварањем културних добара и удео жена у општој популацији Србије, Повереник је у складу са прописаном надлежношћу дао општу препоруку мера за унапређење равноправности Министарству да предузме активности на плану увођења посебних (афирмативних) мера ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка жена у области културног стваралаштва, у циљу остваривања политike родне равноправности.

### 5.1.2. Препоруке мера за унапређење равноправности

#### **Препорука Националној служби за запошљавање поводом оглашавања слободних радних места**

Националној служби за запошљавање упућена је препорука да приликом оглашавања слободних радних места поштује забрану дискриминације по основу пола, као и да у огласима изричito наводе да су послови доступни и мушкарцима и женама, изузев ако је прављење разлике, искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено, јер је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да пол представља стварни и одлучујући услов обављања посаа и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана у складу са законом. Поступајући у оквиру прописаних надлежности Повереник је дошао до сазнања да се на сајту Националне службе за запошљавање објављују огласи са дискриминаторним условима, па су тако на пример у огласу за радно место „*пословни секретар – општи послови*“ наведени услови: IV или VI степен стручности, радно искуство најмање 3 године, особа женског пола од 30 до 40 година старости, као и да биографија мора да садржи личне податке и слику кандидаткиње. За конкретно радно место није од одлучујућег значаја пол кандидата, односно особе оба пола могу одговорно и компетентно да обављају посао пословног секретара, ако испуњавају услове који се односе на врсту и степен образовања и радно искуство. Постављањем услова да је кандидат одређеног пола, аутоматски се елиминишу потенцијални кандидати другог пола, који испуњавају услове образовања и искуства. У наведеном случају постављањем услова да се на радно место пословног секретара примају само особе женског пола, онемогућава се да на ове послове конкуришу мушкарци.

Иста је ситуација и по питању услова који се односи на старосно доба кандидаткиње – од 30 до 40 година. Очигледно је да за адекватно и стручно обављање радних задатака овог радног места, старосно доба од 30 до 40 година не представља стварни и одлучујући услов за

обављање посла, нарочито ако се има у виду чињеница да се огласом тражи радно искуство од три године у тој области, из чега произлази да би одређене особе које су млађе од 30 или старије од 40 година, такође могле да испуњавају овај услов. На овај начин се млађе особе од 30 и старије од 40 година директно елиминишу иако испуњавају потребне услове.

На берзама послова уочен је већи број огласа у којима се поставља и дискриминаторан услов који се односи на изглед кандидата/киње - као што је „пријатан изглед“ или се тражи да се уз пословну биографију доставе и фотографије кандидата/киње. У конкретном огласу за посао пословног секретара физички изглед није релевантан за добро обављање посла, није стварни и одлучујући услов за обављање поса, стога не постоји оправдан разлог да се огласом тражи достављање фотографија.

Имајући у виду да се у конкретном случају, дискриминација врши већ приликом запошљавања, односно, при самом оглашавању слободних радних места, и то тако што се пол, старосно доба и изглед постављају као услови за заснивање радног односа, Повереник сматра да је приликом пријема огласа у којима су означена ова лична својства и/или се од кандидата/киње тражи достављање фотографије, преносилац огласне поруке дужан да послодавца (оглашивача) упозори на одредбе антидискриминационих прописа и да захтева измену огласа или да одбије да објави оглас који садржи дискриминаторне услове. У супротном, објављивање огласа са дискриминаторним условима доводи до онемогућавања поједињих категорија грађана и грађанки да конкуришу за жељени посао, само због неког њиховог личног својства. Последица је да овакви огласи унапред ускраћују могућност потенцијалним кандидатима/кињама, да под једнаким условима буду вреднована њихова стручна знања и професионалне компетенције. Због тога је препоручено Националној служби за запошљавање да предузме радње којима ће спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући пол, старосно доба и физички изглед.

#### **Препорука интернет порталу за предузимање мера за спречавање објављивања огласа који садрже дискриминаторне услове**

Повереник је дошао до сазнања да је на домаћој интернет берзи послова, односно, на сајту објављен оглас за посао који садржи дискриминаторне услове за запошљавање. Полазећи од важности поштовања антидискриминационих прописа у области запошљавања у фази оглашавања а сагледавајући учеталост огласа за посао који садрже дискриминаторне услове за запошљавање, Повереник је, поред упућене препоруке Националној служби за запошљавање, упутио и препоруку интерент порталу, као преносиоцу огласних порука, ради предузимања радњи којима ће спречити нарушавање једнаких могућности за запошљавање и сваки облик дискриминације особа које траже запослење, на основу било ког њиховог личног својства, укључујући пол, старосно доба и физички изглед.

**Препорука Националној служби за запошљавање за предузимање мера ради спречавања дискриминације на основу пола приликом оглашавања радних места и подстицања запошљавања мање заступљеног пола**

Покрајински омбудсман је обавестио Повереника о представци грађанке Новог Сада којом их обавештава да Национална служба за запошљавање, филијала Нови Сад селективно врши обавештавање о слободним радним местима у односу на то ког пола су особе на евиденцији ове службе. У представци је навела да је завршила Машински факултет, те да је пријављена на евиденцији Националне службе за запошљавање, филијала Нови Сад, као незапослено лице. Такође је навела да се обратила Националној служби за запошљавање, филијали Нови Сад, зато што ниједном није била обавештена о слободним радним местима код послодавца који траже машинске инжењере, а да има информацију да њене колеге мушких пола јесу. Том приликом је сазнала да послодавци могу да одлуче да ли желе да позову на разговор мушкарца или жену, односно да на формулару који им шаље Национална служба имају могућност да наведу пол кандидата, као један од критеријума за избор кандидата/киње.

Поводом ове представке извршен је увид у формулар Националне службе (захтев за стручно оспособљавање и запошљавање младих) и том приликом установљено је да је овај формулар родно неутралан, међутим да послодавци сами уписују жељени пол кандидата у оквиру рубрике додатни захтеви за селекцију кандидата.

У препоруци је констатовано да је приликом пријема захтева послодаваца у којима је означен пол кандидата, Национална служба дужна да послодавце упозори на одредбе Закона о забрани дискриминације и Закона о равноправности полова који забрањују дискриминацију по основу пола.

Покрајински омбудсман и Повереник упутили су заједничку препоруку Националној служби за запошљавање у којој се истиче да приликом оглашавања слободних радних места у листу „Послови“ Национална служба за запошљавање треба да поштује забрану дискриминације по основу пола тако што ће изричito навести да су послови доступни и мушкарцима и женама равноправно, изузев ако је прављење разлике, искључење или давање првенства једном полу у односу на одређени посао допуштено јер је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да пол представља стварни и одлучујући услов обављања поса и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана, сагласно члану 22. Закона о раду. У програмима Националне службе за запошљавање треба подстицати запошљавање мање запосленог пола, а у свим активностима и контактима са послодавцима подучавати их о обавези поштовања прописа у области забране дискриминације и равноправности полова.

**Препорука мера јединицама локалне самоуправе ради обезбеђивања равномерне заступљености жена и мушкараца**

Поступајући по притужби против једне локалне смаоуправе и након анализе праксе Повереника упућена је препорука мера свим јединицама локалне самоуправе ради обезбеђивања равномерне заступљености жена и мушкараца у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединице локалне самоуправе и

јавним предузећима. Повереник је констатовао да је Националном стратегијом за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године између осталог указано да у многим извршним одборима општина и градова нема ниједне жене, тј. свега је 5% жена на положају председника/председница општина и градоначелника/градоначелница, а ретко се нађу и на позицијама руковођења у јавним предузећима и правним субјектима са великим финансијском моћи и у профитабилним делатностима. Дакле, њихова присутност расте на нижим местима одлучивања, а нарочито на извршилачким позицијама без утицаја на доношење одлука. Последице дискриминације су тешке и доводе до маргинализације жена, а нарочито припадница рањивих група и њихове искључености из јавног и политичког живота. Дискриминација представља препеку равноправном учешћу жена у политичком, економском и културном животу, спутава даљи напредак друштва, негативно утиче на економију и отежава пун развој способности и креативног потенцијала жена.<sup>339</sup>

Повереник је упутио у 2017. години препоруку мера јединицама локалне самоуправе да предузму све мере и активности из своје надлежности како би обезбедили укључивање и подстицање равномерне заступљености жена и мушкараца у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединице локалне самоуправе, установама односно јавним предузећима чији је оснивач локална самоуправа, као и да предузму све мере и активности из своје надлежности у циљу подстицања равномерне заступљености жена и мушкараца из различитих средина (урбаних и руралних) и маргинализованих група у свим сферама политичког и јавног одлучивања у вршењу јавних функција у органима јединице локалне самоуправе, установама односно јавним предузећима чији је оснивач локална самоуправа.

Након ове препоруке, упућени су упитници свим локалним самоуправама у циљу праћења спровођења ове препоруке, након чега је сачињена анализа и објављени резултати у публикацији *Родна равноправност у јединицама локалне самоуправе - пресек стања у спровођењу препоруке мера јединицама локалне самоуправе за остваривање родне равноправности*<sup>340</sup>, о чему је било више речи у претходном делу овог извештаја.

#### **Препорука мера општинским/градским управама о праву оца на родитељски додатак у случају када је мајка детета страна држављанка**

Поступајући по више притужби грађана, Повереник је уочио да одређене општинске/градске управе онемогућавају очевима деце, у случајевима када је мајка страна држављанка, да остваре право на родитељски додатак, иако отац детета испуњава услове прописане Законом о финансијској подршци породици са децом. На овај начин, градске/општинске управе неоправдано стављају породице у којима је мајка страна држављанка у неповољнији положај у односу на друге породице са децом у којима је мајка домаћа држављанка, а отац домаћи или страни држављанин, што је у супротности са одредбама Закона о забрани дискриминације. Са друге стране, онемогућавање оцу детета да оствари право на родитељски додатак у случају када је мајка детета страна држављанка није у складу ни са Одлуком Уставног суда Републике

<sup>339</sup> Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године („Службени гласник”, број 4/16)

<sup>340</sup> Доступно на интернет адреси: [http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL\\_handout-za-konferenciju\\_15-11-2017.pdf](http://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/11/FINAL_handout-za-konferenciju_15-11-2017.pdf)

Србије, као ни са Инструкцијом о поступању општинских-градских управа у примени и спровођењу Одлуке Уставног суда Републике Србије Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, којом се уређују обавезе општинских/градских управа у поступку остваривања права на родитељски додатак када је мајка страна држављанка. Повереник је указао да онемогућавање очевима деце, у случајевима када је мајка страна држављанка, да остваре право на родитељски додатак, иако отац детета испуњава услове прописане Законом о финансијској подршци породици са децом, има последице за ове породице, с обзиром да се на овај начин доводе у неповољни положај у односу на друге породице са децом у којима је мајка држављанка Републике Србије. Посебан проблем представља и ситуација у којој запослени у градским/општинским управама дају породицама погрешне информације да отац нема право на родитељски додатак када је мајка страна држављанка, чиме их доводе у ситуацију да пропусте рок за подношење захтева. Сагледавајући све ове околности, Повереник је препоручио општинским/градским управама да на огласној табли општинске/градске управе или на неком другом видном месту, истакну обавештење да право на родитељски додатак остварује отац детета и у случају када је мајка детета страна држављанка, ако отац испуњава друге прописане услове, као и да руководилац/телька општинске/градске управе упозна запослене са Одлуком Уставног суда Републике Србије и Инструкцијом Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

#### ***Препорука мера упућена Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања у вези са лиценцирањем стручних радника у социјалној заштити***

Поверенику се обратила Комора социјалне заштите са молбом за „давање препорука за остваривање равноправности запослених у социјалној заштити, поводом испуњавања услова за обнављање лиценци“, јер се важећим законским и подзаконским прописима у области социјалне заштите „врши дискриминација жена у области рада“. Наиме, у допису је наведено да постојећим законским и подзаконским актима, пре свега Законом о социјалној заштити и Правилником о лиценцирању стручних радника у социјалној заштити, није недвосмислено прописана могућност да се женама због трудничког, породиљског или одсуствовања са рада ради неге детета у периоду важења лиценце, као и запосленима који су због озбиљних здравствених проблема у дужем временском периоду одсуствовали са рада, продужи рок важења лиценце, односно рок за испуњење услова за обнову лиценце за онај временски период у којем су одсуствовали са рада.

Анализирајући све релевантне прописе који се односе на ову материју, Повереник је дошао до закључка да би губитак лиценце искључиво због пола, односно брачног и породичног статуса, као и због здравственог стања, као основа дискриминације, представљало дискриминацију у смислу више прописа. При томе треба имати у виду да би и жена и мушкарац могли бити дискриминисани услед коришћења одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета по основу брачног и породичног статуса, као основа дискриминације уколико би им било онемогућено да обнове лиценцу само због тога што у периоду коришћења овог одсуства нису испунили услове у погледу броја бодова у складу са Бодовном листом у одговарајућем временском периоду.

Због наведеног, Повереник је Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања упутио препоруку да у складу са антидискриминационим прописима изврши измене Правилника о лиценцирању стручних радника у социјалној заштити и на недвосмислен начин пропише да одсуство са рада због коришћења трудничког, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета или дужег боловања у периоду важења лиценце, не представља сметњу у погледу важења лиценце, испуњености услова за њено обнављање, односно продужење рока важења лиценце за онај временски период у којем су стручне раднице и стручни радници у социјалној заштити одсуствовали са рада. Препорука је упућена крајем 2019. године. Правилник још увек није изменењен.

***Препорука мера привредном друштву и предавачаци поводом позива и најаве програма семинара који се односи на управљање женским тимом у радном окружењу***

Поверенику се обратила једна грађанка, као и Завод за равноправност полова АП Војводине наводећи да семинар који се односи на управљање женским тимом у радном окружењу непримерено и дискриминаторно представља женске колективе.

Навели су да се на званичној интернет страници привредног друштва налази позив за семинар у области радних односа и управљања људским ресурсима којим се позивају руководиоци колектива који имају много жена, као и да је једна од тема семинара: „Како да интриге, оговарања, љубомору и конфликте који се могу јавити у Вашем женском колективу трансформишете у предности – сарадњу и бољу атмосферу?“. У даљем опису семинара је наведено да ће се на семинару „решити најчешће недоумице са којима се суочавају менаџери који управљају женским колективима“. Као најчешће „недоумице“ руководиоца у „женским колективима“ наведене су следеће ситуације: „која је разлика у функционисању између мушкараца и жена у радном окружењу; које су карактеристике женских колективова; да ли интриге, оговарања и љубомора заиста могу покварити ефикасност женских тимова; како се носити са неслагањима и негативном атмосфером у женском тиму; шта је женама потребно како би своје ресурсе искористиле у циљу постизања добрих резултата у организацији; како приступити конфликтним ситуацијама између чланова женског тима; које су предности конфликта између чланова женског тима; да ли „замке“ женског тима могу да се трансформишу у предности и како; како придобити чланове тима на сарадњу и утицати на бољу атмосферу на послу; тајне женске мотивације; како подстаки жену да даје више од себе на послу“ и др.

Имајући у виду наведено у препоруци је Повереник указао на позитивно-правне прописе као и на Општу препоруку бр. 3 CEDAW комитета, који је истакао да сви извештаји држава чланица о спровођењу Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, у већој или мањој мери, показују да и даље постоје стереотипне представе о женама које, захваљујући социо-културним факторима, упорно подстичу дискриминацију засновану на разлици између полова. Комитет је позвао све државе уговорнице да усвоје делотворне програме образовања и информисања јавности који ће помоћи да се искорене предрасуде и садашња усталења пракса која спречава потпуно деловање принципа друштвене равноправности жена. Повереник је у препоруци истакао да је ово нарочито важно имајући у виду да у Србији, и поред забране поступање у складу са предрасудама, обичајима и другим друштвеним

обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова, као и поред једнакости пред законом мушкараца и жена, и даље постоје одређени обичаји и друштвени обрасци понашања који су неповољни за жене. Наиме, широко рас прострањени родни стереотипи утичу на креирање мушких и женских родних улога, чиме се производи друштвена свест и ствара својеврсни алиби за праксу неравноправности мушкараца и жена.

Анализом позива и најаве програма семинара може се закључити да се оваквим конструкцијама подржавају стереотипи и предрасуде да су жене склоне конфликтима и неприхватљивим друштвеним појавама и карактерним особинама као што су лъбомора и оговарање. Такође у опису семинара се неслагање и негативна атмосфера у колективу наводе у контексту полне структуре колектива, при чему се појединим темама подстичу ставови да радне способности и резултати рада зависе од пола запослених, односно, полне структуре колектива, да жене нису мотивисане за сарадњу у колективу, као и да их мотивишу другачији подстицаји од оних који мотивишу запослене мушкарце. Уместо да наводи у позиву сузбијају предрасуде и стереотипе, они их подстичу и подржавају.

С обзиром на све наведено, привредном друштву и предавачици је препоручено да измене позив и најаву програма семинара тако да семинар не подржава предрасуде, обичаје и друге друштвене обрасце понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

#### **Препорука мера маркетиншким агенцијама у вези рекламиних садржаја**

У току поступка по притужбама грађана, Повереник је уочио да поједине маркетнишке агенције приликом пружања услуга креирања и израде рекламиног садржаја за наручиоце, производе садржаје којима се подржавају предрасуде и стереотипи или којима се врећа достојанство групе лице на основу неког њиховог личног својства. Пракса Повереника је показала да су поједине рекламе подржавале обрасце понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Повереник је указао да су рекламе један од најраширенјијих облика медијских производа, којима је већина грађана и грађанки свесно или несвесно изложена. Неспорно је да је основни циљ сваке рекламе или рекламне кампање да представи производ на начин како би заинтересовао и привукао купца за одређени производ који је предмет рекламирања.

Велики број истраживања указује да је учинак оглашавања на ставове, понашање и емоције врло снажан, нарочито када се ради о деци и младима. Рекламе обликују понашања друштва и поједница и неизбежно утичу на понашање купца/потрошача. Може се уочити да је присутан тренд у коме рекламе све више намећу одређене животне стилове које особе усвајају као део идентитета и образца понашања, што се првенствено односи на родне стереотипе и нереалне приказе женских и мушких тела као главних компоненти оглашавања.

С тим у вези, на који начин рекламе приказују особу није без значаја, јер се на тај начин ствара слика о томе шта је друштвено прихvatљivo.

Није ретка ситуација да се жене у појединим рекламама приказују најчешће као домаћице, или као родитељ који једини уме да замени пелену, опегла веш, спреми ручак или је жена приказана оскудно одевена уз ласцивне поруке и двосмислене текстове који у себи садрже сексуалну конотацију. Уколико се и приказују у некој другој улози, рецимо у улози научнице која спроводи истраживање, циљ истраживања је обично испитивање ефикасности неког производа за одржавање хигијене стана, одеће, хране за бебе и децу, и других сличних производа. Са друге стране мушкарци су, углавном, приказани као успешни пословни људи, спортисти, власници аутомобила итд. На тај начин поруке које се шаљу различите су за жене и за мушкице, те се на овај начин креирају углавном стереотипне слике жена и мушкатаца. Овакве поруке које се шаљу утичу на стварање свести о томе које су улоге намењене женама, а које мушкицима, чиме се подржавају стереотипи и традиционална уверења о улогама које жене и мушкици имају у друштву. На овај начин уместо да се утиче на разградњу стереотипа, појединим рекламама се они подржавају и подстиче се поступање у складу са предрасудама, обичајима и друштвеним обрасцима понашања који су засновани на идеји подређености или надређености полова, односно стереотипних улога полова.

Захваљујући друштвено одговорним маркетиншким агенцијама у јавном простору већ присутан одређени број реклама које промовишу равноправност и својим порукама не подржавају стереотипе, чиме посредно утичу и на обликовање свести грађана и стварање окружења у коме сви чланови друштва могу да развијају и остварују своје потенцијале. Сагледавајући све околности, Повереник је упутио препоруку мера за остваривање равноправности рекламијама да приликом креирања рекламиног садржаја воде рачуна да порука која се на тај начин шаље грађанима и грађанкама не буде у спротности са антидискриминационим прописима.

#### **Препорука мера здравственим установама да омогуће очевима да под једнаким условима као и мајке буду пратиоци хоспитализованог детета**

Полазећи од тога да је одгајање деце заједничко право и дужност оба родитеља, те да је улога оца једнако важна као и улога мајке, као и потребе обезбеђивања механизама за усклађивање рада и родитељства, Повереник је упутио препоруку мера за остваривање равноправности установама за здравствену заштите деце у којима се налазе деца на лечењу или рехабилитацији.

Наиме, у току поступака по притужбама грађана, Повереник је дошао до сазнања да поједине установе здравствене заштите, приликом одлучивања ко ће бити пратилац детета које се налази на лечењу, доносе одлуке које су засноване на стереотипима и предрасудама о улогама оца и мајке у животу детета. Примера ради, Повереник је увидом у одлуку утврдио да „само мајка – пратиља детета може да борави уз дете у складу са прописаним епидемиолошким мерама (здрава мајка, са доказима о вакцинационом статусу)“.

С тим у вези у препоруци је констатовано да су и даље распрострањени родни стереотипи, који у многим областима у великој мери утичу на креирање мушких и женских родних улога.

Полазећи од усвојених „модела”, жене се у нашем друштву првенствено посматрају као неговатељице, односно, брига о деци је искључиво задатак жене.

У случају да је у здравственој установи на снази одлука која ограничива, односно онемогућава родитељима (старатељима/усвојитељима) детета које се налази на лечењу, да у својству пратиоца детета бораве у здравственој установи под једнаким условима, без прављења разлике у односу на пол или било које друго лично својство, Повереник је истакао да је такав акт потребно изменити, односно ускладити са антидискриминационим прописима. Такође, уколико се поред постојања одлуке која је усклађенама са антидискриминационим прописима у пракси прави разлика у односу на пол или било које друго лично својство, тако што се само мајци омогућава да буде у пратњи хоспитализованог детета здравствена установа је дужна да предузме мере да се ове неправилности отклоне.

### 5.1.3. Упозорења и саопштења

#### **Упозорење поводом отпуштања трудница са посла**

Поводом све учесталијег отпуштања трудница са посла у различитим компанијама у Србији поверилица је упозорила јавност и апеловала на послодавце да покушају да нађу решење како не би долазило до оваквог вида дискриминације. Упркос економској кризи и незапослености, руководиоци предузећа морају имати свест о својој друштвеној одговорности, а законски прописи не смеју постати оправдање за дискриминацију. Због неповољног стања на тржишту рада, жене су иначе принуђене да у већем броју раде „на црно“, и много је оних које свакодневно постају технолошки вишак. Поверилица је такође упозорила и на појаву да се жене после породиљског одсуства распоређују на нижа и мање плаћена радна места, и истакла да је у једном таквом случају покренула парнични поступак за заштиту од дискриминације у складу са законом прописаним овлашћењима. У упозорењу је указано да забрињава и чињеница да многи послодавци приликом разговора за посао од жена траже да се изјасне о томе да ли намеравају да имају децу, па чак захтевају и да потпишу бланко споразумни раскид радног односа за случај да остану трудне. Све ово су драстични примери дискриминације жена, истакла је поверилица и подсетила да је дискриминација на основу пола забрањена у Србији, као и у свим земљама Европске уније.

#### **Упозорење поводом увреда на рачун председнице парламента**

Поверилица је осудила увреде које је на рачун председнице Народне скупштине Маје Гојковић изнео глумац Сергеј Трифуновић путем друштвених мрежа.

У упозорењу је наведено да су недопустиве дискриминаторне изјаве на рачун жена у јавном и политичком животу, као и да је свако неслагање легитимно, али без увреда и дискриминаторних изјава.

### **Упозорење поводом рекламиног билборда једне компаније**

Повереница је издала упозорење у којем је оценила као непримерну и увредљиву рекламу на билбордима којима се најављивао почетак рада једне компаније. Визуелни приказ и текст у коме се жена показује као ниска цена, а мушкарац као висок квалитет, представља родни стереотип који врећа достојанство жене.

Повереница је изразила очекивање да ће се ова компанија придружити компанијама које поштују Кодекс равноправности за послодавце, а да ће маркетиншке агенције поштовати прописе и професионалне стандарде који искључују увредљиве садржаје. Компаније је након упозорења усвојила Кодекс равноправности.

### **Упозорење поводом сексистичке објаве директора једног јавног предузећа**

Повереница је најоштрије осудила сексистичку поруку директора једног јавног предузећа, објављену на друштвеној мрежи Фејсбуку, а коју су пренели бројни медији, којом је омаловажавао и врећао достојанство жена. Ова објава има додатну тежину с обзиром да, као носилац јавне функције, има обавезу да се бори против родних стереотипа и дискриминаторних ставова. Директор овог јавног предузећа се извинио наводећи притом да је у питању „шала“, међутим да то не оправдава било какве сексистичке коментаре у јавном простору.

### **Упозорење поводом дискриминаторног плаката**

Поводом плаката садржине „Мушкарци мирно: Феминизам као разарајући фактор нације у војсци и осталим државним институцијама окупирани Србије”, повереница је упозорила на штетност порука у којима се унапређење положаја жене дефинише као претња за мушкарце и друштво у целини.

Пропагирање стереотипних идеја о месту жене у друштву и предрасуда заснованих на родним улогама, као и заговарање пракси које искључују жене из јавног живота, не доприносе унапређењу равноправности и толеранције као основних вредности сваке модерне демократије, закључено је у упозорењу.

### **Саопштење поводом подношења предлога за оцену уставности одредбе Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору**

Повереница и Заштитник грађана поднели су предлог Уставном суду да прогласи неуставном, као дискриминаторну, одредбу Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору према којој женама по сили закона престаје радни однос раније него мушкирцима. Повереница и Заштитник предложили су Уставном суду да, док не донесе коначну одлуку о њиховом предлогу, обустави извршење појединачних аката који би било донети на основу оспореног члана Закона, а којима би женама био прекинут радни однос.

### **Саопштење поводом непримерених изјава о политичаркама**

Поводом непримерених изјава према политичаркама које су присутне у јавном говору, нарочито код поједињих јавних личности, поверилица је у оквиру својих законских овлашћења указала на то да сви, без обзира на то који начин и врсту комуникације користе, имају обавезу да поштују Устав и законе Србије, који важе за све грађане и грађанке. Уједно је указала да је Законом о забрани дискриминације забрањено узнемиравајуће и понижавајуће поступање које врећа достојанство лица или групе лица на основу било којег личног својства, које ствара непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење. У саопштењу је наведено да нам предстоји још много послана изградњи толерантног и равноправног друштва, у којем се жене неће гледати искључиво кроз стереотипне и традиционалне родне улоге и призму пола, већ и кроз призму стручности, способности и знања, и не због жеље да се на тај начин буде присутан у медијима и јавном животу.

### **Саопштење поводом неједнаких зарада мушкараца и жена за исти посао**

Поштујући сваку врсту залагања за равноправност мушкараца и жена, поверилица је указала да законодавни оквир који штити начело равноправности и забрањује сваку врсту дискриминације већ постоји у Републици Србији. Закон о забрани дискриминације изричito забрањује дискриминацију у области рада и прописује право на једнаку накнаду за рад једнаке вредности. Правна заштита у овој области прописана је и одредбама Закона о раду и других закона, као и међународним споразумима и конвенцијама које је Србија ратификовала. Пракса свих европских институција за равноправност указује да овај проблем постоји и у много развијенијим европским земљама, али и да је изузетно тешко доказати неједнакост у зарадама мушкараца и жена за исти рад. Узрок томе је, пре свега, нетранспарентност података о систему зарада и неприступачност информација о додацима, бонусима и наградама које су од кључног значаја за утврђивање дискриминације у овој области. Поверилица је истакла да су неједнаке зараде за исти рад последица дискриминације жена, а не недостатка прописа. Стога је важна пуне примена уставног принципа равноправности и доследно поштовање антидискриминационих прописа.

## **5.2. Дискриминација на основу брачног и породичног статуса**

Анализа стања у остваривању равноправности у Републици Србији показује да је дискриминација на основу брачног и породичног статуса нарочито изражена у сфери рада и запошљавања, а да су овом виду неједнаког поступања чешће изложене жене. Главни узрочници оваквог стања су исти као и код дискриминације на основу пола, о којој је било више речи у претходном одељку. Као што се из претходних примера могло видети, на тржишту рада је најчешће присутна дискриминација жена на основу пола и брачног и породичног статуса, односно вишеструка дискриминација. Поступање Поверилика, заједно са подацима из бројних истраживања упућују на закључак да су поједине рањиве групе, а нарочито жене, девојчице, Ромкиње, због свог брачног и породичног статуса, али и доминантне патријархалне слике о улози жена у породици, у већем ризику да буду изложене вишеструкој дискриминацији. Дискриминација лица по основу два или више личних својстава представља тежак облик дискриминације, јер су негативне последице које изазива много веће.

У овом одељку ће, поред претходно приказаних истраживања, бити приказана поједина истраживања у делу у којем се односе на брачни и породични статус.

Дискриминацију на основу брачног и породичног статуса анализирао је Европски институт за равноправност полова у студији из 2016. године *Род у области запошљавања*<sup>341</sup>, у којој је указано да је током протеклих деценија постигнут значајан напредак у погледу учешћа жена на тржишту рада, али да и даље постоје дубоко укорењене неједнакости. Јаз међу половима (*gender gap*) је израз који се користи да опише неједнак положај жена и мушкараца на тржишту рада, као и ограничени приступ жена правима и имовини широм света. У студији је наведено да Европска комисија сматра да је главни разлог ниске стопе запослености жена изазов усклађивања рада са породичним и приватним животом. Учешће жена-мајки на тржишту рада је 11,5% ниже од учешћа жена без деце, док је стопа учешћа очева на тржишту рада 8,5% већа од учешћа мушкараца без деце. Према Извештају Европске комисије о напретку по полу, у просеку на нивоу Европске уније-27, скоро трећина жена које имају породичне обавезе или раде са скраћеним радним временом или су неактивне на тржишту рада. Према подацима Европске фондације за унапређење животних и радних услова (Eurofound), жене проводе 26 сати недељно у неплаћеном раду, а мушкарци 9 сати<sup>342</sup>. Ради постизања пуне равноправности и сузбијања дискриминације на основу брачног или породичног статуса, у овој студији су дате препоруке за спровођење различитих мера, попут закључивања уговора о раду са флексибилним радним временом, укључивања одредба које се односе на бригу о деци у уговоре о раду, креирање услуга у заједници које подразумевају дуготрајну негу деце и старијих, омогућавање активнијег учешћа у свим областима друштвеног живота, промоцију и подстицање примене мере која подразумева одсуство ради неге детета и за мушкарце.<sup>343</sup>

У публикацији Светског економског форума *Родни јаз на глобалном нивоу - извештај 2020*<sup>344</sup> који је мерио јаз у друштвеном положају жена и мушкараца на подручју економије, образовања, здравља и политичке моћи, Србија је према мерењима на доста добро позицији на скали, изнад просечне вредности од 31,4% диспаритета, према овом извештају на 39. месту од 153 земље, са резултатом од 0.736.<sup>345</sup>, док је према *Извештају о родном јазу на глобалном нивоу за 2017. годину*<sup>346</sup> била укупно на 40. месту са резултатом од 0.727.

У кључним запажањима овог извештаја је наведено да ће родна равноправност бити достигнута тек за неких сто година. У извештају је наведено да су настојања да се постигне равноправност осетно појачана у односу на прошлу годину, најпре захваљујући већој политичкој заступљености жена, где су разлике и даље највеће, а до равноправности жене дели још 95 година. Јаз је највише смањен у образовању у којој области се може очекивати достизање равноправности за 12 година. Од укупно 153 земље обухваћене истраживањем потпуна равноправност жена и мушкараца у образовању остварена је у њих 40. Учествовање

<sup>341</sup> *Gender in employment*, European Institute for Gender Equality, Luxembourg, 2016, доступно на енглеском језику на интернет адреси: <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-employment>

<sup>342</sup> *Gender in employment*, стр. 5

<sup>343</sup> Исто, стр. 6-7

<sup>344</sup> *The Global Gender Gap Report 2020*, World Economic Forum, 2019 - Доступно на интернет адреси: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2020.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf)

<sup>345</sup> Исто, стр. 9

<sup>346</sup> *The Global Gender Gap Report 2017*, World Economic Forum, 2017 - Доступно на интернет адреси: [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2017.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2017.pdf)

жена на тржишту рада стагнира, финансијска неједнакост је продубљена, а партиципација жена у економији и њихове прилике на том подручју највећи су извор забринутости. Женама ће бити потребно 257 година да се изједначе с мушкарцима у економским правима, а као разлог се наводи већа заступљеност жена на пословима који се аутоматизују. Жене се такође недовољно запошљавају у занимањима у којима је раст плата најизраженији, а суочене су и с проблемом приступа капиталу. Исланд је 11. годину заредом заузео прво место међу 153 земље и вредношћу индекса равноправности жена и мушкараца од 0,877 бодова.<sup>347</sup>

На извесне помаке и промену патријархалних образца и уврежених стереотипа о улози жена у породичном животу, који су неретко узроци дискриминације, упућују незванични подаци, према којима у Републици Србији више од 300 мушкараца годишње користи одсуство ради неге детета уместо својих супруга. Овај број је у сталном порасту, јер је пре десет година забележено свега 17 случајева у којима су очеви одсуствовали са посла како би бринули о детету<sup>348</sup>. Према подацима Unicefa, у Београду је у прошлој години 131 отац остварио право на негу детета, што је скоро 70% више него претходне године.<sup>349</sup>

Положај и оптерећеност жена у нашем друштву, као и дискриминацију на основу брачног и породичног статуса анализирао је Институт за социолошка истраживања Филозофског факултета у Београду уз подршку Центра за маме у истраживању *Маме у Србији*<sup>350</sup> из 2017. године. Подаци прикупљени у овом истраживању показују да низак степен образовања, несигурност и незапосленост доприносе неравноправном положају жене у породици. Зависност од партнера и непосредног друштвеног окружења већа је код жена најмлађе генерације, чији је материјални положај несигуран, висина примања и удео међу запосленима најнижи. Подаци истраживања даље показују да, када се збирно посматрају плаћене и неплаћене активности, жене дневно раде један сат дуже од мушкараца, односно да све активности у домаћинству (спремање хране, одржавање стана, прање и пеглање веша, свакодневне набавке, организовање и усклађивање чланова породице и старање о старима и болеснима) жене обављају много чешће од мушкараца.<sup>351</sup>

У публикацији *Положај самохраних родитеља на тржишту рада у Републици Србији - анализа и препоруке*<sup>352</sup> из 2018. године, прикупљене су информације о могућностима за приступ тржишту рада и узроцима незапослености родитеља који сами брину о деци ради креирања препорука за унапређење политика из ове области. У овој публикацији је наведено да се самохрани родитељи суочавају са бројним проблемима, као што су: нерешено стамбено питање, незапосленост, дискриминација приликом запошљавања, дискриминација на раду и у вези са радом, недостатак новца, изостанак плаћања издржавања за дете од стране другог родитеља, недостатак помоћи другог родитеља у процесу бриге о детету, неинформисаност самохраних родитеља о њиховим правима, одсуство адекватне друштвене – институционалне

<sup>347</sup> Вредност од једног бода представља пуну родну равноправност

<sup>348</sup> Доступно на интернет адреси: <https://www.srbijadanas.com/vesti/info/pre-dceniju-ih-je-bilo-17-visestruko-povecanje-broja-muskaraca-iz-srbije-koji-odlaze-na-porodiljsko-2017-11-26>

<sup>349</sup> Доступно на интернет адреси: <http://www.rts.rs/page/stories/sr/story/125/drustvo/3438745/tate-na-porodiljskom.html>

<sup>350</sup> Сажетак истраживања *Култура рађања и партнерски живот у Србији*, часопис Лимес Плус – часопис за друштвене и хуманистичке науке (No.3, 2017) - доступно на интернет адреси: <http://media7.centarzamame.rs/2018/03/Izvestaj-Mame-u-Srbiji-Centar-za-mame.pdf>

<sup>351</sup> Исто, стр. 5

<sup>352</sup> *Положај самохраних родитеља на тржишту рада у Републици Србији-анализа и препоруке*, Фондација Ана и Владе Дивац, Београд 2018, доступно на интернет адреси: [https://www.divac.com/upload/document/publikacija\\_srpski za web.pdf](https://www.divac.com/upload/document/publikacija_srpski za web.pdf)

и ванинституционалне подршке итд.<sup>353</sup> Испитаници из овог истраживања су на питање шта им је прва асоцијација када чују речи „самохрани родитељ”, у проценту нешто већем од трећине (36%) од укупног броја испитаних (запослени и незапослени самохрани родитељи) наводили живот пун тешкоћа, жртвовања и борбе. Већи број (две трећине) од укупног броја испитаних сматра да се налази у лошијој ситуацији од остатка популације, при чему жене које су самохрани родитељи неповољније виде себе него што то чине самохрани очеви. Као разлог за овакву аутопрецепцију родитељи су најчешће наводили обавезе које намеће родитељство онога који преузме бригу о детету (36%) и обавезе на послу (34%). Такође је помињан и недостатак помоћи државе (17%), као и недостатак или потпуни изостанак бенефиција на радном месту (16%), док је 10% испитаника навело неразумевање средине и дискриминацију.<sup>354</sup> Лоша искуства са послодавцима су углавном имали самохрани родитељи – мајке, кроз ускраћивање права на годишњи одмор, права на боловање због болести детета и немогућности напредовања на послу. Код незапослених самохраних родитеља као разлог за останак без посла је најчешће наведен истек уговора о раду, пресељење у други град, неразумевање послодавца итд. Сви анкетирани незапослени самохрани родитељи покушавали су да нађу посао, док је више од половине веровало да је чињеница да су самохрани родитељи разлог што још увек немају посао.<sup>355</sup> Са друге стране, анкетирана предузећа и установе, како је наведено у овом истраживању, немају посебне услуге намењене самохраним родитељима (више од 85%), као ни евидентију о броју самохраних родитеља (осим Националне службе за запошљавање), уз образложение да не постоје јасни критеријуми за дефинисање појма самохраног родитеља. Као мере за поправљање свог положаја самохрани родитељи најчешће су наводили предност у запошљавању и даљем школовању, флексибилно радно време, повластице компанијама које запошљавају самохране родитеље, као и пореске олакшице у циљу лакшег доласка до посла, као и помоћ у остваривању права на алиментацију.<sup>356</sup>

У публикацији *Усклађивање рада и родитељства*<sup>357</sup> из 2017. године, приказани су резултати истраживања о усклађивању рада и родитељства, са циљем да се прикупе информације о проблемима с којима се запослени родитељи свакодневно суочавају покушавајући да ускладе своје радне и породичне обавезе, као и информације о ставовима послодавца и њиховој спремности да пруже подршку запосленим родитељима с малом децом. Резултати овог истраживања говоре да финансијску помоћ за трошкове лечења детета обезбеђује највећи број послодаваца, 157 од укупно 330 анкетираних или 47,6%. Следи „једнократна помоћ за рођење детета“ коју обезбеђују 92 послодавца (27,9%), а једнократна финансијска помоћ за полазак детета у школу најмање је заступљена јер свега 18 послодаваца обезбеђује овај вид помоћи (5,5% од укупног броја анкетираних послодаваца).<sup>358</sup> У овом истраживању је наведено и да је флексибилно радно време пример добре праксе у земљама које су постигле успех на пољу усклађивања рада и родитељства, али да у нашој земљи флексибилно радно време још увек није довољно препознато од стране послодаваца. Тако, сваки пети послодавац

<sup>353</sup> Положај самохраних родитеља на тржишту рада у Републици Србији – анализа и препоруке, стр. 7

<sup>354</sup> исто, стр. 10 и 11

<sup>355</sup> исто, стр. 27

<sup>356</sup> Исто, стр. 26

<sup>357</sup> Усклађивање рада и родитељства, Кабинет министра без портфельја задуженог за демографију и популациону политику спровео у сарадњи са Републичким заводом за статистику, Београд 2017, доступно на интернет адреси:

<http://www.mdpp.gov.rs/doc/publikacija%20-%20Uusklađivanje%20rada%20i%20roditeljstva.pdf>

<sup>358</sup> Усклађивање рада и родитељства, стр. 17

обезбеђује клизно радно време, прерасподелу радног времена обезбеђује сваки трећи послодавац, а 10% послодаваца омогућава запосленим родитељима да раде од куће. Могућност избора смене, када је у компанији организован рад у сменама, обезбеђује 126 послодаваца, што је 38,2% од укупног броја анкетираних послодаваца.<sup>359</sup> Са друге стране, запослени сматрају да би им флексибилно радно време знатно помогло у усклађивању радних и породичних обавеза. Велика већина (око 80%) при избору новог посла дала би предност послодавцу који омогућава флексибилијан распоред радног времена. У овој публикацији је даље наведено да активније укључивање очева у родитељство још увек није општеприхваћено у Републици Србији, без обзира на чињеницу да постоји правни оквир којим се дефинише правни статус родитеља, облици финансијске подршке и услуга које стоје на располагању родитељима, право на одсуство са посла због чувања детета (родитељско одсуство) и др. Тако се, према резултатима овог истраживања, од 330 анкетираних послодаваца, само 57 (или 17,3%) изјаснило се да у њиховој компанији постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева. У финансијским институцијама забележен је највећи удео очева (30,4%) који су користили или користе родитељско одсуство, док су само у шест локалних самоуправа очеви користили родитељско одсуство (9,1% од укупно 66 локалних самоуправа). Међу привредним друштвима удео компанија у којима постоје примери коришћења родитељског одсуства од стране очева јесте 18,3%.<sup>360</sup> Овим истраживањем су прикупљани и подаци о појединим рањивим групама жена на тржишту рада (особе са инвалидитетом, самохране мајке и Ромкиње) чији је положај на тржишту рада генерално неповољан, а према добијеним подацима, 87 послодавца не запошљава ниједну од наведених посебно рањивих група (26,4%). Према подацима из овог истраживања, осам компанија од 330 анкетираних потврдило је да је спремно да самостално финансира оснивање и рад предшколске установе у оквиру пословног окружења или у непосредној близини фирме, док је негативан одговор дало 169 послодаваца или 51,2%, што значи да више од половине послодаваца није у могућности или још увек није препознало потребу да својим запосленима обезбеди институционалне услове за усклађивање рада и родитељства.<sup>361</sup> Међутим, скоро 2/3 запослених родитеља сматра да би постојање предшколске установе (за децу запослених) која би била лоцирана у оквиру фирме у којој раде или у њеној непосредној близини знатно олакшало усклађивање рада и родитељства.

*Истраживање о усклађивању рада и родитељства – Лесковац*<sup>362</sup> из 2018. године је спроведено с циљем да се у изабраној јединици локалне самоуправе прикупе додатне информације које су неопходне за сагледавање и разумевање проблема с којима се свакодневно суочавају запослени родитељи и њихови послодавци. Резултати до којих се дошло у овом истраживању указују да, осим локалне самоуправе, послодавци не обезбеђују никакве видове финансијске помоћи запосленим родитељима који имају децу предшколског узраста или млађег школског узраста, док поједини привредни субјекти обухваћени овим истраживањем запосленим родитељима обезбеђују клизно радно време.<sup>363</sup> Са друге стране, запослени родитељи сматрају да би им флексибилно радно време знатно помогло у

<sup>359</sup> Исто, стр. 19

<sup>360</sup> Исто, стр. 23

<sup>361</sup> Исто, стр. 27

<sup>362</sup> Истраживање о усклађивању рада и родитељства – Лесковац, Центар за подршку и инклузију Help Net, ауторке Гордана Бјелобрк и Шанија Сагдати, Београд 2018 – доступно на интернет адреси: <http://www.mdpp.gov.rs/doc/Istrazivanje-o-uskladjivanju-rada-i-roditeljstva.pdf>

<sup>363</sup> Исто, стр. 6

усклађивању радних и родитељских обавеза. Резултати истраживања показују и да скоро да нема запосленог родитеља који се није суочио са проблемом чување детета у ситуацијама када је болесно.

На посебно специфичан положај жена у сеоским подручјима које врло често не остварују здравствено (12%) и пензијско осигурање (преко 60%), а истовремено не могу да буду носиоци пољопривредних газдинстава са супружницима, указано је у анализи *Положај жена на тржишту рада*<sup>364</sup> из 2017. године. У овој анализи је наведено да су жене носиоци регистрованог пољопривредног газдинства лишене неких основних права из области социјалне заштите, као што су породиљска заштита и нега детета што доводи до њихове неравноправности у остваривању ових права, те је указано на потребу унапређења стања и креирања специфичних мера у области запошљавања, у руралној и образовној политици.

Налазе претходно наведених истраживања потврђује и пракса Повереника. На положај поједињих друштвених група на тржишту рада у великој мери утичу нормативне измене, имајући у виду да остваривање поједињих права из радног односа има непосредне последице на живот и рад запослених. На потребу координисања јавних политика из различитих области ради остваривања равноправности на тржишту рада, као и испреплетаности области, указује чињеница да је током 2018. године Повереник примио већи број притужби поводом примене новог Закона о финансијској подршци породици са децом. Ове притужбе односно последице које је произвела примена Закона о финансијској подршци породици са децом утичу на положај породице, њених чланова и посебно родитеља. Наиме, поводом примене овог закона се највећи број притужби (104) које је поднело 556 жена по овом основу односи на област социјалне и породичне заштите. У притужбама је наведено да је више одредаба овог закона дискриминаторно, као и да нису у складу са Уставом. Тако, примера ради, одредба овог закона којом је прописано да месечна основница накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, несразмерно теже погађа жене које остварују зараду већу од три просечне месечне зараде у Републици Србији, што представља дискриминацију. Овим законом направљено је и разликовање приликом утврђивања лица која имају право на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, па је тако предвиђено да накнаду може остварити жена која је у периоду од 18 месеци пре рођења детета остваривала приходе на основу делатности као што су запослење, самостална делатност, уговор о делу и др. док је за жене које су пољопривредне осигуранице као услов за стицање накнаде предвиђено да су осигуране по том основу 24 месеца. Повереник је овим поводом поднео иницијативе за измену прописа Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, као и предлоге за оцену уставности и законитости Уставном суду, што је детаљно разрађено у овом извештају.

Даље, овим законом је прописано да право на накнаду осталих прихода по основу рођења и неге детета може остварити и отац детета уколико мајка није жива, напустила је дете или је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету. Приликом сагледавања проблема у вези са остваривањем права на накнаду осталих прихода по основу рођења и неге

<sup>364</sup> *Положај жена на тржишту рада*, ауторке Јована Пантовић, Сарита Брадаш и Ксенија Петовар, Фондација Центар за демократију уз подршку и Friedrich Ebert Stiftung, октобар 2017, доступно на интернет адреси: <http://www.cronabelo.com/preuzimanje/fcd-polozaj-zena-na-trzistu-rada.pdf>, стр. 21

детета, Повереник је констатовао да се из назива ове финансијске подршке може закључити да је то накнада која је намењена околностима које се везују за дете, али да је формални титулар овог права мајка детета, док отац ово право може остварити само у изузетним случајевима, прописаним законом. С обзиром на формулатију наведене норме, поставља се питање да ли је нега детета само обавеза мајке, а оца само у ретким случајевима. Ова мера у пракси очигледно доводи до стављања очева у неједнак положај. Наиме, упоређујући пар родитеља која су оба запослена и брину о детету, према законским могућностима само мајка детета ће моћи да оствари накнаду по основу рођења и неге детета, док отац детета неће имати ту могућност. Поред тога, законодавац је као формалног титулара, ставио родитеља који се непосредно стара о детету, из чега се може закључити да ова накнада није помоћ намењена мајци за ублажавање социо-економских промена насталих услед порођаја, нити је помоћ која је намењена родитељу/родитељима, већ је у питању подршка која је директно усмерена на дете које треба да има крајњу корист од ове законске мере.

Такође, поводом примене чл. 78. и 95. Закона о здравственој заштити<sup>365</sup>, Повереник се обратио Министарству здравља указујући на проблеме у примени закона. Наиме, Поверенику се обратила организација цивилног друштва која је навела да се у пракси, родитељи деце оболелих од ретких болести налазе у правном вакуму и да су доведени у стање правне несигурности, односно да се поводом примене члана 78. Закона о здравственом осигурању јавља чињеница да ни једна филијала Републичког фонда за здравствено осигурање (РФЗО) не примењује наведену одредбу на јединствен начин, а да је доношење подзаконских аката која би детаљније регулисали примену овог члана на конкретне правне ситуације прописано тек за 18 месеци од ступања Закона на снагу. Појашњено је да поједине филијале фонда упућују родитеље да се поступак по члану 78. покреће прво пред изабраним лекаром, затим пред првостепеном комисијом РФЗО-а и на крају пред другостепеном комисијом, док је чланом дефинисано само поступање пред другостепеном комисијом РФЗО-а. Дописом је указано да је чланом 95. Закона прописано да се накнада зараде родитељима исплаћује у износу од 100%, док према информацијама којима располаже ова организација родитељи и даље примају накнаду зараду у висини од 65%, на који начин, како је наведено, долази до погоршања материјалног положаја родитеља, као и деце. Имајући у виду наведено, Повереник је затражио од Министарства да обавести Повереника која је процедура за остваривање наведених права, као и да ли је Министарство упутило допис свим филијалама РФЗО у циљу обезбеђивања уједначене примене наведених чланова. Министарство је обавестило Повереника да законска решења садржана у члану 78. ст. 3. и 4, као и члану 95. Закона о здравственом осигурању представљају новину и да је Министарство доставило РФЗО, Инструкцију за примену члана, као и да је затражило од РФЗО да достави информације поводом проблема на које је указао Повереник. У погледу примене чл. 78 и 95. Закона, РФЗО је навео да члан 78. став 3. треба применити тако да се родитељу детета који остварује право по наведеном члану Закона, од првог дана привремене спречености за рад обезбеђује право на накнаду зараде у висини од 100% од основа за накнаду зараде, као и да се у складу са чланом 101. став 1. Закона накнада зараде за случајеве привремене спречености за рад из члана 73. став 1. Закона за првих 30 дана спречености за рад обезбеђује послодавац из својих средстава, а од 31. дана накнаду зараде обезбеђује Републички фонд.

<sup>365</sup> „Службени гласник РС“, број 25/19

Статистика о поднетим притужбама Поверенику сведочи да је број поднетих притужби на основу брачног и породичног статуса готово идентичан током последње две године (2017. и 2018. године), а неколико година уназад највећи број притужби по овом основу поднет је управо у области рада и запошљавања. Поједина мишљења Повереника по овом основу, приказана су у делу извештаја под називом: *Дискриминација по основу пола и рода и Вишеструка дискриминација*. У даљем тексту биће дати кратки прегледи појединих мишљења по овом основу.

### 5.2.1. Мишљења и препоруке Повереника

#### **Трговински ланац дискриминаторно поступао према запосленој због њеног породичног статуса**

Мишљење је донето по притужби запослене у трговинском ланцу, која је навела да јој је након повратка са породиљског одсуства послодавац понудио да одлучи да ли ће споразумно раскинути радни однос, бити премештена на ниже радно место или бити проглашена за вишак запослених. Поред тога, навела је да је директорка привредног друштва изјавила да „жене са малом децом нису подобне за рад, јер њој требају људи који ће радити од 8-22ч“. У току поступка је утврђено да је код послодавца у протеклом периоду дошло до организационих промена, али да послодавац није пружио чињенице и доказе који потврђују да је постојало објективно и разумно оправдање за отказивање уговора о раду подноситељке притужбе. Због тога је дато мишљење да је оваквим поступањем привредно друштво прекршило одредбе Закона о забрани дискриминације. Послодавцу је препоручено да за све запослене који раде на руководећим местима организује одговарајућу обуку која ће им омогућити да превазиђу полне/родне стереотипе и предрасуде, упознају се са прописима о забрани дискриминације по основу пола/рода и начином остваривања принципа једнаких могућности, да убудуће у оквиру обављања своје делатности и пословања не крши одредбе Закона о забрани дискриминације и да објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама привредног друштва мишљење са препоруком Повереника. Директорки која је изрекла дискриминаторне наводе дата је препорука да упути писано извиђење подноситељки притужбе и да се убудуће суздржи од дискриминаторних поступака и изјава којима се жене због породичног статуса стављају у неравноправан положај.

#### **Постављање питања о брачном статусу на разговору за посао**

Мишљење је донето у поступку по притужби против једног привредног друштва, због дискриминације на основу брачног статуса приликом запошљавања. Подносилац притужбе је навео да се пријавио на оглас овог привредног друштва за радно место професионални продавац – презентер, као и да су му током разговора за посао постављана непримерена питања у вези са брачним статусом, те да посао није добио након што је одбио да одговори на ова питања. У изјашњењу је наведено да је питање о брачном статусу кандидата елементарно, због природе посла који обавља продавац у овој компанији, а нарочито због честих путовања и одсуства од куће, као и да податак о брачном статусу нема утицај на доношење одлуке о избору кандидата. У току поступка послодавац није пружио чињенице и доказе који потврђују да је постојало објективно и разумно оправдање због којих је тражено да

се кандидати изјасне о свом брачном статусу, односно, који пружају довољно основа за закључак да подносилац притужбе није неповољније третиран јер се није изјаснио о свом брачном статусу. Дато је мишљење да је постављањем питања о брачном статусу на разговору за посао, привредно друштво извршило акт дискриминације у области запошљавања и рада. Привредном друштву је препоручено да упути писано извиђење подносилачу притужбе због дискриминаторног поступања током разговора за посао, да убудуће у оквиру обављања своје делатности не понавља акт дискриминације приликом разговора са кандидатима за посао, као и да мишљење са препоруком Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у својим просторијама.

#### **Кандидаткиња дискриминисана на разговору за посао у адвокатској канцеларији**

Подносилачка притужбе је навела да јој је током разговора за посао у адвокатској канцеларији постављено питање о брачном статусу, на које је она одбила да одговори. Након тога, телефоном је обавештена да није добила посао. Адвокатска канцеларија до окончања поступка није доставила изјашњење на наводе из притужбе, иако је захтев за изјашњење уредно примила. Применом правила о терету доказивања из члана 45. Закона о забрани дискриминације, утврђено је да је адвокатска канцеларија постављањем питања подносилачкој притужби да се изјасни о свом брачном статусу, извршила акт дискриминације на основу брачног статуса у области рада. Повереник је донео мишљење да је адвокатска канцеларија приликом разговора за посао прекршила одредбе Закона о забрани дискриминације, захтевајући од подносилачке притужбе да се изјасни о свом брачном статусу. Адвокатској канцеларији је препоручено да убудуће, приликом разговора са кандидатима и кандидаткињама који конкуришу за посао, не понавља акт дискриминације постављањем недопуштених питања која се тичу њихових личних својстава, као и да мишљење и препоруку објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама адвокатске канцеларије.

#### **Наплата солидарног пореза породиљама**

Подносилачка притужбе је навела да је била на породиљском одсуству, када јој је послодавац са закашњењем уплатио више накнада месечних зарада одједном, због чега јој је Пореска управа обавезала да плати „солидарни порез”, сходно Закону о умањењу нето прихода лица у јавном сектору. У изјашњењу на притужбу Пореска управа је навела да послодавац запосленој која је на породиљском одсуству није обрачунато умањење нето прихода, због чега је Пореска управа утврдила обавезу плаћања разлике за уплату нето прихода. У току поступка је утврђено да је подносилачкој притужби, због породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, више заосталих исплати исплаћено одједном у истом месецу, због чега је њен месечни појединачни приход, који иначе не би био „солидарно опорезован”, након сабирања износа неколико накнада зарада прешао неопорезиви износ од 60.000,00 динара, те јој је Пореска управа утврдила обавезу плаћања разлике за уплату нето прихода. У овом поступку је утврђено да су све друге труднице и породиље којима се накнада за породиљско одсуство и/или одсуство са рада ради неге детета исплаћује са закашњењем, посредно дискриминисане применом законског правила о утврђивању „солидарног опорезивања”, које за њих у пракси производи изразито негативне последице, јер су на овај начин „кажњене” због одсуства са рада због порођаја и ради неге детета. По спроведеном поступку донето је мишљење да је

Пореска управа утврђивањем обавезе плаћања разлике за уплату нето прихода трудницима и породиљама, прекришила одредбе Закона о забрани дискриминације. Уз мишљење је издата и препорука да Пореска управа отклони последице дискриминаторског поступања и да убудуће, приликом обављања послова из своје надлежности, не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### ***Послодавци траже фотографију и податке о полу, деци, брачном стању, имовном стању и осуђиваности приликом конкурсаша***

Организација која се бави правима жена поднела је притужбе против три привредна друштва због онлајн формулара за запослење који су постављени на сајтовима ових привредних друштава. Упитник првог привредног друштва садржао је питања која се односе се на осетљиве податке и лична својства кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао, и то: а) пол, б) брачно стање и в) слика. Упитник другог привредног друштва садржао је следећа питања: а) брачни статус, б) деца и в) слика. У трећем упитнику тражени су одговори на питања а) брачно стање, б) имовно стање и в) осуђиваност. У току ових поступака утврђено је да постављање ових питања у формуларима за запослење представља повреду Закона о забрани дискриминације и да лична својства лица која подносе пријаву за запослење не представљају стварни и одлучујући услов за обављање посла, имајући у виду природу и особеност посла и делатност коју обављају привредна друштва против којих су поднете притужбе. Привредна друштва су уклонила спорна питања из формулара, након достављања захтева за изјашњење. У сва три случаја дата су мишљења да је постављањем онлајн формулара за запослење на сајту, у којем се од кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао захтева да се изјасне о подацима који се тичу њихових личних својстава, извршен акт дискриминације у области запошљавања и рада на основу пола, брачног и породичног статуса и изгледа. Имајући у виду да су наведена питања током поступка уклоњена из формулара за запослење, привредним друштвима је препоручено да убудуће, приликом оглашавања радних места и разговора са особама које конкуришу за посао, не понављају акт дискриминације постављањем недопуштених питања која се тичу њихових личних својстава.

#### ***Привредно друштво дискриминисало запослену држављанку Аустрије због трудноће***

Држављанка Аустрије поднела је притужбу против привредног друштва, у којој је навела да је од 2006. године запослена на пословима финансијске директорке у предузећу, као и да је послодавац сваке године уредно подносио захтев Националној служби за запошљавање за заснивање радног односа са странкињом, у складу са прописима. Након што је обавестила послодавца да је трудна, послодавац није поднео захтев Националној служби за запошљавање, понудио јој је споразум о престанку радног односа, а након што овај споразум није прихватила, отказан јој је уговор о раду. Послодавац је у изјашњењу навео да је и пре сазнања за чињеницу да је подноситељка притужбе трећи пут трудна, за време док је користила право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге другог детета, донео одлуку да од Националне службе за запошљавање не затражи нову радну дозволу, о чему је подноситељка притужбе обавештена. Ово привредно друштво је навело да је донело одлуку да на место финансијског директора запосли особу која је подноситељку притужбе мењала у периодима њених ранијих одсустава, као и да нема право да тражи радну дозволу за

странкињу уколико процени да постоји држављанин Републике Србије који испуњава све потребе послодавца. У току поступка је утврђено да је подноситељка притужбе учинила вероватним акт дискриминације, а применом правила о прерасподели терета доказивања, констатовано је да послодавац није доставио доказе да одлука да Националној служби за запошљавање не поднесе захтев за заснивање радног односа са подноситељком притужбе није у вези са њеном трудноћом. Због тога је дато мишљење да су таквом одлуком прекршени антидискриминациони прописи, а привредном друштву је препоручено да предузме све потребне мере како би отклонио последице дискриминаторног поступања, да објави на огласној табли привредног друштва мишљење и препоруку Повереника, као и да убудуће не крши антидискриминационе прописе.

**Лекарка није дискриминисана на основу пола, брачног и породичног статуса, имовног стања и порекла приликом избора здравствених радника који ће бити упућени на специјализацију**

Притужбу је поднела запослена у Дому здравља против одлуке директорке о избору здравственог радника који ће бити упућен на специјализацију. Подноситељка притужбе је навела да сматра да је одлука дискриминаторна и да је њеним доношењем стављена у неједнак положај у односу на друге кандидате који су учествовали на конкурсу. Истакла је да се након доношења одлуке о избору специјализанта обратила директорки, која јој је усмено саопштила да су разлози зашто није изабрана то што је подстанарка и што није уodata, па да постоји бојазан да ће се удати и отићи. Навела је да се поводом ове одлуке обратила министру здравља и да је тражила преиспитивање правилности и законитости одлуке. Подноситељка притужбе сматра да је оваквим избором на конкурсу дискриминисана на основу личних својстава – пола, брачног и породичног статуса, имовинског стања и порекла. Увидом у доказе достављене уз притужбу утврђено је да је, у складу са Законом о здравственој заштити, избор специјализаната/киња регулисан и Правилником о образовању, стручном оспособљавању и усавршавању запослених ове здравствене установе, који прописује да одлуку о избору кандидата који ће бити упућен на специјализацију доноси директор по претходно прибављеном мишљењу руководиоца организационе јединице из које се здравствени радник кандидовао. Увидом у изјаву руководитељке организационе јединице, може се констатовати да су критеријуми за избор специјализанта били највиши просек оцене током студија, као и најкраћи рок студирања. Надаље, од четворо упућених лекара и лекарки на специјализацију у последње четири године, две особе су мушки, а две женског пола – од којих једна са пребивалиштем ван места у којем је седиште здравствене установе. Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, дато је мишљење да није утврђено да је Дом здравља дискриминаторно поступао према подноситељки притужбе.

**Одредбе Закона о раду о максималном трајању радног односа на одређено време и Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору утицале да запосленој није продужен уговор о раду иако је за њеним радом постојала потреба**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против дома здравља због дискриминације на основу породичног статуса у области рада и запошљавања. У притужби је наведено да је

подносителька притужбе била запослена у дому здравља на одређено време као замена запослених колегиница до њиховог повратка на рад и због повећаног обима посла, као и да је у току рада отпочела коришћење породильског одсуства, те да је након истека породильског одсуства од послодавца затражила „продужење боловања на основу налаза педијатра, што није било прихваћено“. Међутим, притужиља је навела да је након престанка радног односа позвана да ради у исти дом здравља, али је истог дана добила обавештење од правника да не може да настави са радним ангажовањем, због прекорачења законског рока од 24 месеца. У изјашњењу дома здравља је наведено да је подносителька притужбе била ангажована у дому здравља на одређено време због повећаног обима посла у укупном трајању од 24 месеца, те да, имајући у виду одредбе Закона о раду, радни однос на одређено време због привременог повећања обима посла, може да се заснује са истим запосленим на истим или другим пословима у трајању које са прекидима или без прекида може да износи најдуже 24 месеца. Даље је наведено да притужиља може да заснује радни однос на неодређено време само уз одобрење Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, којој се дом здравља више пута обраћао поводом одобрења за пријем у радни однос, али да ни на један захтев није добио одговор. Повереник се обратио Комисији за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава, која је потврдила наводе дома здравља. Како је у току поступка утврђено да разлог због чега подносительки притужбе није продужен уговор на одређено време, односно због чега није запослена на неодређено време у дому здравља није у вези са коришћењем одсуства са рада ради неге детета, односно њеним породичним статусом, већ са чињеницом да послодавац није могао са њом да закључи нови уговор о раду на одређено време у складу са одредбама Закона о раду, као и да није имао право ни да подноситељку притужбе запосли на неодређено време без сагласности за запошљавање нових лица од надлежене комисије, Повереник је донео мишљење да нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

**Запослена која је била на одсуству са рада ради неге детета није учествовала у оствареној добити послодавца**

Подносителька притужбе је запослена у једној агенцији и сматра да је дискриминисана одлуком послодавца да право на учешће у добити агенције немају запослени који су одсуствовали са рада дуже од 30 дана, јер је на тај начин изузета из учешћа у добити зато што се налазила на породильском одсуству и одсуству са рада ради неге детета. Агенција је у изјашњењу навела да подносителька притужбе већи део године није својим радом учествовала у стицању годишњег прихода агенције, па ни добити за ту годину, што је основни услов за учешће у награђивању по основу остварене добити, као и да јој је за период када је била на боловању у години у којој су стекли добит, обрачунат и исплаћен припадајући део добити, укључујући и исплату дела добити за време проведено на годишњем одмору у тој години. Наведено је и да у случају дужег одсуства запосленог, агенција мора да прими на рад новог запосленог ради замене, те су запослени који су примљени на рад као замена извршавали послове одсутних радника и на тај начин стицали приход агенције, због чега им је без ограничења признато право на учешће у добити. У току поступка утврђено је да су Одлуком о расподели вишке прихода над расходима оствареног у агенцији прописана мерила за награђивање запослених из добити за 2010. годину, и то: основна зарада утврђена

Колективним уговором за агенцију, увећање зараде по основу времена проведеног на раду, накнада зараде због коришћења годишњег одмора, одсуствовања са рада због повреде на раду и привремене спречености за рад до 30 дана. Анализа ових мерила показала је да су њима из права на расподелу добити изузети сви запослени који су одсуствовали са рада дуже од 30 дана. Стога се образложење послодавца да је ограничио учешће у добити само на оне запослене који су својим фактичким радом стекли ту добит, може сматрати оправданим. Имајући у виду чињеницу да право на учешће у оствареној добити подразумева фактички рад којим се доприноси стицању добити, као и чињеницу да право на учешће у добити остварују они који су радно ангажовани уместо запосленог на одсуству дужем од 30 дана, донето је мишљење да прописана мерила у погледу учешћа у добити имају објективно и разумно оправдање, те да њиховим прописивањем агенција није повредила одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### ***Подносилац притужбе сматра да му је отказан уговор о раду јер је директорку обавестио о намери да користи право на одсуство са рада ради неге детета***

Притужбу је поднео запослени у једној међународној невладиној организацији због одлуке послодавца да му откаже уговор о раду. Подносилац притужбе сматра да му је отказан уговор о раду јер је директора организације обавестио о својој намери да користи право на одсуство са рада ради неге детета. У изјашњењу организације наведено је да је од самог почетка рада свим запосленима био познат план реорганизације који подразумева смањење радних места, као и да ће у току године двоје или троје запослених бити проглашено вишком запослених. У току поступка организација против које је поднета притужба изнела је објективне разлоге због којих је изменењен Правилник о организацији и систематизацији послова којим је укинуто радно место на којем је подносилац притужбе радио. Подносилац притужбе био је једини запослени који није водио ниједан пројекат организације, тако да је био особа са најмањим обимом задужења, а програм у оквиру којег је пружао подршку, значајно је редукован, тако да постоје објективно и разумно оправдање за отказ уговора о раду. Имајући све то у виду, оцењено је да на одлуку да подносилац притужбе буде проглашен вишком запослених није утицало његово обраћање директору организације и изражавање жеље да користи право на одсуство са рада ради неге детета, због чега је дато мишљења да оваквом одлуком послодавца нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **5.2.2. Препоруке мера за унапређење равноправности**

##### ***Препорука мера за остваривање равноправности Министарству одбране***

Поступајући у оквиру својих надлежности Повереник је дошао до сазнања да је у листу Одбрана објављен конкурс Војнообавештајне агенције Министарства одбране за пријем на рад у Изасланствима одбране Републике Србије. Конкурсом су прописани општи и посебни услови које треба да испуни сваки кандидат. Међу посебним условима конкурса наведено је да кандидат треба да буде у браку, да од чланова породице обавезно са собом води супружника у иностранство, као и да су он и чланови његове уже породице здрави и способни за дужност у изасланству одбране.

У изјашњењу Министарства одбране, наведено је да су прописани услови у складу са Одлуком о посебним критеријумима за пријем на рад у Изасланствима одбране. Услов којим се тражи да су кандидат и чланови његове уже породице здрави и способни за дужност у изасланству одбране, у вези је са одредбама Закона о Војсци Србије којим је прописано да у активну војну службу може бити примљено лице које је здравствено способно. Због количине стреса и обавеза које ова позиција носи, неопходно је да војни изасланици и њихови супружници буду здравствено способни како би реализовали све активности и достојно представљали Војску Србије. Услов који подразумева да је кандидат у браку прописан је јер супружници изасланика одбране имају одређене протоколарне обавезе приликом организовања друштвених активности, као и да је предвиђена могућност да се ангажују на основу уговора о делу. Повереник је констатовао да прописивање посебних критеријума којима се као услов поставља да кандидат треба да буде у браку и да са собом води супружника у иностранство, представља дискриминацију на основу брачног статуса. Постављање оваквих услова забрањено је законским прописима којима се регулише забрана дискриминације у домену рада и запошљавања. Због тога је недопуштен објављивање огласа који садрже услове за заснивање радног односа који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, који нису стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Анализа текста конкурса за пријем на рад у изасланствима одбране показала је да за конкретно радно место није од одлучујућег значаја брачни статус кандидата. Постављањем посебног условия да је кандидат у браку и да са собом води супружника у иностранство у Одлуци о посебним критеријумима за пријем на рад у ИО, аутоматски се елиминишу потенцијални кандидати који су у ванбрачној заједници, разведени или нису у браку, а који испуњавају услове у погледу образовања и искуства, као и они који су у браку али чији супружници из било ког разлога нису у могућности да са њим бораве у иностранству.

По питању услова који се односи на здравствено стање кандидата, који је прописан на основу члана 39. став 1. тачка 2. Закона о Војсци Србије, Повереник је констатовао да постављање овог услова може бити оправдано имајући у виду природу посла који се обавља и услове под којима се обавља. Сагледавајући све ове околности, Повереник је Министарству одбране дао препоруку да предузме мере којима ће се обезбедити остваривање начела једнакости.

#### **Препорука мера за остваривање равноправности упућена општој болници**

У току поступка по притужбама грађана и грађанки, Повереник је дошао до сазнања да се на званичној интернет страници једне опште болнице налази типски образац пријаве за заснивање радног односа, који садржи 15 питања за кандидате и кандидаткиње који желе да се запосле у овој болници. У пријави за заснивање радног односа постављена су, између остalog, следећа питања: брачно стање, имате ли деце и колико су стара, муж-супруга ради и где и сл.

Повереник је констатовао да су питања која се односе на брачни и породични статус, као и запосленост партнера кандидата који конкуришу за посао у тој болници недопуштена, с обзиром се односе на лична својства кандидата и кандидаткиња, односно, њима се траже информације које послодавац не може да тражи ни од кандидата за посао ни од запослених.

Постављање оваквих питања забрањено је законским прописима којима се уређују радни односи и забрана дискриминације.

Општој болници је упућена препорука мера за остваривање равноправности у којој је наведено да се пријава за заснивање радног односа измени тако што ће се уклонити питања која се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао.

***Препорука мера упућена судовима у вези са напредовањем државних службеница које су одсуствовале са посла због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета***

Повереник је дошао до сазнања да поједини судови, приликом одлучивања о напредовању својих запослених, државним службеницама, у ситуацијама када у складу са законом, не буду оцењене за календарску годину у којој су одсуствовале дуже од шест месеци због трудничког, породиљског или одсуствовања са рада ради неге детета, послодавац прекида низ узастопних оцена подобних за напредовање што резултира ненапредовањем државних службеница. На овај начин одсуствовање са рада у вези са трудноћом, порођајем и негом детета се негативно одражава на радноправни статус жена по повратку са трудничког, породиљског одсуства односно одсуства са рада ради неге детета.

Повереник је анализирао кључне међународне и домаће акте који се односе на ову материју, међу којима и Закон о државним службеницима и Закон о платама државних службеника и намештеника. Након спроведене анализе, Повереник је указао да приликом напредовања треба узимати у обзир оцене државних службеница у низу оцена за године у којима су оцењене, не рачунајући годину у којој нису оцењене због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета. Узастопне године представљају године у којима је државни службеник био оцењен, а које могу бити везане за календарске године у случајевима када није било прекида у оцењивању или године које непосредно претходе или следе години у којој државни службеник није био оцењен. Уколико би се приликом одлучивања о напредовању државних службеница прекидао низ оцена подобних за напредовање због тога што државна службеница због коришћења трудничког, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, није била оцењена, оваква пракса би била супротна Уставу и антидискриминационим прописима. Поред тога, уколико се државним службеницима не би рачунале оцене добијене пре и након коришћења трудничког, породиљског и одсуства са рада ради неге детета, као узастопне оцене, то би довело до тога да државне службенице по повратку са одсуства не могу да напредују најмање наредне две године након повратка на рад.

Повереник је такође указао да одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не сме да буде сметња за избор у више звање, напредовање и стручно усваршавање. Послодавац је дужан да обезбеди да се одсуствовање са посла због трудноће и родитељства не одражава негативно на радноправни статус жена, као и да доноси одлуке које су засноване на објективним критеријумима, као што су стручна спрема, знање, радна способности и слично. У супротном, како је Повереник навео, запосленим женама које се одлуче да роде дете, шаље се порука да им прети опасност да ће по повратку на рад на неки начин бити деградиране, без

обзира на њихова постигнућа у послу и труд који су уложиле пре одласка на трудничко, породиљско одсуство или одсуство са рада ради неге детета.

Због свега наведеног, Повереник је свим судовима препоручио да приликом одлучивања о напредовању државних службеница узимају у обзир као узастопне оцене оне оцене добијене за године у којима је државна службеница оцењивана, не рачунајући годину у којој није оцењивана због коришћења трудничког, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, односно да се не прекида низ оцена подобних за напредовање због тога што државна службеница због коришћења трудничког, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, није била оцењена.

### 5.2.3. Упозорења и саопштења

#### **Упозорење поводом дискриминаторног огласа за посао**

Поводом дискриминаторних питања у конкурсу за нове сараднике интернет сајта, где се од кандидата и кандидаткиња захтевало да наведу брачни статус, као и број и старост деце, упозорено је да поменути конкурсни услови представљају један од типичних и честих примера дискриминације на основу пола, брачног и породичног статуса. Захтеви за изношењем података о брачном и породичном статусу приликом запошљавања су неоправдани, недопустиви и забрањени, без обзира на пол кандидата.

#### **Упозорење поводом отпуштања трудница**

Поводом све чешћих вести у медијима о отпуштањима трудница у различитим компанијама у Србији, апеловано је на послодавце да покушају да нађу решење како до оваквих ситуација не би долазило и наглашено да је Повереник већ поступао у случају отказа труднице и да је поднета прекрајна пријава против послодавца и одговорног лица.

Упркос економској кризи и незапослености, послодавци мораји имати свест о својој друштвеној одговорности. Због неповољног стања на тржишту рада, жене су иначе принуђене да у већем броју раде „на црно“, много је оних које свакодневно постају технолошки вишак. Такође, упозорено је и на појаву да се жене после породиљског одсуства распоређују на нижа и мање плаћена радна места, и истакнуто да је у једном таквом случају поднета тужба због дискриминације. Забрињавајућа је и чињеница да многи послодавци приликом разговора за посао од жена траже да се изјасне о томе да ли намеравају да имају децу, па чак захтевају и да потпишу бланко споразумни раскид радног односа уколико остану трудне. Све ово су драстични примери дискриминације жена, који су законом забрањени.

#### **Саопштење поводом Међународног дана породице**

Поводом Међународног дана породице саопштено је да се породица у данашње време суочава са бројним изазовима, што показује и број притужби Поверенику по основу брачног и породичног статуса. Породице у којима живе особе са здравственим проблемима или инвалидитетом су вишеструко угрожене и неретко препуштене саме себи, што може да доведе

до сиромаштва и изолације. Недостатак различитих сервиса како за најмлађе тако и за старије, доводи до тога да су радно способни чланови породице често „разапети“ између радних и породичних обавеза, што утиче не само на квалитет њиховог живота, већ и на опште стање у друштву, поготово ако се ради о самохранима мајкама и очевима, и онима који брину о неком члану породице. Доступност и ефикасност установа у систему образовања, социјалне и здравствене заштите, као и адекватне и разноврсне услуге у заједници, значајно доприносе побољшању квалитета живота породица, као и бољем усклађивању рада, родитељства и породичних обавеза. Посебан проблем представљају сиромаштво и породично насиље који угрожавају најосетљивије чланове, као што су деца, жене и старији. Неопходно је радити на унапређењу подршке породици и њеном јачању, а посебно на превенцији насиља у породици, уз истовремену изградњу културе ненасиља и толеранције, пре свега код младих.

#### **Саопштење поводом покретања стратешке парнице**

Пред Вишним судом у Београду покренута је стратешка парница за заштиту од дискриминације, због дискриминације на основу пола и породичног статуса. Тужбом је поред утврђивања дискриминације и тражења да се отклоне последице дискриминаторског поступања тражено од суда да донесе привремену меру у циљу хитне забране дискриминације и спречавања последица оваквог поступања према запосленој због трудноће и породиљског одсуства.

Овај случај је стратешки важан с обзиром да је дискриминација жена због трудноће и породиљског одсуства недопустива и да још увек представља честу дискриминацију на тржишту рада. И овај случај је још једном потврдио колико су медији важан партнер и да праћењем и објављивањем оваквих појединачних животних случајева доприносе смањењу дискриминације и спречавању дискриминаторског понашања појединих послодаваца. Држава има механизме за спречавање оваквог понашања због чега овај пример може да охрабри жене да се обрате Поверенику и затраже заштиту.

### **5.3. Дискриминација на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама**

Поверенику се обраћају појединци, али и синдикалне организације, због положаја организације или остваривања права њихових чланова због дискриминације на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама. Овај основ дискриминације није у значајној мери обрађиван кроз различите извештаје и истраживања.

Заштита од дискриминације по основу чланства у синдикалним организацијама уређена је прописима Међународне организације рада, али и другим прописима из области рада. Радници треба и могу да користе заштиту против свих дела дискриминације у материји запослења која би могла да буде штетна по синдикалне слободе<sup>366</sup>, а таква заштита се може обезбедити уколико се ради о делима која би имала за циљ да се запослење радника услови неучлањивањем у синдикат или престанком синдикалног чланства, отпуштањем

<sup>366</sup> Уредба о ратификацији конвенције Међународне организације рада број 98 о примени принципа организовања и колективног преговарања, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми”, број 11/58

радника или наношењем штете због тога што је члан синдиката или што учествује у синдикалним активностима. Такође, организације радника и послодавца могу да користе одговарајућу заштиту против свих дела којима се врши међусобно уплитање ових организација у њихово формирање, функционисање или управљање.

Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права<sup>367</sup>, коју је Република Србија ратификовала, у члану 2. прописује да радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих. У члану 11. којим се уређује заштита синдикалних права, прописано је да се сваки члан Међународне организације рада за кога је ова конвенција на снази обавезује да предузме све потребне и погодне мере да би трудбеницима и радницима обезбедио слободно вршење синдикалних права.

На редовним заседањима Међународне конференције рада се на годишњем нивоу представљају глобални индекси права Међународне конфедерације синдиката, који представљају приказ стања синдикалних права широм света. Међународна конфедерација синдиката заступа 207 милиона радника у 163 државе и територије и има 331 националну чланицу. Глобални индекс права се креће се исказује нумерички, од 1 до 5+ и значи: 5+ – Не гарантују се синдикална права као последица непостојања владавине права; 5 – Не гарантују се права; 4 – Систематско кршење права; 3 – Редовно се крше права; 2 – Кршење права се понавља; 1 – Без редовних кршења права.<sup>368</sup>

Ове године је *Глобални индекс права*<sup>369</sup> Међународне конфедерације синдиката представљен јуна 2019. године у Женеви. Према овом документу Србија, као и прошле године, заузима неславно место у Индексу 4 који окупља земље у којима се систематски крше синдикална права (заједно са бројним земљама, попут: Анголе, Аргентине, Босне и Херцеговине, Ботсване, Камеруна, Чада, Чилеа, Конга, Обале Слоноваче, Цибутија, Етиопије, Кеније, Либана, Северне Македоније, Малезије, Мексика, Нигерије, Пакистана, Парагваја, Перуа, Румуније, Сенегала, Танзаније, Туниса, Уганде, Сједињених Америчких Држава и других). Најбоље рангиране земље са само спорадичним кршењем права су: Аустрија, Данска, Финска, Немачка, Исланд, Ирска, Италија, Холандија, Норвешка, Словачка, Шведска и Уругвај. Најлошије рангиране земље са индексом 5+ су: Бурунди, Централно-Афричка Република, Либија, Палестина, Сомалија, Јужни Судан, Судан, Сирија и Јемен.

Према истом индексу из 2014. године, Србија је имала место у Индексу 2 што подразумева да се кршење права понавља<sup>370</sup> када је у индексу наведено да је у Србији, као и у Мађарској, законодавством ограничена могућност регулисања неких питања преговорима између радника и послодавца.

Извештај о глобалном индексу права који је презентован 2019. године изнета је општа оцена да је демократија у кризи, да је уочен пораст кршења синдикалних слобода и права на глобалном нивоу, као и све насиљније методе које се примењују против синдикалних

<sup>367</sup> „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори и други споразуми”, број 8/58

<sup>368</sup> Извор: <https://nezavisnost.org/srbija-i-dalje-zemlja-u-kojoj-se-sistematski-krse-sindikalne-slobode-i-prava/>

<sup>369</sup> ITUC Global Rights Index 2019 на енглеском језику доступан на интернет адреси: <https://www.ituc-csi.org/R119>

<sup>370</sup> ITUC Global Rights Index, доступно на енглеском језику на интернет адреси: <https://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2014>

активиста, физичко насиље, хапшења и убиства широм света. У извештају је наглашено да је драстично висок и проценат држава које су кршиле право на штрајк (износи 85%), а наводе се примери где су штрајкови и демонстрације забрањивани (Чад), као и примери где су судови доносили одлуке о забрани штрајка (Хрватска, Грузија, Кенија и Нигерија). Незнатно мањи (80%) је проценат земаља које су кршиле право на колективно преговарање, укључујући и компаније у европским државама као што су Естонија, Холандија, Норвешка и Шпанија. У 52 земље радници су због свог ангажовања били изложени насиљу. Широм света убијено је 53 радника и синдикалиста, од чега 34 у Колумбији, док су радници хапшени и притварани у 25% држава Европе.

О промењеном положају чланова синдикалних организација у савременом свету рада говори се у тексту *Синдикално образовање за XXI век*<sup>371</sup> у коме се указује да су глобализација и њене раширене социо-економске последице довеле синдикате у позицију да убрзано трагају за одговорима на изазове економске експлозије такозваног „трећег“, односно услужног сектора и растуће индивидуализације радних права, праћене пропорционалним падом солидарности и колективне класне свести. У овом тексту се наводи да се мора се истаћи да је XXI век донео читав сет нових изазова, а то су да радни однос бива потиснут од стране радног ангажовања, да се прекарни рад намеће као горући проблем, али и да процес дигитализације додатно компликује свет рада, уносећи промене у саме дефиниције послодавца и запослених. Ове промене карактера тржишта рада наводе на закључак да је потребно стари сервисни модел синдиката заменити организационим моделом, указује се у овом тексту, а оно што представља кључ успеха оваквог модела јесу едукација и редовно информисање од стране руководства синдиката, како би се чланство оспособило за препознавање проблема и њихово ефикасно решавање. Овако концептиран модел, указано је у тексту, представља истинску демократизацију односа унутар самог синдиката, јер се активности и део одговорности спушта на ниво синдикалног чланства, што даље води повећању укупне друштвене моћи самог синдиката. Процес синдикалног образовања, као кључна интерна метода синдикалног деловања, јесте заправо неопходан предуслов акционе самосталности синдикалних чланова, на шта упућује чињеница да јачање синдиката и његов опстанак зависе од унутрашњих капацитета синдиката да одржи борбеност и способност да мобилише ново чланство у деловима света рада који не представљају традиционално упориште синдикализма. У тексту се даље наводи да би синдикат требало да образује своје млађе чланове за све облике синдикалног рада, како оног у матичним поверилиштвима, тако и оног у гранским синдикатима и синдикалним федерацијама.

У истраживању *Млади и синдикати*<sup>372</sup> наведена су искуства младих о проблемима са којима се сусрећу приликом запошљавања и на послу, као и њихова мишљења о синдикатима, имајући у виду да су млади једна од најугроженијих група на тржишту рада, те да би, како је наведено у овом истраживању, и синдикати и млади имали интерес за синдикализовање младих. Кроз ово истраживање се, између остalog, дошло до закључка да препреке при тражењу посла код младих представљају неусклађеност знања која се стичу током школовања са захтевима радних места, као и недостатак радног искуства<sup>373</sup>. Проблеми са којима се суочавају запослени млади јесу ниске зараде, рад на црно, потплаћеност, прекарни радни однос, кршење радних и

<sup>371</sup> Синдикално образовање за XXI век, др Марија Мартинић, доступно на интернет адреси: <http://nezavisnost.org/sindikalno-obrazovanje-za-xxi-vek/>

<sup>372</sup> Млади и синдикати, Сарита Брадаш, у оквиру публикације Радна права су наша права, Београд 2019

<sup>373</sup> Млади и синдикати, стр. 45

социјалних права, што су последице недостатка послова и превелике конкуренције на тржишту рада<sup>374</sup>. Млади углавном нису чланови синдиката, због тога што нису информисани, не знају како могу да се учлане и какву корист могу од тога да имају. Према речима интервијуисаних у овом истраживању, идеалан синдикат треба да се бори за радна права, боље услове рада, заштиту на раду, да врши сталан притисак на послодавце и спречи их да крше загарантована права, информише раднике, усмерен ка задовољењу потреба својих чланова, пружа подршку у професионалном развоју и сл.<sup>375</sup> Како би се приближио младима, синдикат би требао да промени организацију и методе рада, а препоруке из овог истраживања се односе на развој стратегије рада са младима, развој услуга усмерених ка приступу тржишту рада младих (радна пракса, професионална оријентација), сарадњу са школама и универзитетима, успостављање платформе и сарадње са невладиним организацијама које раде са младима, укључивање младих у органе синдиката, реорганизацију унутар синдиката и прилагођавање структуре привлачењем младих чланова, промену начина комуникације и учешће на друштвеним мрежама, улазак синдиката у секторе у којима је запослено више младих, попут услужног сектора.<sup>376</sup>

Колико је значајна функција информисања и образовања синдикалног чланства, наведено је у овом тексту, показује податак да Европска конфедерација синдиката има сопствени научни институт, Европски синдикални институт, као независни истраживачки центар и центар за обуку који пружа подршку образовним активностима организација чланица конфедерације. Такође, и у многим другим деловима света постоје синдикалне школе, колеџи и институти у чији рад се улаже значајан део прикупљене синдикалне чланирине. Овај вид едукације посебно је важан, наведено је у овом чланку, имајући у виду да су управо млади људи ти који, у највећој мери, раде у флескибилним и прекарним условима, а који су у том смислу далеко од сваке идеје о синдикалном организовању. У Србији синдикално образовање није нова појава јер је идеја о покретању прве синдикалне школе присутна још са почетка 20. века.

У раније поменутом истраживању из 2018. године *Могу ли се очувати радничка права у Србији?*<sup>377</sup>, између осталог, се наводи да, у последње три-четири деценије постепено нестају резултати двовековне борбе за радничка права, а рад се враћа у прошлост, јер некада освојена радна права постају сећање. Један од проблема на које се указује у овом истраживању односи се на повећање капацитета синдиката да се баве проблемима свих радника уместо фокусирања на раднике запослене на неодређено време. Код разраде овог проблема, у извештају се наводи да се положај синдиката мора детаљније уредити, како би се гарантовала независност од послодавца и како би се спречиле злоупотребе. У овом истраживању се даље наводи да синдикати морају схватити да њихове функције у савременим условима и актуелним државним политикама нису довољне да заштите раднике. Ствара се зачарани круг неповерења – радници губе осећај за колективност и колегијалност, заједничке циљеве и борбу; синдикате перципирају као бирократизоване и политизоване машинерије које не могу начинити промену на боље у њиховом конкретном случају, што доводи до губитка чланства а тиме и на губитак формалне и фактичке моћи утицаја на послодавце и државу. У

<sup>374</sup> Исто, стр. 46

<sup>375</sup> Исто, стр. 48

<sup>376</sup> Исто, стр. 50

<sup>377</sup> *Могу ли се очувати радничка права у Србији?*, Центар за развој синдикализма, Срећко Михаиловић, др Марио Рељановић, др Зоран Стојиљковић, др Марија Мартинић, Душан Торбица и Градимир Зајић, децембар 2018, доступно на интернет адреси: [http://www.mc.rs/upload/events/2018/decembar/Predlozi\\_Radnicka\\_prava.pdf](http://www.mc.rs/upload/events/2018/decembar/Predlozi_Radnicka_prava.pdf)

овом истраживању је указано и да је потребно радити на развоју социјалног дијалога, а да репрезентативни синдикати покушавају да одбране свој привилеговани положај.

Овај извештај је базиран на истраживању, које је између осталог показало да је један од кључних услова за активирање радника, синдиката и организација цивилног друштва поверење радника у ове типове радничких организација. Ово истраживање је показало да је поверење радника на неодређено време у синдикате: велико у случају свега 9% радника, осредње поверење има 32%, а никакво или мало поверење има 59% радника. Поверење у синдикате у другим групама радника је још катастрофалније, како је наведено у овом истраживању је најмање код надничара, међу којима велико поверење има 2% радника, осредње 16% а мало или никакво, чак 82%. Са друге стране, радничке оцене доприноса синдиката поштовању радних права у овом истраживању указују да оцену „велики допринос“ даје 9% радника запослених на неодређено време, 24% оцењује да је допринос осредњи, а 67% - просечна оцена доприноса.

У тексту *Где су данас синдикати у Србији*<sup>378</sup> у којем се анализира спроведено истраживање о поверењу грађана у синдикате. Досегнути планетарни ниво економских, социјалних и политичких неједнакости и растуће поларизације говори да живимо у доба екстрема у чему Србија није никакав изузетак, наведено је у овом тексту. Талас протеста широм света резултат је три међусобно повезана узрока, и то: беса због растућих неједнакости и осећаја неправде; системске, политичке корупције и фрустрација које стварају ауторитарно популистички режими затварајући медијски и јавни простор за демократску расправу. У овом тексту је наведено да добијени налази показују да је неповерење у синдикате троструко, а у последњем истраживању чак четвроструко веће од поверења, као и да мањак поверења постоји и према другим актерима у јавном пољу попут медија, НВО, професионалних удружења и политичких партија. По правилу, млади и Београђани су натпреварно неповерљиви или удаљени од синдиката. У овом тексту се слабљење улоге и значаја синдиката као и неповерење у синдикате доводи у везу са страначким запошљавањем.

Такође, у последњем *Извештају Европске комисије о напретку Републике Србије за 2019. годину*<sup>379</sup> који је објављен у 2019, Европска комисија је истакла да политички утицај код запошљавања државних службеника на високом положају и даље изазива озбиљну забринутост, ако и да је законом предвиђен поступак запошљавања заснован на заслугама који се не поштује увек. Уместо тога, одредба у закону која дозвољава именовања на положај „вршиоца дужности“ на шест месеци (са максималним продужењем од три месеца) често се злоупотребљава. То је имало за последицу велику флукутацију запослених и губитак институционалног памћења у неким случајевима и кршење законског рока у другим случајевима. Од марта 2019. године, 63% попуњених радних места на високом положају се обавља у својству вршиоца дужности.

Резултати истраживања *Дискриминација на тржишту рада*, које је Повереник спровео током 2019. године, говоре да око две трећине испитаних актера на тржишту рада (послодавци,

<sup>378</sup> Где су данас синдикати у Србији, проф. Др. Зоран Стојиљковић, доступно на интернет адреси Уједињених гранских синдиката Независност: <https://nezavisnost.org/?s=qde+su+danas+sindikati>

<sup>379</sup> Радни документ Комисије, Република Србија Извештај Европске комисије за 2019. годину, доступно на интернет адреси: [http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/godisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/20190529-serbia-report\\_SR\\_-REVIDIRANO.pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/godisnji_izvestaji_ek_o_napretku/20190529-serbia-report_SR_-REVIDIRANO.pdf)

запослена и незапослена лица) нема лично искуство о доживљеној дискриминацији, али од оних који сматрају да су били изложени дискриминацији, 38% послодаваца и незапослених лица наводе да је то било у поступку запошљавања, док 40% запослених лица наводе да је то било у процесу рада/радног односа. За све актере на тржишту рада најзаступљеније лично својство у личном искуству о дискриминацији је чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама (58% послодаваца, 57% незапослених и 50% запослених). Ово је доминантан основ за дискриминацију на тржишту рада, како при мерењу перцепције, тако и при испитивању личних искустава испитаника у вези са дискриминацијом, али у далеко мањој мери. Након овог личног својства као основа дискриминације следе старосно доба (33% послодаваца, 46% незапослених и 45% запослених), брачни и породични статус (42% послодаваца, 32% незапослених и 35% запослених) и пол (42% послодаваца, 38% незапослених и 27% запослених). У овом истраживању је наведен и став испитаника о неравноправности и дискриминацији због политичких уверења, имајући у виду да је веома висока заступљеност политичких уверења и страначке припадности у препознавању ситуација у вези са дискриминацијом, док истовремено постоји и висок степен неодлучности у оцени да су политичка уверења и страначка припадност разлог за неравноправност и дискриминацију на тржишту рада. Висок степен слагања испитаника исказан је и са тврђњом да у послу напредују само чланови владајућих политичких странака.

Пракса Повереника показује да су се последњих година синдикати обраћали Поверенику указујући и на недовољан број запослених, даље слабљење капацитета за рад као и немогућност унапређења рада установа, првенствено због примене Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Анализом праксе Повереника је уочено да, када се ради о дискриминацији по основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама у области рада и запошљавања, приликом извођења доказа у појединим поступцима по притужбама, поједини подносиоци притужби или сведоци истичу велики проблем страначког запошљавања, односно давања предности у поступку запошљавања члановима владајућих политичких странака, наводећи да осећају страх од последица пријављивања, због чега или не подносе притужбе или одустају од даљег вођења поступка, односно предложени сведоци одбију да дају исказ.

У даљем тексту су дати поједини примери из праксе Повереника.

### 5.3.1. Мишљења и препоруке Повереника

#### **Послодавац дискриминисао запослену на основу личног својства члана породице-чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе Синдиката поднете у име и уз сагласност запослене против компаније у којој је запослена и генералног директора, због дискриминације на основу личног својства члана породице у чије име је поднета притужба - чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама и њеног личног својства - пола. У притужби је наведено да је директор предузећа почeo са дискриминаторним поступањем према запосленој у чије име је поднета притужба од избора њеног супруга за председника синдикалне организације, те да се дискриминаторно поступање огледало најпре у нуђењу

споразумног раскида радног односа који је она одбила, да би након тога била упућена на рад код другог послодавца, затим на плаћено одсуство и на крају распоређена са места лаборанткиње са средњом стручном спремом на место помоћне раднице. Даље је наведено да након што је директор сазнао да је супруг притужиље покренуо судски поступак због незаконитог отказа уговора о раду, наставио са дискриминацијом према њој, па ју је тако упутио на рад у каменолом где сама ручно преноси камење тежине 2-3 килограма са једног места на друго, уз претходно ручно чишћење камена од земље, док машине стоје. У изјашњењу на притужбу директор компаније је, између осталог, навео да је поред притужиље, на рад код другог послодавца, упућено још око 20 запослених, и да су обично били упућивани они запослени који су били на одсуству због смањеног обима производње. Затим, је наведено и да се притужиља по престанку радног односа код другог послодавца вратила на радно место са којег је и била упућена, али с обзиром да послове лаборанткиње обавља друга запослена, није постојала потреба за две лаборанткиње, а компанија се бави производњом камених агрегата, тако да се сва делатност обавља у каменолому. У току поступка је утврђено да су све промене у радноправном статусу запослене у чије име је поднета притужба (понуда за споразумни раскид радног односа, упућивање на плаћено одсуство, упућивање на рад код другог послодавца, премештај на ниже радно место, са тежим условима рада), уследиле након именовања њеног супруга за поверилика синдикалне организације. Стога, а имајући у виду да су описани поступци руководства компаније уследили након именовања супруга притужиље, за поверилика синдикалне организације, а да компанија није понудила доказе којима би оповргла тврђење наведене у притужби, Поверилик је, по спроведеном поступку, у складу са правилом о прерасподели терета доказивања, утврдио да је запослена у чије име је поднета притужба неоправдано стављена у неједнак положај, на основу личног својства свог супруга – чланства у синдикалној организацији. Стога је Поверилик дао мишљење да је компанија против које је поднета притужба повредила одредбе Закона о забрани дискриминације, а компанији је препоручено да предузме све потребне мере у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према притужиљи, да донесе Кодекс равноправности у циљу спречавања дискриминације и унапређења равноправности у радном окружењу колектива код послодавца, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

#### **Организационе промене у Министарству унутрашњих послова након штрајка**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднео синдикат, у име и уз сагласност 11 чланова синдиката, против Министарства унутрашњих послова због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији. У притужби је наведено да је у Министарству унутрашњих послова организован штрајк запослених у периоду од 26. септембра до 5. октобра 2014. године, а да су током штрајка и по његовом окончању уследили притисци на запослене, који су се огледали у трајном премештају на друга радна места и удаљењима места рада. У изјашњењу је наведено да су премештаји извршени ради побољшања процеса рада и функционалнијег обављања послова, а не због одмазде према учесницима у штрајку. У току поступка је утврђено да је у организационим јединицама МУП-а на које се притужба односила, у периоду од 26. септембра до 31. децембра 2014. године трајно премештен 91 полицијски службеник, односно да је извршен премештај како лица која нису чланови синдиката и која нису учествовала у штрајку, тако и лица која су чланови

синдиката, због чега је дато мишљење да доношењем решења о трајном премештају којим су подносиоци притужбе распоређени на друга радна места и/или у друга места рада, Министарство унутрашњих послова није повредило одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Послодавац дискриминисало запосленог због чланства у синдикалној организацији**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе запосленог против послодавца због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији. Подносилац је у притужби, између осталог, навео да менаџмент продајног објекта у којем је запослен, од тренутка његовог именовања за поверилика синдикалне организације у предузећу, свакодневно претњама и уценама опструира његово синдикално деловање са образложењем „да им је тако наређено из централе“, те да је, од када је именован за поверилика синдикалне организације, премештен на друго радно место и да му је уручено упозорење пред отказ уговора о раду. У току поступка подносилац притужбе је поднео доказе којим је учинио вероватним акт дискриминације, док чињенице и докази које је правно лице пружило нису пружили доволјно основа за закључак да су упозорење пред отказ уговора о раду и премештај на друго радно место засновани на објективним и оправданим разлогима који нису у вези са чињеницом да је подносилац притужбе припадник синдикалне организације. Такође, правно лице у својим изјашњењима, није понудило доказе којима би оспорило наводе да је подносилац притужбе био изложен бројним увредљивим и понижавајућим поступцима од стране руководства продајног објекта. Имајући у виду да су описаны поступци руководства продајног објекта уследили након именовања подносиоца притужбе за поверилика синдикалне организације, а да послодавац није понудио доказе којима би оповргао тврђење наведене у притужби, Поверилик је дао мишљење да је правно лице против којег је поднета притужба, својим поступцима према подносиоцу притужбе, повредило одредбе Закона о забрани дискриминације на основу његовог личног својства – чланства у синдикалној организацији. Због тога је послодавцу препоручено да предузме све потребне мере у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према подносиоцу притужбе, да донесе Кодекс равноправности у циљу спречавања дискриминације и унапређења равноправности у радном окружењу колектива код послодавца, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

#### **Дискриминаторно поступање према запосленом због синдикалног деловања**

Запослени је поднео притужбу против послодавца због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији и навео је да су након формирања синдиката у овом привредном друштву, отпуштени сви чланови синдикалног одбора, укупно седам запослених, и то тако што је послодавац „активирао“ претходно потписане, бланко споразумне раскиде уговора о раду. Након окончаног судског поступка којим је утврђено да је његов отказ био незаконит и послодавцу наложено да га врати на рад, није му омогућено да се врати на своје радно место већ је стално добијао потврде (налоге) којима га је послодавац упућивао кући. После неколико недеља проведених ван радног места, премештен је на рад код другог послодавца. У поступку је констатовано да је подносилац притужбе био члан синдикалног одбора синдиката, да је водио два судска поступка против послодавца, да је свим члановима синдикалног одбора

престао радни однос, као и да је суд у шест случајева утврдио да је радни однос престао на незаконит начин. Утврђено је и да је подносилац притужбе, након што га је суд вратио на рад, био у радном односу код овог послодавца у три периода, али је све време провео ван радног места, по налогу послодавца.

Дато је мишљење да је послодавац повредио одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега му је препоручено да без одлагања предузме све потребне мере које ће омогућити да подносилац притужбе обавља посао на свом радном месту, под једнаким условима као и остали запослени, као и да убудуће води рачуна да својим поступцима не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Председник синдиката није дискриминисао запослену јер није чланица синдиката**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против председника Синдиката образовања предшколске установе. У притужби је наведено да је председник Синдиката одбио да јој да потпис ради остваривања права на куповину преко административне забране, уз образложение да није чланица синдиката. Подноситељка притужбе је, такође, навела да сматра да сваки радник предшколске установе има право да купује преко административне забране у складу са својим примањима. Током поступка, на основу изведених доказа, као и увидом у Уговор о правима и обавезама при куповини путем административне забране на лична примања, који је достављен у прилогу изјашњења, утврђено је да могућност куповине преко административне забране имају само чланови синдикалне организације, која је потписник овог уговора. Сагледавајући утврђене чињенице и релевантне правне прописе, Повереник је дао мишљење да председник Синдиката образовања предшколске установе није повредио одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Поклон честитку поводом Дана жена добиле само запослене које нису чланице синдиката**

Синдикат је поднео притужбу против здравствене установе у којој је наведено да директор болнице, већ три године, поклон честитку поводом Међународног дана жена даје само радницама које нису чланице синдиката. Директор болнице је у изјашњењу навео да није у реду да неке запослене добију поклон по два основа, а да запослене које нису чланице синдиката буду запостављене. У мишљењу је констатовано да послодавац има могућност, али не и обавезу да омогући друга примања запосленима. Међутим, уколико послодавац донесе одлуку да запосленима обезбеди друга примања по било ком основу, та примања морају бити једнако доступна свима на која се односе. При томе, у конкретном случају је ирелевантно да ли је синдикат обезбедио поклон честитку за запослене жене које су чланице синдиката.

Повереник је дао мишљење да је оваквим поступањем извршен акт дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији, због чега је дата препорука да се на огласној табли објави писано извиђење чланицама синдиката због дискриминаторног поступања према њима.

### **Банка преместила синдикалног поверилишта у друго место рада**

Банкарски службеник поднео је притужбу против свог послодавца због дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији, у којој је навео да је експозитура у којој је радио затворена, да су сви остали запослени премештени на рад у друге пословне јединице у истом граду, а да је само он премештен у пословну јединицу у друго насељено место. Сматра да је дискриминисан на основу синдикалног ангажовања, јер чим је обавестио послодавца да је основао синдикат и да је синдикални поверилиште, премештен је у пословну јединицу ван града, а затим је добио и упозорење о постојању разлога за раскид уговора о раду. Банка је у изјашњењу навела да га је преместила на друго радно место јер је дуго био одсутан са посла због болести, па његово премештање није решено истовремено када је решавано за друге запослене, а упозорење о постојању разлога за отказ уговора о раду уручену му је због кршења правила пословања банке. У току поступка је утврђено да је банка све запослене (32) из експозитуре која је престала да постоји, преместила у различите организационе јединице у истом месту, а да је само подносилац притужбе премештен у организациону јединицу у другом насељеном месту. Дато је мишљење да је извршен акт дискриминације на основу чланства у синдикалној организацији, а банци је препоручено да мишљење и препоруку Поверилишта објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама Централе банке и електронском путем достави свим запосленима банке у свим експозитурама у Србији.

### **Премештање запослених из Општинске управе у пољочуварску службу због политичког убеђења**

Организација цивилног друштва подела је притужбе у име четворо запослених против Општинске управе, председника општине и начелника Општинске управе. У притужби је наведено да су ови запослени након промене власти у општини, распоређени на радна места у „пољочуварској служби“, утврђивањем низких звања и никог коефицијента за утврђивање плате, чиме се њихов радноправни положај погоршао у односу на радноправни положај који су раније имали. Сматрају да је одлука о њиховом распоређивању на нижа радна места донета јер су другачијих политичких уверења од председника општине и начелника Општинске управе, односно, зато што су чланови или симпатизери једне политичке странке. У изјашњењима је наведено да је ради рационализације трошкова и избегавања отпуштања запослених донета одлука да са агенцијом раскину уговор о обављању послова заштите пољопривредних имања и послова одржавања комуналних и других објеката, те је након доношења нове систематизације одређени број запослених из Општинске управе био премештен да обавља ове послове. Истакнуто је да Општинска управа не води евиденцију којој странци припада, нити ко је симпатизер које политичке партије и да су запослени распоређени на радна места која одговарају њиховој стручној спреми и радним способностима, како у погледу школске спреме тако и у погледу радног стажа, те се не може рећи да су распоређени на нижа радна места. У овом поступку је утврђено да је Општинска управа донела Правилник о изменама и допунама Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи. Након измене систематизације, 60 запослених, од укупно 162 у Општинској управи, премештени су на друга радна места, а од тога су 24 запослена распоређена у „пољочуварску службу“.

Сагледавајући све чињенице и околности, констатовано је да начелник Општинске управе није понудио чињенице и доказе на основу којих би се могло закључити да су подносиоци притужби из објективних разлога распоређени на друга радна места, са низим звањем и низим коефицијентом за утврђивање плате. Евидентно је да је у јавности познато политичко определење подноситеља притужбе, који су или чланови или отворени симпатизери једне странке. Околност да су сво четворо распоређени у „пољочуварску службу“, заједно са још 20 запослених, од којих су 18 били чланови исте странке, док су остали били чланови породица чланова ове странке или њени симпатизери, додатно упућује на закључак да је одлука о њиховом распоређивању у „пољочуварску службу“ била мотивисана њиховим политичким уверењем. То потврђује и чињеница да су троје запослених, након исписивања из странке, враћени на ранија радна места или распоређени на друга радна места из „пољочуварске службе“.

Повереник је дао мишљење да је доношењем одлуке о распоређивању подносилаца притужбе, начелник Општинске управе извршио акт дискриминације према њима на основу политичког уверења, а да председник општине није прекршио одредбе Закона о забрани дискриминације, с обзиром да није надлежан за доношење одлука о распоређивању запослених, утврђивању звања и коефицијената за утврђивање плате. Начелнику Општинске управе препоручено је да отклони последице дискриминаторног поступања према подносиоцима притужбе, те да убудуће не доноси одлуке којима се крше антидискриминациони прописи.

#### **Подносилац притужбе сматра да је дискриминисан на основу политичког убеђења**

Притужба је поднета против решења Скупштине града због дискриминације по основу политичког убеђења. Подносилац притужбе је навео да је према њему извршен акт дискриминације на основу његовог политичког убеђења, неприпадања ниједној политичкој странци, тако што је разрешен функције члана Управног одбора једног јавног предузећа само из разлога што није члан ниједне политичке странке. У поступку је утврђено да је Статутом града прописано да Скупштина града именује и разрешава чланове управних и надзорних одбора јавних предузећа, директоре јавних предузећа, установа и служби чији је оснивач, а на предлог Градског већа, из чега произлази да је поступак именовања и разрешења подноситеља притужбе спроведен у складу са одредбама Статута. Такође, утврдила је да је иста одборничка група предложила његово именовање на функцију и разрешење са те функције, при чему он није био члан те странке како у моменту именовања, тако ни у моменту разрешавања са функције. Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, Повереник је дао мишљење да решењем о разрешењу са функције члана управног одбора није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу личног својства - политичког убеђења (неприпадања политичкој странци).

#### **Запослене тврде да нису добиле лиценцу због чланства у струковној организацији**

Притужбом се обратило седам инструкторки плеса због дискриминације на основу чланства у организацијама у области рада. У притужби је наведено да су подноситељке притужбе дискриминисане јер су чланице одређене струковне организације, док је спортски савез

лиценцирао искључиво спортске стручњаке који нису чланови поменуте струковне организације. Имајући у виду да је председништво спортског савеза донело одлуку о привременом лиценцирању пlesних стручњака међу којима се налазила и једна од чланица струковне организације, Повереник је дао мишљење да нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације и извршена дискриминација спортских стручњакиња на основу њихове припадности струковној организацији. Повереник је у мишљењу навео да чињеница да нема дискриминације не значи да у поступку издавања лиценце није било других повреда права које нису у надлежности Повереника.

#### **Полицијски службеник се жалио на вишеструку дискриминацију**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе полицијског службеника против заменика командира чете МУП-а због дискриминације на основу здравственог стања, чланства у синдикалној организацији и сексуалне оријентације. У притужби је наведено да је непосредни старешина игнорисао његово здравствено стање приликом извршења службеног задатка обезбеђивања утакмице, због чега му је указана хитна медицинска помоћ у Ургентном центру. Такође, навео је да му је старешина евидентирао неоправдан изостанак са посла током штрајка запослених, због чланства у синдикалној организацији, као и да га је вређао и омаловажавао због подршке коју пружа ЛГБТ популацији, те је био приморан да се изјашњава о својој сексуалној оријентацији. У изјашњењу старешина је појаснио да он замењује лице које је непосредно надређено подноситељу притужбе, да су наводи из притужбе неистинити и представљају део кампање коју води да би оспорио решење о премештају у другу јединицу. Навео је да у полицијској хијерархији нема овлашћења да одлучује о правима подноситеља притужбе, да су правила о евидентирању запослених током штрајка важила за све и установљена су обавезујућом депешом Министарства унутрашњих послова. Негирао је да је икада позвао службеника да се изјасни о својој сексуалној оријентацији и да му је непознато да ли се он јавно залагао за поштовање права ЛГБТ популације. У току поступка утврђено је да старешина није учествовао у одлучивању о премештају службеника у другу јединицу, да његово поступање током службеног задатка, као и током штрајка запослених у МУП-у, није било у супротности са одредбама Закона о забрани дискриминације. На основу изведенih доказа у поступку није утврђено да је подноситељ притужбе био изложен узнемирајућем и понижавајућем поступању на радном месту због неког свог стварног или претпостављеног личног својства. Дато је мишљење да старешина није повредио одредбе Закона о забрани дискриминације, као и да није утврђено да је подноситељ притужбе био изложен понижавајућем поступању или узнемирању на радном месту због неког свог личног својства.

#### **5.3.2. Препоруке мера за унапређење равноправности**

##### **Препорука мера банци у вези кредитне способности запослених у удружењима грађана**

Поверенику се обратила грађанка наводећи да банка не разматра кредитну способност клијента који је поднео захтев за кредит из разлога што је у питању лице запослено у удружењу грађана као облику организовања. Наиме, према расположивим сазнањима до којих

је Повереник дошао банка је електронским дописом обавестила клијенткињу да није могуће финансирање запослене у удружењима јер се не може проценити кредитна способност удружења, те да, у случају да се запосли код другог послодавца, тада провери са својим личним банкаром могућност аплицирања. На овај начин се претпоставља имовинско стање клијента без претходне провере кредитне способности удружења, односно члана удружења.

У препоруци је наведено да одлуке банке ни у ком случају не смеју довести до неоправдано неједнаког третмана клијената на основу било ког стварног или претпостављеног личног свойства, већ да се процена банке морају заснивати искључиво на упоредивим и објективним критеријумима везаним за сваког појединачног клијента. Само такав приступ и начин поступања обезбеђују да сва лица, под једнаким условима, могу да користе банкарске услуге. Поводом претпоставке банке да су удружења грађана (а тиме и лица запослена у удружењима грађана) практично кредитно неспособна, Повереник је указао да треба имати у виду да удружења грађана, фактички, могу имати боље финансијско стање и кредитну способност од многих правних лица која нису регистрована као удружења грађана. Наиме, чињеница да је одређено лице организовано као удружење грађана не значи сама по себи да ово право лице има нестабилне приходе.

Имајући у виду наведено, Повереник је банци упутио препоруку мера за остваривање равноправности да предузме све неопходне радње и мере у циљу омогућавања удружењима грађана, као и члановима удружења, запосленим у удружењу да равноправно са другим правним и физичким лицима користе банкарске услуге које нуди банка укључујући и кредитне позајмице, односно да у складу са законом врши процену кредитне способности и кредитног ризика које је заснована на квантитативним и квалитативним критеријумима, у односу на сваког појединачног клијента, како би на основу објективних критеријума утврдила карактеристике одређеног потенцијалног будућег дужника и донела одлуку о евентуалном кредитирању која није заснована на било којем стварном или претпостављеном личном својству.

**Препоруке Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и  
Министарству финансија у погледу квалитативног и квантитативног јачања  
капацитета установа социјалне заштите**

Повереник је примио допис синдиката у којем је указано на проблеме у функционисању установа социјалне заштите по питању недовољног броја запослених у овим установама, самим тим и угрожености њиховог функционисања. У допису синдиката је наведено да је овај синдикат упутио Влади Републике Србије, Министарству финансија и Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, захтев који се односи на попуњавање броја извршилаца на неодређено време у установама социјалне заштите у складу са Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у јавним службама за 2017. годину, и ревизију прописа којима се утврђује норматив кадрова у установама социјалне заштите. У допису је такође истакнуто, да је овај синдикат често и у континуитету указивао на проблеме који отежавају функционисање установа социјалне заштите, а који се између осталог огледају у чињеници да су запослени у сектору социјалне заштите због превеликог обима посла који обављају изложени прекомерном стресу и нездравим и небезбедним условима рада.

С тим у вези, Повереник се обратио Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и Министарству финансија указујући на неопходност ојачавања капацитета центара за социјални рад, како би систем социјалне заштите несметано функционисао и омогућио свим грађанима и грађанкама да остваре своја права без дискриминације, при чему је подсетио да је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања почетком новембра 2018. године у Београду потписало Декларацију о унапређењу социјалне политике на Западном Балкану којом се обавезало на спровођење реформе у области социјалне заштите ради унапређења квалитета живота грађана.

Поводом недостатка људских ресурса у систему социјалне заштите Повереник је дао препоруку мера у свом Редовном годишњем извештају о стању у области заштите од дискриминације за 2017. годину, о чему је и на седници Одбора Народне скупштине за људска и мањинска права и равноправност полова на којој је разматран овај извештај. Том приликом је Одбор усвојио закључак у којем је, поред осталог, посебно наглашена потреба за испуњењем поменуте препоруке. Повереник је такође дао препоруку да је неопходно изменити Закон о социјалној заштити.

С обзиром на наведено Повереник је препоручио Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања да предузме све мере из своје надлежности у погледу квалитативног и квантитивног јачања капацитета установа социјалне заштите и да у сарадњи са Министарством финансија разреши питање недовољног броја запослених у установама социјалне заштите, како би крајњим корисницима било омогућено да несметано и правовремено остварују права и услуге у складу са законом.

### 5.3.3. Саопштења

#### **Саопштење поводом међународног празника рада**

Поводом Међународног празника рада поверица је подсетила на проблеме у вези са остваривањем овог права, јер достојанствен живот од сопственог рада и поштовање права радника и радница, представљају основни постулат начела једнакости у радним односима, али и задатак за цело наше друштво. Поред тога, у саопштењу је истакнуто да тржиште рада представља област у којој је дискриминација најзаступљенија већ годинама, као и да притужбе показују да постоји широка лепеза кршења права на равноправност у овој сфери. Поред жена а нарочито породиља, затим старијих, особа са инвалидитетом, у најугроженије друштвене групе спадају сиромашни грађани и грађанке који неретко прихватају нехумане услове рада, али и млади који напуштају Србију у потрази за послом. Међу најчешћим основима је и здравствено стање и синдикална припадност.

Осим што представља кршење људских права, дискриминација у области радних односа има и негативне последице на укупан економски напредак, јер повећава број сиромашних и социјално искључених, те је управо њено сузбијање услов за друштвени просперитет и раст животног стандарда. Имајући ово у виду, органи власти, а нарочито креатори политика које се односе на запошљавање, морају интензивирати активности у циљу ефикасније заштите права запослених.

Повереница је подсетила да је Министарству за државну управу и локалну самоуправу поднела Иницијативу за измене или стављање ван снаге закона којим је забрањено запошљавање у јавном сектору, имајући у виду последице функционисања служби у области здравља, просвете, социјалне заштите, бриге о деци, науке и културе.

#### 5.4. Дискриминација на основу инвалидитета

Особе са инвалидитетом су једна од најугроженијих група становништва у свим аспектима друштвеног живота. Велики број особа са инвалидитетом је сиромашан или у ризику од сиромаштва. Стопа запослености особа са инвалидитетом је пре доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом износила 13,3%, стопа незапослености 26,9%, док је стопа неактивности 69%<sup>380</sup>. Иако су ови резултати унеколико промењени након доношења овог закона и утврђивања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом, највећи број особа са инвалидитетом је и даље изван тржишта рада. У истраживању *Људска права у Србији 2016 – право, пракса и међународни стандарди људских права* је наведено да је, према подацима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, 70% особа са инвалидитетом у Србији сиромашно, а више од половине живи од различитих социјалних давања<sup>381</sup>.

Као потписница многих међународних докумената који гарантују и заштиту права на рад особа са инвалидитетом, Република Србија је преузела обавезу хармонизације домаћег законодавства и развијања праксе која ће бити у складу са међународним стандардима. Велику важност за остваривање равноправности особа са инвалидитетом у свим аспектима друштвеног живота има доследно спровођење Конвенције о правима особа са инвалидитетом УН, коју је Република Србија међу првима потписала (2007) и потврдила (2009), нарочито имајући у виду да се тиме остварује „унапређење, заштита и осигурање пуног и једнаког уживања свих људских права и основних слобода свим особама са инвалидитетом и унапређење поштовања њиховог урођеног достојанства“, како је то чланом 1. Конвенције и утврђено. Право на рад је једно од основних права из групе економских, социјалних и културних права. Позитивни помаци у нормативном уређењу положаја особа са инвалидитетом свакако су усвајање Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, Закона о употреби знаковног језика<sup>382</sup>, Закона о кретању уз помоћ пса водича<sup>383</sup> и других прописа из различитих области (нарочито образовања и социјалне заштите) којима се омогућава укључивање особа са инвалидитетом у друштвене односе равноправно са другима.

Положај особа са инвалидитетом у Републици Србији уопште и проблеме са којима се сусрећу, сагледавао је Комитет за права особа са инвалидитетом Уједињених нација, који је, ради унапређења стања и достизања вишег нивоа примене Конвенције о правима особа са

<sup>380</sup> Извор: Анкета о животном стандарду, последњи пут рађена 2007, Републички завод за статистику

<sup>381</sup> *Људска права у Србији 2016 – право, пракса и међународни стандарди људских права*, Београдски центар за људска права, Београд 2017 - Доступно на интернет адреси: <http://www.bqcenter.org.rs/bqcenter/wp-content/uploads/2013/04/Ljudska-prava-u-Srbiji-2016.pdf>

<sup>382</sup> „Службени гласник РС“ број 38/15

<sup>383</sup> „Службени гласник РС“, број 29/15

инвалидитетом, Србији упутио и одговарајуће препоруке. Међу главним изазовима, овај комитет је препознао: запошљавање особа са инвалидитетом уопште и посебно на отвореном тржишту рада уз разумно прилагођавање радних места, спречавање вишеструке дискриминације нарочито жена и девојчица са инвалидитетом, деинституционализацију, промоцију способности особа са инвалидитетом уз омогућавање самосталног одлучивања, израду свеобухватног плана приступачности и охрабривање у примени универзалног дизајна у свим областима, прикупљање и обраду статистичких података о особама са инвалидитетом и услугама које им се пружају и друге.

Ради доследне примене Конвенције о правима особа са инвалидитетом, Агенција за сарадњу, едукацију и развој - АЦЕД је 2018. године израдила смернице и дала препоруке за хармонизацију законодавства са Конвенцијом о правима особа са инвалидитетом<sup>384</sup>. У овој публикацији је наведено да је законодавни оквир Републике Србије за приступачност физичког окружења у значајној мери усклађен са одредбама Конвенције, али да одредбе о механизимима надзора нису доволично разрађене. У овом извештају је, између остalog, истакнуто је да још увек нису доволично увезани системи образовања са системима социјалне заштите, здравства и запошљавања, а као један од основних проблема у запошљавању особа са инвалидитетом наводи се процена радне способности, посебно када је реч о трећем степену радне способности који има око 5% особа са инвалидитетом. Програми за стручно усавршавање и програми стручне и професионалне рехабилитације често нису прилагођени особама са процењеним другим степеном радне способности, нити су прилагођени особама са различитим ограничењима у функционисању. Већина радних места није прилагођена особама са инвалидитетом.

У *Извештају Европске комисије о напретку Републике Србије* у процесу европских интеграција у 2015. години наведено је да у пуној мери треба обезбедити промовисање и заштиту права најрањивијих и највише дискриминисаних група, међу којима су особе са инвалидитетом. Од Србије се захтева да делотворније спроведе оквир за борбу против дискриминације, промовише једнакост и обезбеди интеграцију особа које припадају најрањивијим групама. У *Извештају за 2019. годину* се наводи да Србија треба да појача мере за заштиту права лица која се суочавају са дискриминацијом, а међу којима су издвојене и особе са инвалидитетом<sup>385</sup>.

У *Трећем националном извештају о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији*<sup>386</sup> из 2018. године, у делу - Преглед и стање социјалне искључености и сиромаштва за период 2014–2017. године са приоритетима за наредни период, између остalog је наведено да је урађена анализа ефекта Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом ради сагледавања утицаја на положај особа са инвалидитетом на тржишту рада, извршење обавезе запошљавања, као и положаја предузећа

<sup>384</sup> Смјернице и препоруке за хармонизацију законодавства у Босни и Херцеговини, Србији и Црној Гори са УН Конвенцијом о правима лица са инвалидитетом, Агенција за сарадњу, едукацију и развој – АЦЕД, Бања Лука 2018 - доступно на интернет адреси: <http://aced.ba/site/wp-content/uploads/2015/10/Smjernice-i-preporuke-za-harmonizaciju-zakonodavstva-u-BIH-SRB-i-CG-sa-UNCRPD.pdf>

<sup>385</sup> Извештај Европске комисије за 2019. годину, стр. 24

<sup>386</sup> Трећи национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, усвојен 27. децембра 2018. године, Београд 2018, Доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci\\_nacionalni\\_izvestaj\\_o\\_socijalnom\\_ukljucivanju\\_i\\_smanjenju\\_siromastva\\_2014%E2%80%932017.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci_nacionalni_izvestaj_o_socijalnom_ukljucivanju_i_smanjenju_siromastva_2014%E2%80%932017.pdf)

за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Анализа је показала да се положај особа са инвалидитетом побољшао током осам година спровођења закона, узевши у обзир ситуацију на тржишту рада у Србији. Међутим, за послодавце особе са инвалидитетом и даље представљају неискоришћен и већином непрепознат извор радне снаге и нису довољно упознати с различитим модалитетима испуњавања обавеза које се односе на њихово запошљавање.

Према истраживањима које је радила Национална организација особа са инвалидитетом Србије и Центар за самостални живот инвалида Србије<sup>387</sup> из 2016. године, велики број особа са инвалидитетом спада у категорију лица која су испод линије сиромаштва (око 60%), и то из различитих разлога који се најчешће односе на: низак ниво образовања и неадекватан избор занимања (школовање за занимања која нису потребна на тржишту рада), ниску стопу запослености и високу стопу незапослености (према подацима из Анкете о радној снази 2014. Републичког завода за статистику - 87.608 лица са дугорочним и трајним инвалидитетом не раде), још увек недовољну развијеност и обухватност организованих служби подршке уз истовремени недостатак алтернативних облика подршке за особе са инвалидитетом и њихове породице и други разлози.

Треба указати да је Закон о изменама и допунама Закона о раду из 2014. године, према ставовима организација које се бави заштитом права особа са инвалидитетом<sup>388</sup>, погоршао ситуацију која се односи на запошљавање особа са инвалидитетом јер је њиме прописано да уколико послодавац не може да обезбеди адекватан посао у складу са преосталом радном способношћу запосленог, запослени се сматра технолошким вишком. Национална организација особа са инвалидитетом Србије је тим поводом поднела Уставном суду Србије иницијативу за покретање поступка за оцену уставности ове одредбе.

Запошљавање особа са инвалидитетом, као једне од најрањивијих друштвених група, представља кључни вид њиховог већег укључивања у друштво, борбе против социјалне изолације, начин обезбеђивања економске самосталности, уз реализацију основних развојних потреба и заштиту људског достојанства, наведено је у студији *Особе са инвалидитетом у Србији*. Запошљавање доприноси не само економском оснаживању и осамосталивању, него има и друге ефекте - повећање личних, социјалних и радних компетенција појединца уз продуктивнији живот у заједници, као и повећање квалитета живота лица и њихових породица, уз истовремено остваривање равноправности не само у погледу остваривања права на рад него и у различитим областима друштвеног живота. Међу особама са инвалидитетом најзаступљенији извор прихода је пензија (61,7%) или сападају у категорију издржаваних лица (20,5%), док зараду или друга примања по основу рада остварује 6,8% а социјална примања 4,9% од укупног броја особа са инвалидитетом. Податак који је такође од изузетног значаја за даље развијање политика у овој области јесте да је удео жена у укупном броју издржаваних особа са инвалидитетом 70,3%.<sup>389</sup>

<sup>387</sup> Резиме коментара НООИС и ЦСЖ Србије на одговоре на додатна питања УН Комитета у вези са иницијалним извештајем Републике Србије о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом, Београд, март 2016, доступно на интернет адреси: [http://www.cilsrbija.org/ebib/201604170819260.05\\_komentari\\_na\\_odgovore\\_drzave\\_komitetu\\_un\\_noois\\_i\\_csz.pdf](http://www.cilsrbija.org/ebib/201604170819260.05_komentari_na_odgovore_drzave_komitetu_un_noois_i_csz.pdf)

<sup>388</sup> Резиме коментара НООИС и ЦСЖ Србије на одговоре на додатна питања УН Комитета у вези са иницијалним извештајем Републике Србије о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом, стр.7

<sup>389</sup> Особе са инвалидитетом у Србији, Милана М. Марковића, Београд 2014, доступно на интернет адреси: <http://pod2.stat.gov.rs/ObjavljenePublikacije/Popis2011/Invaliditet.pdf>

О потреби паралелног деловања у различитим системима – попут система образовања, социјалне заштите, здравствене заштите, запошљавања, приступачности и партиципације нарочито на локалном нивоу, указује се у публикацији Београдског центра за људска права *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права*<sup>390</sup>. У овој публикацији је, када је реч о особама са инвалидитетом, наведено да према подацима Националне службе за запошљавање у Србији има више од 13.000 особа са инвалидитетом које су незапослене, док у овај број не улазе особе које су привремено спречене за рад којих има око 7.000 као и особе лишене пословне способности и оне над којима је продужено родитељско право, а процена је да је њихов број 15.000.<sup>391</sup> С обзиром да је држава, као највећи послодавац, практично изузета од афирмавивне мере запошљавања особа са инвалидитетом, пропуштена је прилика да се овај вид подршке промовише и да сама држава буде пример добре праксе, тако да не изненађује да се и други послодавци чешће одлучују да плаћају прописане пенале него да запосле особу са инвалидитетом.<sup>392</sup>

Према резултатима пописа из 2011. године, образовна структура особа са инвалидитетом веома је неповољна: 52,7% особа са инвалидитетом узраста изнад 15 година има завршено основно образовање или непотпуну основну школу, док свега 6,5% има завршено више или високо образовање<sup>393</sup>. Према подацима из Алтернативног извештаја о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом у Републици Србији<sup>394</sup> из 2015. године, на осам државних и 10 приватних универзитета укупан број студената са инвалидитетом је мањи од 500. Постоји мање од пет студената са аутизмом или менталним сметњама и мање од 20 студената са оштећењем слуха на свим универзитетима. Структура средњошколаца у редовном образовном систему је слична, а примена образовних закона и инклузивна образовна пракса су и даље веома неразвијени.

На проблеме при запошљавању особа са инвалидитетом указала је и Унија послодаваца Србије у публикацијама *Положај особа са инвалидитетом у погледу рада и запошљавања у Републици Србији и Водич за послодавце – Запошљавање особа са инвалидитетом*<sup>395</sup> из 2017. године. У овим публикацијама се наводи да међу тренутно незапосленим особама са инвалидитетом (које су учествовале у истраживању) скоро половина никада није радила, док су они који имају радног искуства у највећем броју случајева покушавали да се запосле од четири до двадесет година<sup>396</sup>, што указује на дефицит у понуди послова, али и на низ других потешкоћа као што су неспособност послодаваца за запошљавање ових лица, стереотипи и предрасуде послодаваца и шире заједнице, и сл. У истраживањима је указано на проблеме недостатка адекватне едукације и обуке особа са инвалидитетом, посебно када је у питању практична радна обука и стицање искуства. Три од четири предузећа која су учествовала у

<sup>390</sup> *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права*, Београдски центар за људска права, Београд 2019. година - доступно на интернет адреси: <http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2014/01/Ljudska-prava-u-Srbiji-2018.pdf>

<sup>391</sup> Исто, стр. 298

<sup>392</sup> Исто, стр. 297

<sup>393</sup> РЗС, Попис 2011. године

<sup>394</sup> *Алтернативни извештај о примени Конвенције о правима особа са инвалидитетом у Републици Србији*, доступно на интернет адреси: <https://ljudsakaprava.gov.rs/sh/node/19868>

<sup>395</sup> *Положај особа са инвалидитетом у погледу рада и запошљавања у Републици Србији и Водич за послодавце – Запошљавање особа са инвалидитетом*, Унија послодаваца Србије, Београд 2017, доступно на интернет адреси: <http://www.poslodavci.rs/wp-content/uploads/2017/05/istrizivanje-polozaj-osi.pdf>

<sup>396</sup> *Положај особа са инвалидитетом у погледу рада и запошљавања у Републици Србији*, стр. 6

истраживању не организује стручну праксу за особе са инвалидитетом, док у 98% анкетираних предузећа тренутно нема ни једне особе са инвалидитетом на стручној пракси.<sup>397</sup>

Такође, када се посматра положај жена са инвалидитетом, досадашња пракса показује да жене са инвалидитетом које успеју да се запосле споро напредују у каријери, да раде много више од других запослених како би задржали радно место, као и да се распоређују на радна места која не укључују директан рад са странкама. Радна активност жена са инвалидитетом изразито је ниска, међу њима је велики број корисница пензија, а и њихова мотивисаност за већим ангажовањем на тржишту рада је недовољна. Приходе жена са инвалидитетом у највећој мери чине пензије и друга социјална примања, а образовни профил жена са инвалидитетом углавном припада слабије конкурентним занимањима за тржиште рада. Неостваривање права на образовање и немогућност запошљавања представљају кључне узроке сиромаштва особа са инвалидитетом и њихових породица у Србији.<sup>398</sup>

На изузетно тежак положај, нарочито жена са инвалидитетом, указано је у *Извештају о праву жена са инвалидитетом на родитељство и породицу*<sup>399</sup>, у којем је наведено да се жене са инвалидитетом суочавају са вишеструким баријерама када желе да оснују породицу, које укључују лош економски положај, предрасуде према мајкама са инвалидитетом, недовољно развијене специјализоване сервисе подршке за родитеље са инвалидитетом и недовољну прилагођеност тржишта рада. Истраживање је показало јак утицај породице на самосталност жена са инвалидитетом и њихове партнёрске односе, на велике препреке у приступу здравственој заштити, на физичку неприступачност установа за заштиту жртава насиља.

У публикацији *Запошљавање особа са интелектуалним и психосоцијалним тешкоћама*<sup>400</sup> из 2018. године, указано је на стање у вези запошљавања особа са интелектуалним и психосоцијалним тешкоћама о чему не постоје поуздана подаци, без обзира да ли се ради о запосленим или незапосленим лицима. У овој публикацији је наглашена потреба да се: што пре започне са процесом измена законског оквира који се тиче процене пословне способности (Породичног закона, Закона о општем управном поступку и др.) у правцу усклађивања са чланом 12. Конвенције о правима особа са инвалидитетом, обезбеде материјални и други ресурси за додатну образовну подршку деци/особама са инвалидитетом, успоставе различите услуге које ће омогућити да особе са интелектуалним и психосоцијалним тешкоћама добију адекватну помоћ и подршку у тражењу посла, аистенцију током рада, подршку за одржавање запослења.

Проблеме са којима се суочавају особе са инвалидитетом а који су истакнути у наведеним извештајима и публикацијама потврђују и спроведена истраживања као и пракса Повереника кроз притужбе у овој области. Особе са инвалидитетом су најчешће дискриминисане у области приступачности јавних објеката, површина и услуга, односно особе са инвалидитетом се суочавају са великим проблемима када је у питању доступност објеката и услуга, информација

<sup>397</sup> Исто, стр. 8

<sup>398</sup> Истраживачки извештај о квалитету живота са инвалидитетом у Војводини, „...Из круга“, Нови Сад, 2012, доступно на интернет адреси: <http://www.izkrugavoivodina.org/wp-content/uploads/2013/03/IZVESTAJ.pdf>

<sup>399</sup> Извештај о праву жена са инвалидитетом на родитељство и породицу (2015), Из Круга – Београд и ИДЕАС – Центар за истраживање и развој друштва, уз подршку Канцеларије за људска и мањинска права

<sup>400</sup> Запошљавање особа са интелектуалним и психосоцијалним тешкоћама, МДРИ-С, Београд 2018. – доступно на интернет адреси: [https://www.mdri-s.org/wp-content/uploads/2018/09/policy-brief\\_zaposljavanje-OSI.pdf](https://www.mdri-s.org/wp-content/uploads/2018/09/policy-brief_zaposljavanje-OSI.pdf)

и комуникација. Велики изазови су и у остваривању међусекторске сарадње области запошљавања, образовања и стручног оспособљавања, као и области социјалне и здравствене заштите. Такође, и даље је присутан проблем потпуног лишења пословне способности што представља угрожавање поштовања људских права, због чега је важеће прописе потребно ускладити са чланом 12. Конвенције о правима особа са инвалидитетом.

У *Посебном извештају Повереника о дискриминацији особа са инвалидитетом у Србији*<sup>401</sup>, указано је да на сам процес запошљавања особа са инвалидитетом утичу разни чиниоци, од којих су многи продукт друштвених стереотипа о особама са инвалидитетом. Један од проблема лежи и у чињеници да Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом који треба да обезбеди свеобухватну институционалну подршку запошљавању особа са инвалидитетом и који прописује низ подстицајних мера и активности за незапослене особе са инвалидитетом и послодавце, није у потпуности испунио своју сврху. Овим законом су, између остalog, прописана и два нова вида увођења особа са инвалидитетом у радну активност – запошљавање у социјалном предузећу/организацији и радно ангажовање у радним центрима. Међутим, до данас није донет пропис који посебно и јасно дефинише функционисање тзв. социјалних предузећа. Такође, још увек, и после готово 10 година од ступања на снагу овог закона, нису ближе дефинисани ни радни центри.

Резултати истраживања *Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији* које је Повереник спровео у току 2018. године, показали су да испитаници препознају особе са инвалидитетом као најдискриминисанију групу. Највећи број представника органа јавне власти (43,4%) сматра да су особе са физичким инвалидитетом најчешће изложене дискриминацији, а да потом следе особе са сметњама у интелектуалном развоју (41,9%).

Када се посматрају притужбе поднете Поверенику, инвалидитет као основ дискриминације према учесталости навођења у притужбама је међу најбројнијим, а евидентно је и да број притужби по овом основу расте. Повећан број притужби не значи да су особе са инвалидитетом указује, између остalog, на већу оснаженост особа са инвалидитетом и њихових удружења да препознају дискриминацију и затраже заштиту. Тако је примера ради, у току 2018. године инвалидитет наведен као основ дискриминације у 26,4% случајева, од којих је у области запошљавања или на послу било 10,3%. Велики број притужби због тешкоћа приликом коришћења објекта и површина, односно приступачности, указује на велике проблеме са којима се особе са инвалидитетом суочавају када је у питању доступност објекта и услуга, информација и комуникација, те да је приступачност предуслов за остваривање других права, па и права на рад.

Већ годинама, кроз своје редовне годишње извештаје, Повереник, између остalog, указује да је потребно особама са инвалидитетом обезбедити услове за пуно остваривање свих загарантованих права, као и да и даље постоји пракса потпуног лишења пословне способности те да је у циљу омогућавања особама са инвалидитетом да одлучују о сопственом животу неопходно изменити прописе који уређују то питање, као и питање стављања под старатељство. Поред овог проблема, и даље су присутни стереотипи и предрасуде о

<sup>401</sup> *Посебан извештај Повереника о дискриминацији особа са инвалидитетом у Србији*, доступно на интернет адреси: [http://www.fmkq.org/images/publikacije/poseban\\_izvestaj - osobe\\_sa\\_invaliditetom\\_final.pdf](http://www.fmkq.org/images/publikacije/poseban_izvestaj - osobe_sa_invaliditetom_final.pdf)

капацитетима и продуктивности особа са инвалидитетом, што им у знатној мери отежава и само запошљавање. Такође, од великог утицаја на положај особа са инвалидитетом на тржишту рада је и стицање адекватног образовања и омогућавање равноправног учешћа у образовном процесу, како кроз приступачност објекта, тако и кроз прилагођавање уџбеника, примену асистивних технологија и обезбеђивање одговарајућих услуга подршке. Међутим, када се особа са инвалидитетом и запосли, настаје нови проблем, а то је адекватно разумно прилагођавање радног места и послова. Следећи проблем је оцена радне способности и могућности запослења или одржања запослења, у току које се радна способности често сагледава у односу на препреке, а не способности и могућности како саме особе са инвалидитетом, тако и могућности и потребе послодаваца. Нису ретке ситуације да је особа била запослена али да је након наступања инвалидности премештена на ниже радно место или отпуштена. У циљу указивања на овакву праксу, Повереник је у току 2017. године покренуо парнични поступак због дискриминације жене која је отпуштена са посла због свог здравственог стања на основу којег јој је утврђен одређени степен инвалидитета.

Сагледавајући чињеницу да на положај особа са инвалидитетом на тржишту рада утичу бројни чиниоци, Повереник је упутио и више препорука мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности особа са инвалидитетом. Поједине препоруке мера имају индиректан утицај на запошљавање или одржање запослења особа са инвалидитетом. Примера ради, наводимо препоруку мера упућену Министарству просвете, науке и технолошког развоја поводом прилагођавања уџбеника, затим препоруку мера поводом измене стандарда за акредитацију образовних програма високошколских установа, те пружаоцима медијских услуга да у складу са својим финансијским и техничким могућностима свој програм и садржај учини доступним особама оштећеног слуха, односно особама оштећеног вида, као и да раде на стварању услова за омогућавање праћења аудио – визуелних медијских услуга обезбеђивањем дневног праћења доступног програма и садржаја у највећој могућој мери. Такође, упућена је и препорука мера за остваривање равноправности ради отклањања постојећих физичких баријера које онемогућавају особама са инвалидитетом које се отежано крећу да користе јавне објекте, било као запослени, било као корисници. Све препоруке мера су доступне на интернет страници Повереника, а у наставку су дати поједини примери из праксе.

#### 5.4.1. Мишљења и препоруке Повереника

##### **Чланице комисије понижавале особу са инвалидитетом**

Притужбу је поднела жена са инвалидитетом против комисије за процену радне способности и могућности запослења или одржања запослења особа са инвалидитетом Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање. У притужби је наведено да су јој чланице комисије, током поступка процене радне способности, постављале понижавајућа и увредљива питања (на пример: „Зашто су ми је послали, ово је за Центар за социјални рад?“, „Зашто није урађен IQ?“, „Имаш ли ти живе родитеље? Зашто тражиш посао када можеш да наследиш њихову пензију?“, „Да ли знаш када ти се иде у WC? Кад' ћеш пишкити?“, „Коју си школу завршила, је л' специјалку? [...] А то је оно убрзано...!“, „А шта би ти то као хтела да радиш и где?“), као и да се у току поступка процене радне способности председница комисије обраћала претежно

персоналној асистенткињи подноситељке притужбе и поред инсистирања асистенткиње да она не може давати одговоре на питања која се тичу лично подноситељке. У току поступка, Повереник је прибавио изјаву личне асистенткиње подноситељке притужбе која је била присутна током поступка процене радне способности и која је у својој изјави потврдила наводе притужбе. У изјашњењима председнице и чланица комисије оспорено је да је њихово поступање, приликом оцењивања радне способности подноситељке притужбе, било увредљиво и понижавајуће, односно да је вређало њено достојанство. Међутим, ни у једном од изјашњења ови наводи нису поткрепљени доказима, нити су оспорени конкретни наводи из притужбе да је у највећем делу процене радне способности подноситељка притужбе игнорисана. Повереник је донео мишљење да су председница и чланице комисије која је вршила процену радне способности подноситељке притужбе, повредиле одредбе Закона о забрани дискриминације и Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом и препоручио им да упите писано извиђење подноситељки притужбе што су у поступку процене радне способности повредиле њену личност и достојанство, као и да у оквиру својих редовних послова и активности не крше законске прописе о забрани дискриминације.

#### **Запослени у филијали Националне службе за запошљавање онемогућили коришћење тумача особи оштећеног слуха**

Подносилац притужбе сматра да га Национална служба за запошљавање и запослени у овој установи дискримињиши због немогућности да користи услуге свог тумача за знаковни језик. У притужби је навео да је дошао да се пријави на евиденцију Националне службе са преводитељком за знаковни језик, али да запослени у филијали нису дозволили њено присуство, уз образложение да је „политика куће“ да не сме да доводи свог тумача. Навео је да је имао конфликт са референткињом која је надлежна за особе са инвалидитетом, да га је три пута увредила, као и да без свог тумача није могао да оствари адекватну комуникацију са службеницом, јер је њено познавање знаковног језика на ниском нивоу. У поступку који је спроведен по притужби, утврђено је да је овакво поступање запослених представља узнемиравајуће и понижавајуће поступање према особи са инвалидитетом због чега је дато мишљење да су у конкретном случају повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

Повереник је дао препоруку да Национална служба за запошљавање упути писано извиђење подносиоцу притужбе као и да предузме све неопходне мере како би обезбедила да свим особама са инвалидитетом, приликом коришћења услуга буде омогућен поступак који уважава индивидуалне специфичности и спречава сваки облик посредне и непосредне дискриминације, као и све неопходне мере како би обезбедила да запослени у Националној служби за запошљавање прођу обуку/стручно усавршавање на тему дискриминације уопште, а посебно на тему дискриминације особа са инвалидитетом у циљу веће сензибилисаности свих запослених у односу на овај друштвени феномен.

#### **Запослена сматра да јој је због инвалидитета отказан уговор о раду**

Притужбу је поднела запослена у Дому за децу и омладину ометену у развоју због решења којим јој је престао радни однос. У притужби је наведено да је према њој извршен акт дискриминације на основу њеног личног својства - инвалидитета. У току поступка је утврђено

да је подноситељка притужбе засновала радни однос на одређено време у периоду од девет месеци, те да је била ангажована по уговорима на одређено време у трајању од по 30 дана. Иако у поступку није утврђено да су повређене одредбе Закона о забрани дискриминације, сагледавајући све околности случаја, Повереник је упутио и препоруку да Дом за децу и омладину ометену у развоју без одлагања предузме све неопходне радње и мере којима ће обезбедити испуњавање обавезе запошљавања одговорајућег броја особа са инвалидитетом, с о бзиром на укупан број запослених.

#### **Прилагођавање радног места запосленој са инвалидитетом**

Подноситељка притужбе сматра да су је послодавац и колега дискриминисали. Навела је да јој је утврђен први степен тешкоћа и препрека у раду и да има статус особе са инвалидитетом. У притужби је навела да је колега који је запослен као контролор уређаја у процесу производње „оптужио“ да ломи програматор (апарат на којем ради), те да се више пута обраћала послодавцу са захтевом да је преместе на друго радно место. Поступак против привредног друштва је обустављен јер је у току поступка утврђено да подноситељка притужбе води судски поступак против послодавца по истој правној ствари. Поступак против контролора је спроведен и донето мишљење. У току поступка је утврђено да нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације из разлога што је контролор приликом контроле коришћења уређаја затекао празно радно место са уређајем у неисправном положају због чега је поставио уређај у прописани положај, међутим након обраћања подноситељке притужбе одступио је од примене правила која важе за све запослене, вративши уређај у прилагођен положај.

#### **Национална служба за запошљавање није дискриминисала особу са инвалидитетом**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против Националне службе за запошљавање, у којој је подносилац, између осталог, навео да болује од мишићне дистрофије због чега му је додељен статус особе са инвалидитетом 2. категорије, да је у Филијали Националне службе био запослен на одређено време да би након пет година противправно добио отказ, те сматра да је дискриминисан на основу личних својстава – здравственог стања и инвалидитета. У току поступка је утврђено да је подносиоцу притужбе престао радни однос због истека рока за који је заснован а који је ограничен законом на максимално 24 месеца. Што се тиче чињенице да није запослен на неодређено време, Повереник је у току поступка утврдио да су у филијали укључујући и испоставу, на свим систематизованим радним местима запослене друге особе, те да од момента престанка његовог радног односа, ни једна особа није засновала радни однос на неодређено време у овој филијали. По питању навода из притужбе да је Национална служба могла да запосли притужиоца уместо особа са којим је закључен уговор о раду на одређено време, Повереник је утврдио да је подносилац притужбе био радно ангажован на одређено време у максималној дужини трајања уговора о раду на одређено време од ступања на снагу Закона о изменама и допунама Закона о раду, те да незакључивање уговора о раду на одређено време није у узрочно последичној вези са његовим личним својствима, посебно имајући у виду чињеницу да је у овој организацији запослено 27 особа са инвалидитетом, што указује да не постоји отпор код Националне службе да радно ангажује особе са инвалидитетом, као и да је подносилац притужбе претходно био више година радно ангажован. Стога је Повереник дао мишљење да у поступку

који је спроведен по притужби подносиоца није утврђена дискриминација подносиоца притужбе на основу његових личних својстава – здравственог стања и инвалидитета.

#### **5.4.2. Препоруке мера за остваривање равноправности**

##### **Препорука мера Републичком фонду за пензијско и инвалидско осигурање за остваривање равноправности особа са инвалидитетом**

Повереник је дошао до сазнања да постоји могућност да се у пракси дододи случај у којем орган вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање, у два различита поступка покренута по захтеву истог лица, односно поступку за остваривање права из система пензијског и инвалидског осигурања и поступку за остваривање права на основу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, донесе налаз, оцену и мишљење у складу са којим исто лице не може да оствари право на инвалидску пензију, с једне стране и истовремено у поступку процене радне способности буде процењено као лице са 3. степеном тешкоћа и препека у раду, односно лице које се не може запослити ни под општим, ни под посебним условима, са друге стране. На овај начин се лице ставља у положај у којем не може бити радно ангажовано, односно запослено, али ни остваривати право на пензију по основу губитка радне способности. Због тога је Повереник упутио Препоруку Републичком фонду за пензијско и инвалидско осигурање да предузме све неопходне мере у циљу обезбеђивања координације између органа вештачења у поступцима у којима се на основу налаза, оцене и мишљења одлучује о радној способности појединца, која утиче на могућност запослења или одржања запослења, односно остваривања права на рад, као и у поступцима у којима се одлучује о остваривању права на инвалидску пензију на основу губитка радне способности.

Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање је обавестио Повереника да је са Националном службом за запошљавање успоставио близку сарадњу која подразумева размену информација и додатну контролу решења, те да је договорена и припрема предлога за измену одговарајућих подзаконских аката, а одржано је и саветовање лекара вештака у вези са наведеним проблемом. Посебно је договорено и да се чињеница о претходним вештачењима обавезно назначава већ приликом подношења захтева у овим поступцима.

##### **Препорука мера Министарству финансија, ради отклањања недоумица у вези примене члана 21. Закона о порезу на доходак грађана**

Поверенику се обратило предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, са захтевом да се размотри примена члана 21. Закона о порезу на доходак грађана, имајући у виду да наведена законска одредба у практичној примени доводи до неједнаког третмана у вези обрачунавања висине зараде особа са инвалидитетом запослених у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, износа минималне зараде, накнаде зараде, права из пензијског и инвалидског осигурања и друга права запослених која произлазе по основу остваривања права на зараду. У допису су истакли да је наведена одредба проузроковала и велики број судских спорова, те да је очигледно да у свеобухватној примени са другим прописима који се односе на област рада и

запошљавања доводи до различитог поступања и бројних недоумица. Због тога је Повереник препоручио Министарству финансија да свеобухватно, у сарадњи са представницима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и представницима предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, сагледа усаглашеност одредба закона који се непосредно или посредно односе на права особа са инвалидитетом у области рада и запошљавања, и последица примене члана 21. Закона о порезу на доходак грађана, и да у сарадњи са представницима Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и представницима предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, предузме мере и активности како би се отклониле недоумице у вези са применом члана 21. Закона о порезу на доходак грађана и омогућила доследност и једнообразност у погледу остваривања права која проистичу из радног односа особа са инвалидитетом (износа зараде, минималне зараде, обрачуна зараде, накнаде зараде и слично), ради спречавања евентуално неједнаког третирања особа са инвалидитетом које су запослене у различитим предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и евентуално неједнаког третмана особа са инвалидитетом које су запослене у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у односу на особе са инвалидитетом које су запослене у отвореној привреди.

Министарство финансија је обавестило Повереника да су успоставили сарадњу са Министарством за рад, запошљавање, борачка и социјална питања и да су спремни да размотре законско решење у сарадњи са другим заинтересованим учесницима. Овај члан закона још увек није изменјен.

#### **5.4.3. Упозорења и саопштења**

##### **Упозорење послодавцима да испуне обавезу запошљавања особа са инвалидитетом**

Повереница је упозорила и уједно позвала све послодавце да се придржавају одредба Закона о запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом и да у зависности од укупног броја запослених, запосле и одређени број особа са инвалидитетом, имајући у виду да се тиме стварају значајни предуслови за побољшање положаја особа са инвалидитетом и остваривање једнакости свих грађанки и грађана Србије.

##### **Саопштење поводом Међународног дана особа са инвалидитетом**

У саопштењу је наглашено да су особе са инвалидитетом још увек једна од најдискриминисанијих друштвених група, при чему је нарочито указано на значај запошљавања и побољшање њиховог положаја на тржишту рада, у циљу економског оснаживања. Закључак скоро свих активности које се тичу положаја особа са инвалидитетом је идентичан, да је неопходно реформисати систем који се односи са лишавање пословне способности особа са интелектуалним и психосоцијалним инвалидитетом. Особе са инвалидитетом су изложене и вишеструкото дискриминацији, зато је неопходно континуирано унапређење мера које би свакодневни живот особа са инвалидитетом учиниле нормалним и без препрека. Једна од таквих мера свакако је предлог закона о допунама Закона о

спречавању дискриминације особа са инвалидитетом којим је уведен у употребу печат са углавираним потписом особе која има трајне последице телесног или сензорног оштећења или болести. Овим им је омогућено да се својеручно потпишу приликом остваривања неког права или услуге.

## 5.5. Дискриминација на основу старосног доба

Дискриминација на основу старосног доба је такође присутна у свим областима друштвених односа, па тако и у области рада и запошљавања. Дубоко је укорењена у друштвене стереотипе због чега се понекад тешко препознаје. Није редак случај да послодавци отпуштају старије раднике, непосредно пре стицања услова за пензију, а старији незапослени радници не успевају да се запосле и поред радног искуства које имају. Такође, и млади тешко налазе прво запослење, често раде у неформалним и краткорочним облицима рада. Подаци Националне службе за запошљавање показују да је старосна структура незапослених лица на евиденцији ове службе веома неповољна. Просечна старост незапослених лица је 41 година и 3 месеца, при чему број незапослених старијих од 50 година износи 192.497 лица или 31,1% од укупног броја лица на евиденцији у децембру 2017. године. Неповољној старосној структури допринело је и смањење запошљавања, као последица смањене привредне активности, али и прилива вишкап запослених из предузећа која су редуковала број запослених услед неповољне економске ситуације или губитка тржишта. Последица стереотипа о старијим радницима састоји се и у оцени послодаваца да су старија лица мање способна за рад, „мање продуктивна“, често уз економску процену послодавца да га „млађи“ радник мање кошта, ако узмемо у обзир минули рад, пензијско и здравствено осигурање и друге обавезе. Са друге стране, младих до 30 година старости, на евиденцији има 22,4%, што је мањи проценат у односу на ранији период.<sup>402</sup> Стопа незапослености младих која је, према подацима из Анкете о радној снази за четврти квартал 2018. године<sup>403</sup>, износила 32%, знатно виша него у земљама Европске уније.

Уз то, треба имати у виду да је број старијих жена већи него број старијих мушкираца, да су многе старије жене удовице и у економски неповољнијем положају услед ниских примања. Зато је веома важно да се приликом креирања јавних политика у друштву које неминовно стари у обзир узме и родна перспектива. Финансијска и социјална сигурност жене и мушкираца у старости је директно повезана са текућим и прошлним учешћем на тржишту рада које је родно сегрегисано – подела на „мушки“ и „женски“ занимања, као и приликом поделе рада на плаћен посао – обезбеђивање егзистенције породице и неплаћен посао – рад у кући и брига о деци.

У вези са младима и њиховом дискриминацијом на тржишту рада, Европски форум младих је 2016. године издао документ о политици једнакости и забрани дискриминације<sup>404</sup>, који обухвата норме, стандарде и начела међународног система људских права у развоју, спровођење и евалуацију политике за младе. У документу се указује да дискриминација постаје све већа реалност за младе, упркос законодавству и обавезама држава на

<sup>402</sup> Извештај о раду раду Националне службе за запошљавање, доступно на интернет адреси: [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9467\\_izvestaj\\_o\\_radu\\_i - xii 2017.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/9/9467_izvestaj_o_radu_i - xii 2017.pdf)

<sup>403</sup> Доступно на интернет адреси: <http://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi>

<sup>404</sup> Документ о политици једнакости и забрани дискриминације, доступно на интернет адреси: <https://www.youthforum.org/economic-and-social-inclusion>

националном нивоу и нивоу Европске уније, Савета Европе и Уједињених нација, а то је посебно случај у области образовања, запошљавања и избора занимања, слободе кретања и приступа робама и услугама укључујући становање, социјалне и здравствене услуге, као и финансијске услуге. У овом документу се наводи да дискриминација младих на тржишту рада проузрокује проблеме који се тичу приступа запошљавању, платама, напредовању и задржавању радног места, посебно када су у питању ЛГБТ, млади који припадају етничким и културним мањинама, као и младе жене и девојке, сиромашни млади. Како млади нису хомогена група, потребно је активно деловати на свим пољима и спречавати дискриминацију нарочито оних младих који су изложени и вишеструкотој дискриминацији.

У *Другом националном извештају о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији за период 2011-2014*<sup>405</sup>, наведено је да су старије особе, између осталих, посебно изложене дискриминацији и још увек имају тешкоћа у остваривању Уставом загарантованих људских права, као и да је запошљавање недоступно за особе старије од 50 година, да недостатак и отежана доступност здравствених и услуга социјалне заштите доприноси искључивању и дискриминацији посебно рањивих категорија руралног становништва, те да су поред жена и младих, социјално искључени и старији и деца.

У *Трећем националном извештају о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији*<sup>406</sup> - Преглед и стање социјалне искључености и сиромаштва за период 2014–2017. године са приоритетима за наредни период, између остalog је наведено да је стопа запослености младих (15–24) у Србији јако ниска и износи 20,9%, за разлику од стопе запослености младих у Европској унији-28 (34,7%), док стопа запослености старијих запослених (55–64) износи 45,5% што је доста мање од стопе запослености старијих у ЕУ-28 (57,1%). Старија лица (55–64) на тржишту рада у Србији су у рањивом положају, а Србија се, као и већина земаља у Европској унији, суочава с проблемом старења становништва. Уколико показатеље за ову категорију становништва посматрамо с родног аспекта, уочава се да су старије жене мање активне на тржишту рада од старијих мушкараца.<sup>407</sup> Са друге стране, младе жене на тржишту рада имају вишу стопу незапослености у односу на младе мушкарце, због притиска породице и тежње младе особе да оствари финансијску независност, а пролонгирани завршетак терцијарног образовања комбинује се с привременим и повременим (нерегулисаним, ризичним) радом и запослењем. Такође, млади на тржишту рада имају стопу дугорочне незапослености која је за 5,1 процентни поен виша од опште стопе дугорочне незапослености.<sup>408</sup>

Имајући у виду овакво стање, као и да су и млади и тзв. старији радници суграђани често у неједнаком положају на тржишту рада, у Националном акционом плану запошљавања за 2018. годину<sup>409</sup> је посебна пажња посвећена и овим категоријама као теже запошљивим. Тако је у овом акционом плану наведено да посматрано према старосној структури, удео младих у

<sup>405</sup> Други национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији за период 2011-2014, јун 2015, доступно на интернет адреси: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2015/07/Pregled-2.-nac.-izvestaja-CIR.pdf>

<sup>406</sup> Трећи национални извештај о социјалном укључивању и смањењу сиромаштва у Републици Србији, усвојен 27. децембра 2018. године, Београд 2018, Доступно на интернет адреси: [http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci\\_nacionalni\\_izvestaj\\_o\\_socijalnom\\_uključivanju\\_i\\_smanjenju\\_siromastva\\_2014%20%932017.pdf](http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2019/02/Treci_nacionalni_izvestaj_o_socijalnom_uključivanju_i_smanjenju_siromastva_2014%20%932017.pdf)

<sup>407</sup> Исто, стр. 123

<sup>408</sup> Исто, стр. 121

<sup>409</sup> „Службени гласник РС”, број 120/17

регистрованој незапослености износи 22,6%, док је удео старијих од 50 година 30,9%. Међу циљевима и приоритетима политике запошљавања за 2018. годину у овом документу се, између осталог, наводи и: 1) укључивање незапослених лица старијих од 50 година у мере активне политике запошљавања – кроз пружање подршке запошљавању и унапређењу запошљивости ове категорије теже запошљивих лица укључивањем у мере активне политике запошљавања, посебно имајући у виду високо учешће ове категорије незапослених у дугорочкој незапослености; 2) спровођење пакета услуга за младе – реализација сета услуга и мера активне политике запошљавања за младе до 30 година старости које су циљно оријентисане и усклађене са специфичним потребама младих и и уједно усмерене на стварање могућности за продуктивно запошљавање и ефикасан прелазак са школовања на рад. Пакет услуга за младе подразумева сет корака које Национална служба за запошљавање, за сваку младу особу пријављену на евиденцију незапослених лица, реализује са циљем превенције застаревања компетенција (знања и вештина) од значаја за конкурентно иступање на тржишту рада и пада у дугорочну незапосленост и обухвата: 1) процену запошљивости лица; 2) утврђивање индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогодније за активацију и подизање запошљивости младих; 3) посредовање у запошљавању или укључивање у мере активне политике запошљавања које могу допринети запошљавању (професионална оријентација и саветовање о планирању каријере, програм стручне праксе, субвенција за запошљавање и самозапошљавање, програм функционалног основног образовања и др.).

Темом положаја младих се бави студија *Млади у Србији 2018/2019*<sup>410</sup> у којој је наведено да три четвртине младих обухваћених испитивањем изражава жељу/намеру да емигрира, што ставља Србију на прво место међу земљама у региону, у којима такву жељу има у просеку половина испитаника. Главни фактори који младе терају на одлазак из земље су лоша ситуација и пессимизам кад је реч о побољшању социјалних услова, као и жеља за побољшањем сопственог материјалног положаја и боље образовање.<sup>411</sup> У овој студији је takoђе назначено да постоји дискрепанција између занимања за које су се испитаници школовали и послана који раде. Отприлике половина младих обавља послове који немају везе са струком за коју су се школовали. Такође, постоји дискрепанција између школске спреме испитаника и послова које раде, јер чак две петине испитаника ради послове који захтевају нижи степен квалификација од оног који су они стекли школовањем. Фактори који су рангирани на највишим позицијама кад је реч о прихвату неког посла су плата, сигурност радног места и слободно време после посла. Социјални капитал и политичке везе сматрају се факторима за запошљавање који су битнији од стручности и нивоа образовања. Отежано запошљавање је показатељ све веће прекарности рада, која доводи до аномије и моралног пропадања. Свега једна трећина испитаника, који су одговорили колико сати недељно раде, ради строго у складу са законом, односно 40 сати недељно. „Запошљавање преко везе“ је оправдано за 77% испитаника, макар понекад.<sup>412</sup>

<sup>410</sup> *Млади у Србији 2018/2019*, Фондација Фридрух Еберт, Драган Попадић, Срећко Михајловић, Зоран Павловић, доступно на интернет адреси: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belgrad/15295-20190411.pdf>

<sup>411</sup> *Млади у Србији 2018/2019*, стр. 38

<sup>412</sup> Исто, стр. 54

Београдски центар за људска права представио је крајем 2019. године *Нулти извештај о људским правима младих у Републици Србији 2019. године*<sup>413</sup> у којем се наводи да је кључни изазов незапосленост младих и питање менталног здравља, а да су додатно угрожени млади из ромске популације и других маргинализованих група. Овај извештај, кроз анализу међународних уговора о људским правима, праксе државних органа, извештаваја домаћих и међународних невладиних организација, извештаваја независних државних институција и извештавања медија, приказује стање и идентификује постојеће изазове и препреке у погледу остваривања људских права младих у Републици Србији. Један од података који се наводи у извештају јеста да, и поред тога што се у неколико последњих година смањује стопа незапослености, када су млади у питању, она остаје на сличном нивоу у односу на остале старосне групе<sup>414</sup>. Поред тога, истиче се да млади имају 20% ниže месечне зараде<sup>415</sup>, а да осам од десет младих прима зараду која је нижа од републичког просека, док петина месечно зарађује мање од минималне зараде<sup>416</sup>. Поред економског положаја младих питање које се обраћено као једно од приоритетних јесте питање менталног здравља, па тако подаци указују да чак 45% младих има осећање сталне бриге око разних ствари, више од половине је навело да је у протекле две године доживело бар један стресни догађај, а више од једног стресног догађаја искусило је 23%. Такође, осећање потпуне безвредности навело је 12% младих, а 7% каже да им се дешава да размишљају о прекиду живота. Поред тога, депресивна стања су интензивније присутна код младих слабијег економског статуса.<sup>417</sup> У извештају се указује да, иако се не може поуздано утврдити поуздан број, подаци Европског статистичког завода показују да Србију месечно напусти више од 4.000 људи, а годишње 51.000 углавном младих. Као најчешћи разлог за одлазак из земље, млади наводе незапосленост, односно бољи посао, услове за напредовање, као и бољи квалитет живота.<sup>418</sup>

У публикацији *Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији*<sup>419</sup> Кровне организације младих Србије из 2019. године, је указано да је један од највећих проблема младих незапосленост. Према званичним подацима Националне службе за запошљавање, број младих који су незапослени у априлу 2019. године износи 114.679 младих особа што представља 20,79% од укупног броја незапослених. Практично, једну петину укупно незапослених у Републици Србији чине млади узраста од 15 до 30 година. Међутим, подаци показују и да велики број младих није запослен, али није ни евидентиран у Националној служби за запошљавање, што доводи у питање податке о стопи незапослености младих. У овој публикацији се указује на неопходност креирања програма запошљавања младих како би се број незапослених смањио и како би се младима пружиле шансе за запошљавање.<sup>420</sup>

Темом укључивања младих у процес образовања се бавио Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, у документу *Анализа утицаја политика: Пружање додатне подршке*

<sup>413</sup> Нулти извештај о људским правима младих у Републици Србији 2019. године, Београдски центар за људска права

<sup>414</sup> Извор: <https://www.stat.gov.rs/sr-Latn/oblasti/trziste-rada/anketa-o-radnoj-snazi>

<sup>415</sup> Извор: <http://www.centaronline.org/sr/publikacija/1785/mladi-i-dostojanstven-rad>

<sup>416</sup> Нулти извештај о људским правима младих у Републици Србији 2019. године, стр. 27

<sup>417</sup> Извор: <https://www.mos.gov.rs/public/documents/upload/test/Mentalno%20zdravje%20mladih.pdf>

<sup>418</sup> Исто, стр. 22

<sup>419</sup> Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији, Кровна организација младих Србије, Београд 2019. година, доступно на интернет адреси: <https://koms.rs/wp-content/uploads/2019/09/Alternativni-izves%CC%8Ctaj-o-poloz%CC%8Caju-i-potrebama-mladih-2019-1.pdf>

<sup>420</sup> Алтернативни извештај о положају и потребама младих у Републици Србији, стр. 145

ученицима из осетљивих група у предуниверзитетском образовању<sup>421</sup>, који пружа преглед институционалног и законског оквира, политика и мера усмерених на унапређење образовања сиромашне деце и деце из рањивих група у Србији, са посебним освртом на мере у оквиру система образовања и социјалне заштите. Када је реч о обухвату ученика на различitim нивоима образовања и васпитања, обавезни припремни предшколски програм обухвата мање од 90% ученика, док само 8% деце из ромских насеља узраста 36–59 месеци похађа организован програм раног образовања деце. Основно образовање и васпитање (чије је похађање обавезно) обухвата скоро 96%. Стопа осипања деце из школског система на свим нивоима, а посебно код осетљивих група, представља озбиљан проблем за Србију, јер су последице незавршавања школе озбиљне и скупе и за друштво и за ученике појединачно. На основу анализе тренутног стања пре свега породица ниског социоекономског статуса (укључујући и Роме), дате су препоруке груписане су у три категорије - прва се тиче јачања материјалне подршке намењене деци из осетљивих и сиромашних група (дечији додатак, обезбеђивање исхране и одеће, бесплатни уџбеници, боља таргетираност стипендирања, менторство), друга се односи на унапређење образовне подршке (укључивање осетљиве деце у предшколско образовање и васпитање, модернизација допунске наставе, школске библиотеке и ИКТ ставити у функцију подршке, развојно планирање) а трећа се односи на унапређење активне инклузије и теренских услуга подршке (систематско обезбеђивање теренских услуга за сиромашне, приоритизација образовних потреба угрожене деце у оквиру интервенција центара за социјални рад, обуке родитеља).<sup>422</sup>

Положајем старијих у нашем друштву се бавио Црвени крст Србије, који је у истраживању *Социјална укљученост старијих особа (65+)* у Србији<sup>423</sup> објављеном 2018. године, на основу статистичких података из званичних евиденција као и из других доступних података, сагледавао ниво социјалног укључивања старијих особа. Подаци показују да становништво у нашој земљи спада међу најстарије популације глобално, са прогнозом даљег интензивног старења услед ниског наталитета, фертилитета и миграција млађег становништва. У истраживању се наводи да слика о старијим женама и мушкарцима у Србији, различитим аспектима њиховог положаја и условима живота говори да је њихов статус релативно неповољан, у поређењу са старијим особама које живе на подручју Европске уније. Продужен животни век и повећан удео старијих у становништву у развијеним државама благостања пропраћени су значајним променама у схватању процеса старења, могућности и потреба старијих особа, као и програмима који подржавају квалитетан живот у старијим животним фазама. Такође, у овом истраживању је указано да Србија, суочена са тешкоћама постсоцијалистичких промена, реформи ограничених домета и промена економских и социјалних услова, није створила услове за квалитетан живот старијих, па се старије особе суочавају са бројним економским, социјалним и здравственим изазовима. У овом истраживању су испитана и искуства старијих особа када је реч о дискриминацији и предрасудама, а

<sup>421</sup> Анализа утицаја политика: Пружање додатне подршке ученицима из осетљивих група у предуниверзитетском образовању, УНИЦЕФ и Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва - доступно на интернет адреси: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/05/Analiza-uticaja-politika-Pruzanje-dodatne-podrske-ucenicima-iz-osetljivih-grupa-u-preduniverzitetskom-obrazovanju.pdf>

<sup>422</sup> Исто, стр. 15 и 16

<sup>423</sup> Социјална укљученост старијих особа (65+) у Србији, Црвени крст Србије, Београд 2018 - доступно на интернет адреси: <https://www.redcross.org.rs/media/4437/socijalna-ukljenost-starijih-u-srbiji-e-knjiga.pdf>

резултати указују да се старији осећају дискриминисано нарочито од стране институција и младих.<sup>424</sup>

У истраживању *Добро чувана породична тајна: злостављање старијих особа*<sup>425</sup> из 2015. године, указано је да су старије особе изложене злостављању, а резултати овог истраживања показују да је неки облик злостављања или занемаривања доживело 19,8% старијих, а последњих годину дана искуство злостављања имало је 11% старијих. У истраживању је наведено да злостављању старијих особа често претходи дискриминација до које доводе предрасуде, стереотипи и идеја о непродуктивности старијих, као и слика да су старији пасивни примаоци помоћи и терет за друштво. Највећи ризик постоји од финансијског злостављања старијих. Чак 11,5% анкетираних пријавило је макар један од наведених облика финансијског злостављања, 13,5% старијих изјавило је да не одлучује у потпуности о томе на који начин троши средства којима располаже, а 54% издржава и друге чланове домаћинства. Посебан ризик од злостављања представља став старијих да други имају веће потребе од њих и да то што не располажу својим приходима не доживљавају као финансијско насиље.

Имајући у виду да, према пракси Повереника, старије особе спадају међу најчешће дискриминисане групе у Србији, Повереник је у току 2017. године спровео два истраживања о положају старијих особа у Србији, и то истраживање *Старење у градовима – изазови савременог друштва*<sup>426</sup> које је реализовано у сарадњи са Црвеним крстом Србије и истраживање *Положај старијих жена у Србији*<sup>427</sup> које је реализовано уз подршку Агенције Уједињених нација за родну равноправност и оснаживање жена - UN Women. Према овим истраживањима, један од узрока дискриминације према старосном добу, када су у питању старије особе, јесте и негативна слика, стереотипи и предрасуде о овој групи. Дубоко су укорењени стереотипи о непродуктивности старијих, ставови да су они искључиво примаоци помоћи и да углавном представљају терет за околину. Међутим, препоруке које проистичу из ових истраживања односе се, између остalog, и на подстицање друштвеног ангажмана старијих кроз рад, образовање, волонтирање, уметност и рекреацију, посебно имајући у виду њихово искуство и знање, као и спремност да буду радно ангажовани. Потребно је поменути и да је 2016. године спроведено истраживање *Положај старијих у руралним областима*, у сарадњи са Црвеним крстом Србије, а уз подршку Популационог фонда Уједињених нација (УНФПА). Ово истраживање је омогућило да се сагледају изазови с којима се сусрећу старији у руралним подручјима, њихове породице, али и локалне заједнице због смањене густине становника на селу. Промене у структури породице и домаћинства мењају традиционалне функције породице, а „Бела куга“ и честе миграције у урбане области умањују капацитете за породичну подршку у старости.

Пракса Повереника показује да је старосно доба као основ дискриминације током година међу најчешћим основама по броју притужби које су поднете Поверенику, а област рада и запошљавања је по учесталости притужби на основу старосног доба у самом врху. Тако,

<sup>424</sup> Исто, стр. 58

<sup>425</sup> *Добро чувана породична тајна: злостављање старијих особа*, Бранкица Јанковић, Наташа Тодоровић, Милутин Врачевић; Београд: Црвени крст Србије, 2015, доступно на интернет адреси: <https://www.redcross.org.rs/en/resources/publications/dobro-%C4%8Duvana-porodi%C4%8Dna-tajna/>

<sup>426</sup> *Старење у градовима – изазови савременог друштва*, Повереник за заштиту равноправности и Црвени крст Србије, 2018, доступно на интернет адреси: <http://humanas.rs/2018/12/26/crveni-krst-srbije-publikacije/>

<sup>427</sup> *Положај старијих жена у Србији*, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost.gov.rs/>

примера ради, пракса Повереника показује да је старосно доба као основ дискриминације у 2018. години наведено у 16,5% од укупног броја притужби и други је основ дискриминације према броју основа у овој години. Од укупног броја поднетих притужби по овом основу, у области рада и запошљавања је поднето 13,8% притужби, где се посебно издвајају притужбе које се односе на дискриминацију лица старости од 50 до 65 година живота. Са друге стране, и младе особе су изложене дискриминацији на тржишту рада – од питања послодавца која се односе на радно искуство, планирање породице и број деце код пријема у радни однос, до честог закључивања уговора о раду ван радног односа, те самим тим и престанка рада млађих радника.

Притужбе поднете у области рада и запошљавања су повезане са остваривањем поједињих права из радног односа, мада је ово област у којој подносиоци неретко наводе да осећају страх да пријаве послодавца, као и да ће због подношења притужбе доживети непријатности или мобинг, уз стални страх од губитка посла. Углавном је разлог обраћања Поверенику распоређивање на ниже радно место, отказивање или незакључивање уговора о раду због година живота. Тако се, примера ради, Поверенику обратило више радника због распоређивања на низа радна места код послодавца уз навођење разлога да због година старости нису способни да уче и савлађују нове технологије. Има и послодаваца који схватају значај утицаја толеранције и прихватавања различитости на задовољство на раду и продуктивност, али и трансфера знања између генерација, што унапређује сам процес рада код послодавца, о чему сведочи и чињеница да се обраћају Поверенику за помоћ у изради Кодекса равноправности.

Поред наведеног, треба имати у виду да велики утицај на остваривање права различитих старосних категорија становништва могу имати и одговарајућа законска решења. Поред тога што се одређеним актом или прописом могу увести посебне (афирмативне) мере, различите финансијске олакшице и подстицаји, може се догодити да неке норме имају негативан ефекат на положај одређене старосне категорије. Такав је пример већ дат у претходном делу овог извештаја, када су одредбом Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору у неповољнији положај стављене жене одређених година старости условљавањем одласка у пензију, поводом чега је Повереник са Заштитником грађана поднео предлог за оцену уставности.

У наставку су издвојена мишљења и препоруке Повереника која на најбољи начин осликовају проблеме са којима се сусрећу како млади тако и старији грађани на тржишту рада.

### **5.5.1. Мишљења и препоруке Повереника**

#### ***Нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа у установи здравствене заштите***

Притужба је поднета против установе здравствене заштите због објављивања огласа дискриминаторне садржине. У огласу за пријем у радни однос на одређено време на радно место медицинске сестре-техничара, прописан је услов „да медицинске сестре нису старије од 35 година“. Утврђено је да је постављањем овог услова дошло до нарушувања једнаких

могућности за заснивање радног односа у односу на особе старије од 35 година, чиме је извршена непосредна дискриминација на основу старосног доба у области рада.

Установи здравствене заштите је упућена препорука да без одлагања, општим актом о систематизацији, утврди радна места у погледу којих старосно доба запосленог/запослене, као лично својство, представља посебан услов за обављање посла, ако за тим постоји оправдана потреба, поштујући при томе императивне законске прописе према којима старосно доба, или било које друго лично својство, мора представљати стварни и одлучујући услов за обављање посла у оквиру радног места, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Осим тога, приликом оглашавања радних места постављаће само оне услове за обављање посла који су утврђени општим актом о систематизацији и предузеће све неопходне мере како би се спречило да приликом оглашавања радних места и избора кандидата/кандидаткиња дође до нарушавања једнаких могућности за заснивање радног односа, тј. до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања и пропуштања (искључивања, ограничавања или давања првенства) које се заснива на било ком личном својству кандидата/кандидаткиња, укључујући и старосно доба.

### **Дискриминаторни критеријуми за упућивање на специјализацију**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против дома здравља, а поводом конкурса за упућивање на специјализацију. Током поступка је утврђено да су Правилником о стручном усавршавању и оспособљавању здравствених радника, здравствених сарадника и осталих запослених у дому здравља прописани критеријуми за упућивање на специјализацију и ужу специјализацију, и то: године живота, године радног стажа, просечна оцена на факултету, оцена из предмета из области за коју кандидат конкурише, познавање енглеског или другог светског језика, квалитет рада и поштовање правила пословног понашања и радне дисциплине. Анализа прописаних критеријума показала је да су године живота кандидата једини критеријум који се не односи на професионалне способности и остварења кандидата, а током поступка је утврђено, с обзиром на начин бодовања, да су очигледно стављене у неједнак положај особе старије од 36 година у односу на млађе кандидате и кандидаткиње. Постављање критеријума који се односе на године живота кандидата није оправдано, јер године живота нису ни стварни ни одлучујући услов за упућивање на специјализацију, сагледавајући како природу и особености под којима се стиче специјалистички стаж, тако и услове под којима се он обавља. Дато је мишљење да је применом критеријума који се односи на године живота на конкурсу повређене одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега је дому здравља препоручено да из Правилника о стручном усавршавању и оспособљавању здравствених радника, здравствених сарадника и осталих запослених у дому здравља, уклони критеријум за упућивање на специјализацију који се односи на године живота кандидата и кандидаткиња, да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту, као и да убудуће води рачуна да приликом одређивања критеријума за усавршавање не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

### **Банка није одобрила кредит пољопривреднику старијем од 70 година**

Пољопривредни предузетник је конкурисао за помоћ пољопривредним газдинствима кроз бескаматне кредите код банке, на основу конкурса који је расписала Градска управа. С обзиром да му је по окончању конкурса одобрена помоћ, упућен је у банку да потпише уговор, али је тамо обавештен да особе старије од 70 година не могу да добију кредит. У изјашњењу банке наведено је да пољопривредник није испуњавао услове прописане Методологијом кредитирања пољопривредних произвођача, због чега му није одобрен кредит. У току поступка утврђено је да је одредбама методологије коју је усвојила банка прописано да корисник пољопривредног кредита и других производа намењених пољопривредним произвођачима може бити носилац газдинства који у тренутку подношења захтева нема више од 65 година, као ни више од 70 година у тренутку отплате последње рате кредита, а уколико клијент има преко 65 година, потребно је јемство члана породице наследника газдинства. Донето је мишљење да је банка, прописивањем оваквог услова банка повредила одредбе Закона о забрани дискриминације због чега јој је препоручено да усклади Методологију кредитирања пољопривредних произвођача са антидискриминационим прописима, упути писано извиђење подносиоцу притужбе због дискриминаторног поступања према њему, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

### **Запосленим женама различитог старосног доба престао вишегодишњи радни однос на одређено време у здравственој установи**

Притужбу је поднела организација цивилног друштва у име четири жене којима је престао радни однос истеком уговора о раду на одређено време у здравственој установи, због дискриминације на основу пола и старосног доба у области рада. У притужби је наведено да су подносительке притужбе више година биле запослене у установи, а да им је прекинут радни однос истеком уговора о раду на одређено време. Престанак радног односа уследио је после вишегодишњег рада на истом радном месту и након бројних продужења уговора о раду. У изјашњењу је наведено да је подносителькама притужбе радни однос престао истеком уговора о раду на одређено време, с обзиром да је установа, у складу са кадровским планом који доноси Министарство здравља био принуђен да смањи број запослених на одређено време. У току поступка је утврђено да се међу запосленима којима је престао радни однос истеком уговора о раду на одређено време налазе и запослени свих старосних категорија због чега је дато мишљење да нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

### **Медицинске сестре и медицински техничар дискриминисани на основу старосног доба у области рада и запошљавања**

Мишљење је донето у поступку по притужбама више лица против болнице, због дискриминације на основу старосног доба. У притужбама је наведено да су подносиоци притужби анексима уговора о раду распоређени на нижа радна места, поступком реорганизације, као и да је начелник одељења питао директора о разлогу смене подносиоца притужби, на шта је директор одговорио да је они због година старости нису способни да уче нове електронске технологије и евиденције које се уводе у здравству. Утврђено је да су подносиоци притужби били запослени на радним местима главних, односно одговорних

сестара и медицинског техничара, те да су анексима уговора о раду распоређени на нижа радна места медицинских сестара, односно медицинског техничара. Такође, утврђено је да су подносиоци притужби у тренутку потписивања анекса уговора о раду, сви били старији радници. На основу спроведеног поступка и изведених доказа, утврђено је да су повређене одредбе Закона о забрани дискриминације, те је препоручено директору да предузме све потребне мере из своје надлежности у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према подносиоцима притужбе, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

#### **Изменом Правилника о систематизацији није дискриминисан старији запослен**

Подносилац је у притужби против једне банке навео да готово ниједан мушкарац запослен у банци не дочека пензију, већ га неколико година пред пензију прогласе за вишак запослених, као и да је три године пре стицања услова за старосну пензију добио отказ уговора о раду. У изјашњењу банке наведено је да је подносиоцу притужбе радни однос у банци престао у поступку решавања вишкапозапослених, због тога што је услед технолошких, организационих и економских промена у банци престала потреба за обављањем његових послова, те да су ови послови укинути и брисани из Правилника о систематизацији. У току поступка је утврђено да је послодавац донео Одлуку о увођењу организационих промена, на основу које је донет Правилник о изменама и допунама Правилника о систематизацији послова којим је укинуто више послова. Након тога донета је и Одлука о решавању вишкапозапослених, којом је између осталог, утврђено да послове који су изменама Правилника укинути обављају четири запослена, за чијим радом последично престаје потреба, при чему послодавац нема могућности решавања њиховог радно-правног статуса одржавањем континuitета запослења. У складу са наведеним утврђено је да су, осим подносиоца притужбе, још троје запослених, различитог пола и животног доба, утврђени вишком запослених и то на основу истих критеријума: престанак потребе за обављањем послова на које су били распоређени услед технолошких, економских и организационих промена код послодавца. Такође анализом табеларног приказа и упоређивањем података о општој старосној структури запослених и података о старосној структури запослених којима је радни однос престао, може се закључити да је радни однос престао лицима свих старосних структура, као и да старосна структура лица којима је престао радни однос кореспондира општој старосној структури запослених у банци. Наиме, међу запосленима којима је престао радни однос највеће је учешће запослених старости између 30 и 39 година (40%), а ова категорија запослених чини 43% укупног броја запослених у банци. Стога, сагледавајући утврђене чињенице и релевантне правне прописе, Повереник је дао мишљење да није дошло до повреде одредаба Закона о забрани дискриминације.

#### **Послодавац распоредио више запослених жена на друго место рада**

Више жена запослених у јавном предузећу поднеле су притужбе против послодавца. У притужбама су навеле да имају 60, односно 62 године живота и 34, 35 и 37 година радног стажа и да су потписивањем анекса уговора о раду премештене на ниже радна места са мањим коефицијентом, као и да су премештене у друго место рада. У изјашњењу јавног предузећа наведено је да су подносиољке притужбе премештене на друго радно место због

потребе за реорганизацијом и рационализацијом пословања предузећа, у складу са упутством Владе Републике Србије. У току поступка утврђено је да се међу запосленима који су премештани на друга радна места, као и у друго место рада налазе запослени различитог старосног доба, односно да најмлађи премештени радник има 29 а најстарији 65 година живота. Јавно предузеће доставило је доказе Поверенику из којих се може закључити да године старости нису биле од утицаја на понуду анекса уговора о раду због чега је дато мишљење да у конкретним случајевима нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Компанија стимулисала запослене за одлазак у пензију**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе која је поднета против послодавца због одлуке којом се прописују услови за стимултивни одлазак запослених, односно, услов да се за стимултивни одлазак могу пријавити запослени који следеће године пуне 65 година живота и имају најмање 15 година стажа осигурања. Подносилац притужбе сматра да је дискриминисан јер у текућој години пуни 65 година живота, те се из тог разлога, наведени стимуланси на њега не односе. У изјашњењу је наведено да је интерес привредног друштва да се персонална, професионална и старосна структура запослених унапреди, а да је један од начина добровољни одлазак одређених категорија запослених, који још не испуњавају услове за одлазак у пензију, путем стимулације, односно остваривања права на једнократну исплату. Послодавац је обезбедио одређеним категоријама запослених могућност да напусте предузеће узимањем одређених стимуланса, односно, пружањем финансијских подстицаја, како би остварили циљ који највише одговара потребама и материјалним могућностима привредног друштва. С обзиром на чињеницу да послодавац има ограничена новчана средства и да му није у финансијском интересу да пружа подстицај запосленима који ће свакако по сили закона отићи у пензију до краја текуће године, у конкретном случају постоји сразмера између прописане мере и циља који се мером постиже. Због тога је дато мишљење да утврђивањем критеријума и услова у Одлуци о условима и критеријумима за стимулисање добровољног одласка из компаније, привредно друштво није повредило одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Запослена која је одбила да се пензионише премештена на ниže радно место**

Притужба је поднета против послодавца из разлога што је подноситељки притужбе предложено да се пензионише јер испуњава услове за одлазак у пензију. Она је овај предлог одбила, након чега је премештена на радно место у другој јединици при чему јој је одређен и нижи коефицијент за обрачун плате. У изјашњењу је наведено да је од укупно 154 запослених који су у том периоду премештени на друго радно место, услед реорганизације, 106 је премештајем добило виши коефицијент, док су остали добили нижи коефицијент. Међу запосленима којима је одређен нижи коефицијент налази се само пет запослених старости од 60 до 65 година. У поступку је утврђено да је послодавац пружио довољно доказа да су постојали објективни разлози за премештај запослених, укључујући и подноситељку притужбе, који нису у вези са њеним личним својством. Због тога је дато мишљење да привредно друштво није дискриминисало запослену на основу њеног личног својства – старосног доба.

### **Добровољни одлазак уз исплату отпремнине није омогућен запосленима који су стекли услов за старосну пензију**

Подноситељке притужбе су у притужби против јавног предузећа навеле да сматрају да су дискриминисане на основу старосног доба због тога што им није омогућен добровољни одлазак из предузећа уз исплату стимултивне отпремнине у поступку рационализације броја запослених, али су истакле и да је исплата отпремнине за добровољни одлазак омогућена мушкирцима који имају 60 и 62 године живота, те да су дискриминисане и на основу пола. У изјашњењу на наводе из притужби, директор јавног комуналног предузећа навео је да добровољни одлазак уз исплату отпремнине није омогућен запосленима који су стекли услов за старосну пензију или им недостаје једна година за стицање тог услова, а да су подноситељке притужби стекле услов за „пуну пензију“ још пре више година, као и да се отпремнина исплаћује ради обезбеђивања социјалне и материјалне сигурности запослених. Током поступка је утврђено да запослени мушкирци којима је дозвољен одлазак уз исплату стимултивне отпремнине, а који су истих или сличних година као подноситељке притужби, нису стекли услов за одлазак у старосну пензију, већ услов за одлазак у превремену старосну пензију која се обрачунава са трајним умањењем. Дакле, послодавац није правио разлику између подноситељки притужби и запослених који су проглашени технолошким вишком, на основу пола или година живота, већ на основу чињенице да ли су остварили право на старосну пензију или на превремену старосну пензију, а које се стиче у различитим годинама живота за мушкирце и за жене, на основу закона. Због тога је Повереник донео мишљење да у конкретном случају нису повређене одредбе Закона о заборани дискриминације.

#### **5.5.2. Препоруке мера за унапређење равноправности**

##### **Препорука мера Министарству одбране за остваривање равноправности приликом одређивања посебних критеријума за пријем на рад у Војна представништва Републике Србије**

У интерним конкурсима за попunu формацијских места у војним представништвима у иностранству, прописано је да је потребно да кандидат буде ожењен и да води супружника у иностранство, као и да у години у којој конкурише не буде старији од 50 година живота. У изјашњењу је наведено да је прописани услов у складу са важећом Одлуком о посебним критеријумима за пријем на рад у Војна представништва Републике Србије. У изјашњењу је наведено и да текст конкурса није у потпуности у складу са Одлуком у делу који се односи на услов да кандидат треба да буде ожењен, односно да је Одлуком прописано „да је кандидат за дужност војног представника и заменика војног представника у браку и да са собом води супружника у иностранство“.

Повереник је констатовао да је неспорно да послодавци могу да прописују услове које кандидати и кандидаткиње треба да испуњавају за рад на одређеним радним местима, као и да се при томе руководе потребом боље и ефикасније организације рада и професионалним стандардима рада, чија је сврха настојање да се обезбеде адекватни кадрови за обављање послова. Неспорно је, такође, да Министарство одбране, као послодавац, има пуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о

избору лица које ће запослiti или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности. Међутим, остваривање легитимног циља не сме да доведе до дискриминације. Оно што послодавац не сме да чини јесте да приликом оглашавања послова и прописивања критеријума за избор кандидата захтева и вреднује податке који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, а који нису стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља.

Због тога је Министарству одбране дата препорука да Одлуку о посебним критеријумима за пријем на рад у Војна представништва Републике Србије усклади са антидискриминационим прописима и то тако што ће уклонити посебне критеријуме који се односе на брачни статус и године живота кандидата и кандидаткиња.

#### **Препорука мера здравственим установама за отклањање дискриминације на основу старосног доба приликом упућивања на специјализације**

На основу притужби грађана пред Повереником вођени су поступци на основу којих је утврђено да поједине здравствене установе у Републици Србији у својим правилницима о стручном усавршавању као критеријуме за одабир кандидата прописују, између остalog, године живота кандидата и кандидаткиња и то тако да се број бодова смањује пропорционално годинама живота кандидата. На пример, у току поступка утврђено је да је *Правилником о изменама и допунама Правилника о стручном усавршавању запослених једне опште болнице* прописано да кандидати до 30 година живота добијају 15 бодова, кандидати од 30 до 33 године живота 10 бодова, кандидати од 33 до 36 година живота пет бодова и кандидати који имају преко 36 година живота добијају један бод.

Због тога је свим здравственим установама препоручено да у својим правилницима о стручном усавршавању не прописују критеријум за упућивање на специјализацију који се односи на године живота кандидата и кандидаткиње, као и да тај критеријум уклоне уколико је већ прописан. У препоруци је указано да за стицање специјалистичког стажа из медицине или стоматологије, као и за друге видове стручног усавршавања, није од одлучујућег значаја старосно доба кандидата, јер специјалистички стаж једнако стручно и адекватно могу да започну и заврше особе било ког старосног доба, уколико испуњавају остале услове који се односе на образовање и радно искуство. Здравствене установе имају пуну слободу да самостално, у складу с важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучују о избору лица која ће упутити на специјализацију, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности. Оно што здравствене установе не смеју да чине јесте да постављају услове за упућивање на специјализацију који се тичу личних својстава кандидата и кандидаткиња, а који нису стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се он обавља. Такво понашање је противзаконито и представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације, који су обавезујући за све правне субјекте.

### **5.5.3. Упозорења и саопштења**

#### **Упозорење за јавност поводом изјаве начелнице у болници**

Изјава начелнице ургентне службе једне болнице која је на конференцији за штампу рекла „Знате, свима нама истиче време за рад у некој служби, не може у хитној служби исто радити медицинска сестра са 23 и медицинска сестра са 53 године, да се не лажемо“, образлажући своје тврдње да једна медицинска сестра „не доприноси квалитетном функционисању ургентне службе“, био је повод за упућивање упозорења јавности. Овакав јавни иступ којим се оспорава квалитет рада жена због њихових година, омаловажавајући њихово знање, компетенције и искуство, представља дискриминацију на основу старосног добра. Истраживања и подаци Повереника, показали су да се жене у Србији теже запошљавају, лакше бивају отпуштене, чешће су приморане да раде у сивој зони, а године старости представљају један од честих основа дискриминације, због чега ова изјава има додатну тежину. Нажалост овакви ставови стварају правну несигурност и доприносе ширењу међугенерацијског неразумевања које је штетно за развој целог друштва, а посебно за тржиште рада и запошљавања.

#### **Саопштење поводом Међународног дана рада**

Поводом 1. маја, Међународног дана рада, поверилица је истакла да је неопходно ефикасније радити на побољшању положаја радника и радница и подсетила је да је број притужби због дискриминације већ годинама највећи управо у области рада и запошљавања. Једнаке шансе за запослење, одговарајући услови за рад и адекватна зарада, која омогућава достојанствен живот, треба да представљају заједнички циљ свих, а један од предуслова за његово остварење јесте рад на заштити права у овој области. Један од приоритета Повереника је управо превенција дискриминације у области рада и запошљавања, која се спроводи кроз континуиране обуке инспектора рада и послодаваца.

Посебну пажњу треба обратити на најугроженије групе становништва, попут особа са инвалидитетом, трудница и породиља, Рома и Ромкиња, старијих од 55 година и младих који траже прво запослење, али и на оснаживање радника и радница да се обраћају институцијама у случају кршења њихових права.

Омогућавање бољих услова на тржишту рада и већег запошљавања, уз поштовање принципа равноправности и једнакости, представља одлучујући услов за повећање животног стандарда грађана и грађанки Србије и економски напредак целог друштва, закључено је у саопштењу.

#### **Саопштење поводом Међународног дана старијих особа**

Поводом Међународног дана старијих особа поверилица је између остalog истакла да је потребно континуирано радити на доживотном развоју сваког појединца, на обезбеђивању економске и социјалне сигурности и квалитету живота у старости, омогућавању пуног учешћа старијих, елиминацији свих облика друштвеног занемаривања као и на поштовању различитости и унапређењу толеранције. Поводом међународног дана старијих, Повереник за и Одбор за права детета Народне скупштине Републике Србије организовали су заједничку

седницу „Мост разумевања“ посвећену међугенерацијској солидарности и важности унапређења положаја старијих.

## 5.6. Дискриминација на основу националне припадности

Према Попису становништва, домаћинства и станова из 2011. године, процењени број становника Републике Србије износи 7.258.753. Најбројније националне мањине су Мађари (253.900 или 3,5%), затим Роми (147.600 или 2,1%) и Бошњаци (145.300 или 2,0%), док све друге етничке групе имају појединачне уделе ниже од 1% (Албанци, Ашкалије, Бугари, Буњевци, Хрвати, Египћани, Грци, Јевреји, Македонци, Румуни, Русини, Словаци, Украјинци, Власи)<sup>428</sup>. У новембру 2018. године одржани су избори за националне савете националних мањина, а право гласа имало је 507.183 припадника мањинских заједница<sup>429</sup>. Чланове за националне савете бирале су 22 мањинске заједнице, од којих је 18 испунило услов за непосредне изборе, а четири за изборе путем електорске скупштине. Сви национални савети конституисани су у законски предвиђеном року, а први пут формирани су и савети польске и руске националне мањине.

У Републици Србији постоји добар законодавни и институционални оквир за заштиту права националних мањина. На основу истраживања међународних и домаћих организација, али и на основу анализе поднетих притужби у одређеним областима друштвеног живота, уочавају се извесни проблеми нарочито када се ради о припадницима ромске националне мањине и то посебно у области рада и запошљавања, као и у области образовања, социјане и здравствене заштите.

Тако и *Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године*<sup>430</sup>, у оквиру категорије посебно рањивих група на тржишту рада, уз избеглице и интерно расељена лица, означава Роме. У стратегији је наведено да због тога одређене мере активне политике запошљавања треба усмерити првенствено на Роме. Мере се односе на функционално образовање одраслих и друге обуке према захтевима тржишта рада, као мере које дају добре резултате и релевантне су за запошљавање добrog дела незапослених Рома. У складу са тим, Национална служба је током година, спроводила низ програма за подстицај запошљавања Рома, а расписивани су и јавни конкурси незапосленима ромске националности за доделу субвенције за самозапошљавање<sup>431</sup>.

У анализи Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва и УНИЦЕФ-а *Прилог 3: преглед мера усмерених на сиромашне ученике и ученике ромске националности које спроводе организације цивилног друштва*<sup>432</sup> из 2014. године, напоменуто је да свеобухватан и

<sup>428</sup> Анализа утицаја политика: Пружање додатне подршке ученицима из осетљивих група у предуниверзитетском образовању, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, Београд 2018, стр. 18 - доступно на интернет адреси: <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/05/Analiza-uticaja-politika-Pruzanje-dodatne-podrske-ucenicima-iz-osetljivih-grupa-u-preduniverzitetiskom-obrazovanju.pdf>

<sup>429</sup> Minority News - месечни билтен о животу мањинских заједница у Србији, Центар за истраживање миграција, број 51, новембар/децембар 2018 – доступно на интернет адреси: [http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/fajlovi/minority\\_news\\_51.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/fajlovi/minority_news_51.pdf)

<sup>430</sup> Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године, „Службени гласник РС“, број 37/2011

<sup>431</sup> Доступно на интернет адреси: [http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/5/5023\\_javni\\_poslov\\_zas\\_romi\\_za\\_2016.pdf](http://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/5/5023_javni_poslov_zas_romi_za_2016.pdf)

<sup>432</sup> Анализа утицаја политика: Пружање додатне подршке ученицима из осетљивих група у предуниверзитетском образовању - Прилог 3: преглед мера усмерених на сиромашне ученике и ученике ромске националности које спроводе организације цивилног друштва, УНИЦЕФ и Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва, доступно на интернет адреси:

теренски оријентисан приступ раду са ученицима из осетљивих група подразумева локалне мере које могу да пруже организације цивилног друштва. Ове организације веома активно раде са осетљивим групама и посебно Ромима, а као главне проблеме у мерама подршке сиромашном становништву наводе се: недостатак стратегије и сарадње на свим нивоима и између ресора, неуједначеност спровођења предвиђених мера, запосленост родитеља као услов за упис у предшколске установе, недостатак личних исправа, недостатак база података и системских мера за родитеље који не упишу децу, низак обухват програма раног образовања деце, дискриминација, немотивисаност и занемаривање. У овој анализи је наведено и да просветни радници немају воље и вештине да раде са децом из осетљивих група, да је и даље присутно одбијање заједнице да прихвати сиромашне и ромске породице и децу као легитимне учеснике у школском животу и животу заједнице, да у јавности и медијима нема довољне подршке интеграцији и социјалном укључивању, те да је потребно посебну пажњу посветити заштити ученика од дискриминације и стигматизације.<sup>433</sup> Према подацима Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва, становништво ромске националности има највећи природни прираштај у Србији захваљујући високом наталитету и представља младо становништво просечне старости 27,5 година које карактеришу велике породице (у просеку 5,3 члана по домаћинству). У анализи је даље наведено да Роми неће бити погођени процесом старења на исти начин као остatak становништва Србије, већ да ће изазов бити у томе како да се интегрише велики број младих ромске националности који су посебно у ризику од социјалне искључености. Даље је констатовано да су Роми међу најсиромашнијим и најосетљивијим групама у Србији и да имају акутне социјалне проблеме, од недостатка одговарајућег смештаја, високе стопе незапослености и неактивности, ниских квалификација, недоступности образовања, здравствене заштите, социјалног саветовања и подршке у запошљавању, као и да су изложени и високој несигурности, насиљу и криминалу.<sup>434</sup>

У истраживању *Примена афирмавивних мера у области основног образовања Рома и Ромкиња на територији АП Војводине*<sup>435</sup> из 2017. године наведени су резултати и указани правци остваривања даљег напретка у области образовања Рома. У овом истраживању указано је да афирмавивне мере доприносе већој заступљености ромске деце у систему образовања и дати подаци о повећању броја ромске деце која се уписују у предшколски програм (273% у периоду 2006-2016.), први разред основне школе (146%), као и броја ромске деце која се уписују средњу школу (у просеку 10% годишње)<sup>436</sup>. Оцењено је да примена афирмавивних мера доприноси већој видљивости Рома у локалној заједници и повећању свести припадника већинске заједнице о потреби да се унапреди њихов положај, као и промовисању вредности уважавања различитости и инклузије.

---

<http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/05/Prilog-3-Pruzanje-dodatne-podrske-ucenicima-iz-osetljivih-grupa-u-preduniverzitetskom-obrazovanju.pdf>

<sup>433</sup> Исто, стр. 9

<sup>434</sup> Исто, стр. 18

<sup>435</sup> Примена афирмавивних мера у области основног образовања Рома и Ромкиња на територији АП Војводине Извештај о истраживању, Покрајински Омбудсман, Нови Сад 2017 - Доступно на интернет адреси:

<http://www.ombudsmanpv.org/riv/attachments/article/1900/Afirmativne-mere-Romi.pdf>

<sup>436</sup> Исто, стр. 30

УНХЦР је у Србији 2014. године спровео истраживање<sup>437</sup> у којем је наведено да интерно расељени Роми у Србији деле ситуацију у којој се налазе Роми генерално, а коју карактерише изложеност вишеструким ризицима: болест, тешки и опасни послови, дечији рад, насиље над децом и женама, претње насиљем, честа пресељења, насиљно исељавање и слично. Поред тога је наведено да су Роми изложени различитим облицима дискриминације, да грађани исказују социјалну дистанцу и предрасуде према њима, као и да интерно расељени Роми живе лошије од домицилних Рома, док су послови које раде тежи и мање плаћени, а приступ социјалним услугама отежан. У извештају је наведено да, иако су у Србији последњих година, у односу на посматрани период, знатно повећане активности дефинисане кроз Декаду Рома и програме различитих међународних организација за партиципацију Рома у друштвени, културни и политички живот, Роми су и даље остали прилично невидљиви и искључени. Према овом истраживању главни облици партиципације Рома се своде на обележавање традиционалних ромских празника, учешће на изборима за већа националних мањина и евентуално учешће у раду неке ромске НВО.

У Програму достојанственог рада<sup>438</sup>, између осталог, наведено је да су стопе запослености Рома и интерно расељених лица у Србији између 5-10% ниже од стопе укупне запослености, с тим што је вероватније да су радници који припадају овим групама радно ангажовани у неформалној економији.

У извештају *Спречавање алатридије међу децом-преостали проблеми у Србији*<sup>439</sup> организације Праксис, наведено је да су особе без докумената у Србији углавном припадници ромске националне мањине, те да се тешкоће око пријаве рођења деце скоро искључиво јављају међу ромском децом, пре свега због непоседовања свих потребних докумената за њихове родитеље, необавештености родитеља, сиромаштва и дискриминације. Тешкоће у вези са одређивањем личног имена, око признавања очинства, неуписивање или погрешно уписивање чињенице држављанства и уништене, нестале или недоступне матичне евиденције су системски проблеми који стављају ромску децу у неравноправан положај у уживању основних права. Поред тога, Анализа поступака накнадног уписа у матичне евиденције<sup>440</sup> показала је да је последњих година унапређен нормативни оквир који регулише процедуре за добијање личних докумената, али да се и даље правно невидљиви Роми сусрећу са одређеним потешкоћама у пуноправном уживању свих људских права. Наиме, Упутством о вођењу матичних књига и обрасцима матичних књига прописано је да се упис у матичну књигу рођених у редовном року врши на основу пријаве рођења, а да се у матичној књизи рођених и пријави рођења подаци о родитељима уписују из њихове личне карте, извода из матичне књиге рођених, односно извода из матичне књиге венчаних, па тиме уколико мајка приликом порођаја не поседује личну карту и извод из матичне књиге рођених, неће моћи да изврши

<sup>437</sup> Доступно на интернет адреси: [http://www.unhcr.rs/media/UNHCR\\_Brosura\\_RAE\\_IRL\\_Srpski.pdf](http://www.unhcr.rs/media/UNHCR_Brosura_RAE_IRL_Srpski.pdf), податке за овај извештај прикупљоје CeSID крајем 2014. године

<sup>438</sup> На 102. заседању Међународне организације рада, у Женеви, државни секретар у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике, 19. јуна 2013. године, потписао је са директором Међународне организације рада (МОР) за Европу и Азију, Сузаном Хофман, посебан споразум о сарадњи под називом „Програм достојанственог рада за Републику Србију 2013-2017. године“. Поред Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, потписници споразума су и Савез самосталних синдиката Србије, Уједињени грчки синдикати „Независност“ и Унија послодаваца Србије.

<sup>439</sup> Спречавање алатридије међу децом – преостали проблеми у Србији, Праксис, 2015, доступно на интернет адреси: [http://www.praxis.org.rs/images/praxis\\_downloads/Sprecavanje%20apatridije%20medju%20decom%20%20preostali%20problemim%20u%20Srbiji.pdf](http://www.praxis.org.rs/images/praxis_downloads/Sprecavanje%20apatridije%20medju%20decom%20%20preostali%20problemim%20u%20Srbiji.pdf)

<sup>440</sup> Доступно на интернет адреси: [http://www.praxis.org.rs/images/praxis\\_downloads/OEBS - Finalni izvestaj.pdf](http://www.praxis.org.rs/images/praxis_downloads/OEBS - Finalni izvestaj.pdf)

упис детета у матичну књигу рођених и одреди му лично име. Анализа поступака утврђивања времена и места рођења и остваривања права на држављанство и пријаву пребивалишта у 2015. години<sup>441</sup>, између остalog истакла је системске проблеме који онемогућава упис у матичну књигу рођених одмах по рођењу деце чије мајке не поседују личне документе, указујући да је потребно изменити подзаконске акте који регулишу ово питање.

Положај Рома сагледан је и у публикацији УНДП *Регионално истраживање о Ромима*<sup>442</sup> у 2017. години. У овом извештају се, између остalog наводи да је на тржишту рада у 2017. години учествовала само једна трећина Рома старости 15-64 године. Ситуација је знатно лошија када је реч о запослености маргинализованих Ромкиња која је износила само 9%.

У публикацији *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права*, када је реч о положају Рома наведено је да су они и даље једна од најугрожених категорија становништва у Србији. У овој публикацији је наведено да на лош положај ромске националне мањине указује и податак да 90% ромских породица нема запосленог члана и да је око 27.000 Рома незапослено упркос постојању афирмативне мере за њихово запошљавање. Број незапослених Рома је сигурно и већи с обзиром да је претпоставка да они који су незапослени вероватно нису пријављени на евиденцији Националне службе за запошљавање.

Положај припадника националних мањина у Републици Србији анализиран је у раније поменутој публикацији *Алтернативни извештај о заштити права националних мањина у Републици Србији (2017. година)*<sup>443</sup>. У овом извештају је наведено да је приметно да постоји дискриминација приликом запошљавања одређених националних мањина, а индикативно је и што нема података о броју припадника националних мањина запослених у државним органима. Препоруке из овог извештаја се односе и на учешће у јавном и политичком животу и одлучивању, те прецизирању постојећих одредаба по којима се, при запошљавању, „води рачуна“ о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина<sup>444</sup>. У публикацији је наведено да је за унапређење положаја припадника националних мањина од фундаменталног значаја изградња повољнијег културно-социјалног амбијента међуетничког уважавања и поверења, те је потребно предузети мере и активности које ће припадницима већинског народа омогућити упознавање с културом и традицијом националних мањина, као и гарантованим правима што важи и за упознавање припадника једне националне мањине са другим националним мањинама, као и са културом, традицијом и правима припадника већинског народа<sup>445</sup>. У публикацији се наводи посебан значај успешног одрживог економског развоја чији нагласак треба да буде равномеран регионалан развој, као и раст запослености и могућности финансирања институција које су значајне за реализацију и заштиту права националних мањина.<sup>446</sup>

<sup>441</sup> Праксис, доступно на интернет адреси:

[http://www.praxis.org.rs/images/praxis\\_downloads/Analiza\\_postupaka\\_uvmr\\_i\\_ostvarivanja\\_pnd\\_i\\_pp\\_u\\_2015\\_godini.pdf](http://www.praxis.org.rs/images/praxis_downloads/Analiza_postupaka_uvmr_i_ostvarivanja_pnd_i_pp_u_2015_godini.pdf)

<sup>442</sup> *Regional Roma Survey 2017*, УНДП 2018 - доступно на интернет адреси:

<http://www.eurasia.undp.org/content/rbec/en/home/library/roma/regional-roma-survey-2017-country-fact-sheets.html>

<sup>443</sup> Алтернативни извештај о заштити права националних мањина у Републици Србији (2017. година), Форум за етничке односе, Београд 2018. - доступно на интернет адреси: <http://fer.org.rs/wp-content/uploads/2018/05/Forum-3-2018-SRP-290502018.pdf>

<sup>444</sup> Исто, стр. 55

<sup>445</sup> Исто, стр. 79

<sup>446</sup> Исто, стр. 81

У Резолуцији CM/ResCMN(2015)8 о примени Оквирне конвенције за заштиту националних мањина у Србији<sup>447</sup>, наведено је да је Србија наставила да јача законске одредбе које регулишу остваривање права националних мањина, да је дошло до значајног институционалног развоја и да су учињени значајни напори на развијању свеобухватних политика за подстицање једнаких могућности за припаднике националних мањина. Као разлози за забринутост наведени су недовољно развијени међуетнички односи, непостојање свеобухватног и стратешког приступа интеграцији националних мањина у друштво и непостојање свеобухватних података о равноправности, што отежава осмишљавање делотворних политика за превазилажење дискриминације са којом се суочавају припадници националних мањина. Србији је препоручено да оконча принудна исељења и настави са напорима ка увођењу одредби којима се гарантује право на адекватно становање без принудних исељења, да хитно размотри приступ Рома здравственој заштити, настави са напорима за елиминисање сегрегације ромске деце у образовању и без одлагања осмисли мере да се делотворно повећа приступ инклузивном образовању и побољша исход образовања за ромску децу, да подстиче делотворно учешће националних мањина у изборни процес и предузме мере да се размотри недовољна заступљеност националних мањина у државној управи.

У годишњем извештају Покрајинског омбудсмана за 2015. годину наведено је да је у датом правном оквиру незамисливо уводити мере афирмативне акције у запошљавању које су у вези с повећањем броја припадника националних мањина у органима управе, искључиво на основу националне припадности<sup>448</sup>. Овакве мере могуће су само у комбинацији с корективним критеријумом – познавањем језика националне мањине који је у службеној употреби. То би значило да предност приликом заснивања радног односа на одређеним радним местима, уз испуњавање свих услова радног места, треба да има кандидат који – поред тога што је припадник националне мањине – влада језиком националне мањине који је у службеној употреби у том органу. Ова мера би трајала док се не постигне одговарајућа заступљеност припадника националних мањина у органима јавне власти.

Резултати истраживања Покрајинског омбудсмана<sup>449</sup> показали су да је од 13 органа покрајинске управе, само у пет општим актом прописано познавање језика националне мањине као посебан услов за рад на одређеним радним местима. Тамо где је такав услов и прописан, у великом броју случајева познавање језика националне мањине постављено је алтернативно са познавањем страног језика, а није уређен начин доказивања познавања језика националне мањине и у највећем броју случајева није прописан потребан ниво знања тог језика за одређено радно место. Приликом прописивања познавања језика националне мањине као посебног услова за одређено радно место, није се водило рачуна о томе на којим радним местима се комуникација са грађанима обавља као редован посао, односно, да запослени који воде управне поступке у одговарајућем броју владају језицима националних мањина који су у службеној употреби.

<sup>447</sup> Резолуција CM/ResCMN(2015)8 о примени Оквирне конвенције за заштиту националних мањина у Србији, доступно на интернет адреси: <https://www.lijudskaprava.gov.rs/sh/node/19999>

<sup>448</sup> Годишњи извештај Покрајинског омбудсмана за 2015. годину, стр. 35, доступно на адреси: [http://www.ombudsmanprv.org/riv/attachments/article/1768/Godisnji\\_izvestaj\\_PZG-ombudsmana\\_2015.pdf](http://www.ombudsmanprv.org/riv/attachments/article/1768/Godisnji_izvestaj_PZG-ombudsmana_2015.pdf)

<sup>449</sup> Познавање језика и писама националних мањина који су у равноправној службеној употреби у органима покрајинске управе, доступно на интернет адреси: [http://www.ombudsmanprv.org/riv/attachments/article/1589/lstrazivanje\\_sluz\\_upotreba\\_jezika\\_2015.pdf](http://www.ombudsmanprv.org/riv/attachments/article/1589/lstrazivanje_sluz_upotreba_jezika_2015.pdf)

Важност сузбијања социјалне и етничке дистанце и широко схватање значаја различитости и толеранције приказано је и у анализи Учествовање националних мањина у полицији<sup>450</sup>. У овој анализи је указано на одређене процедуре које могу бити препрека за учешће припадника националних мањина у полицији. На пример, елиминациона провера за квалификациони испит за Центар за основну полицијску обуку из језичке културе и правописа подразумева писани састав на ћирилици и тест знања, што може да представља проблем припадницима одређених националних мањина јер се дешава да не познају довољно српски језик. Приликом безбедносних провера, проблем може представљати концепт „породичне одговорности”, што значи да ће кандидат аутоматски бити дисквалификован ако је члан његове уже породице имао „проблема са законом”. Важност подршке запошљавању припадника националних мањина огледа се у вишеструкој користи за заједницу. То није само подршка запошљавању припадника мањинских група, већ и стварање узајамне одговорности за безбедност у заједници, односно, смањење конфликата између полиције и мањинског становништва.

Усвајањем Акционог плана за преговарачко поглавље 23, Република Србија поставила је стратешко опредељење унапређења законодавног и институционалног оквира у области људских права, те самим тим и положаја националних мањина. У марту 2016. године усвојен је и Акциони план за остваривање права националних мањина.

Реализација Акционог плана за остваривање права националних мањина неопходна је за отклањање уочених недостатака у остваривању права и слобода националних мањина, па и постизања пуне равноправности на тржишту рада. Акциони план садржи активности које се односе на лични статусни положај, забрану дискриминације, област културе и медија, слободу вероисповести, употребу језика и писма, образовање, демократску партиципацију, одговарајућу заступљеност националних мањина у јавном сектору и јавним предузећима, националне савете, економски положај припадника мањинских заједница и међународну сарадњу. С обзиром на комплексност проблема који утичу на положај националних мањина, посебно Рома, од изузетног је значаја њихово решавање на свим пољима, с обзиром да побољшање положаја Рома у области образовања, здравства, решавање њиховог статусног положаја и слично, заједно утиче на трајно решавање и побољшање њиховог положаја на тржишту рада и сузбијање дискриминације у овој области.

У поглављу које се односи на забрану дискриминације посебно је прописано брзо и детаљно одговарање на препоруке Повереника, као и других независних тела, у свим случајевима који утичу на права припадника националних мањина што ће утицати на још ефикасније испуњење препорука које се односе на дискриминацију припадника националних мањина у области рада и запошљавања, као и у другим областима.

Посебан сегмент Акционог плана посвећен је праву на одговарајућу заступљеност припадника националних мањина у јавном сектору и јавним предузећима, у складу са прописаном обавезом да се при запошљавању у државним органима, јавним службама, органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе води рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености припадника националних мањина. У Акционом

<sup>450</sup> Учествовање националних мањина у полицији, Ема Степановић, Београдски центар за безбедносну политику, Београд, 2015, доступно на адреси: [http://www.bezbednost.org/upload/document/cestovanje\\_nacionalnih\\_majnila\\_u\\_policiji.pdf](http://www.bezbednost.org/upload/document/cestovanje_nacionalnih_majnila_u_policiji.pdf)

плану је наглашено да не постоје релевантни подаци о заступљености националних мањина у јавном сектору и јавним предузећима и да је неопходно успоставити систем прикупљања података о нивоу заступљености националних мањина, у складу са релевантним законима.

У *Извештају о спровођењу Акционог плана за остваривање права националних мањина*<sup>451</sup> је, између осталог, наведено да је ради унапређења стања у овој области у току рад на изменама и допунама више прописа али и да је евидентно унапређење начина рада органа јединица локалне самоуправе на целој територији Република Србије, без обзира на то који је језик у службеној употреби, а да се континуирано ради на унапређењу модела образовања на језицима националних мањина, запошљавању и подстицању предузетништва, медијском присуству и обезбеђивању учешћа националних мањина у изборном процесу. Са друге стране, у *Анализи извештаја о примени Акционог плана за остваривање права националних мањина*<sup>452</sup> издвојена су општа запажања ради унапређења будућег извештавања, попут неуједначености извештавања појединачних државних органа, непрецизности циљева појединачних активности и рокова за њихову реализацију, немерљивости индикатора и сл, те су дате и препоруке за унапређење овог процеса, као што су: измена и допуна појединачних активности, успостављања већег степена координације у процесу извештавања, организовања консултативних састанака и различитих обука, већег укључивања независних тела, националних савета националних мањина и организација цивилног друштва у извештавање и друго. У овој анализи је наведено и да извештаји о спровођењу Акционог плана јасно указују да је у области одговарајуће заступљеност припадника националних мањина у јавном сектору и јавним предузећима најзначајнији напредак постигнут у следећем: изменама и допунама Закона о заштити права и слобода националних мањина у циљу стварања основа за прописивање афирмативних мера у корист националних мањина, кроз увођење одредаба у посебним законима којима се уређује радно-правни статус запослених у јавном сектору, које омогућава давање предности националним мањинама при запошљавању/отпуштању; усвајању и примени Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, којим се, између осталог, прописује да се код запошљавања мора водити рачуна о томе да, поред осталих критеријума, национални састав одражава, у највећој могућој мери, структуру становништва; укључивању незапослених лица која спадају у категорију теже запошљивих, а која су се изјаснила као припадници националних мањина у мере активне политike запошљавања.<sup>453</sup>

Оцена стања о равноправности и степену остваривања права националних мањина у Републици Србији дата је у извештају Канцеларије за људска и мањинска права, за *Трећи циклус Универзалног периодичног прегледа*<sup>454</sup>. У овом извештају позитивно је оцењено усвајање важних статешких докумената у овој области, попут усвајања Акционог плана за

<sup>451</sup> Пети циклус извештавања спроведен је у периоду од 4. септембра до 2. октобра 2017. године, доступно на интернет адреси: <https://ljudskaprava.gov.rs/sh/node/21795>

<sup>452</sup> Анализа извештаја о примени Акционог плана за остваривање права националних мањина, проф.др. Владимира Ђурић и др Александра Вујић, новембар 2018, доступно на интернет адреси:

[https://ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument\\_file/analiza\\_ap\\_19\\_march\\_2019\\_srb.pdf](https://ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/dokument_file/analiza_ap_19_march_2019_srb.pdf)

<sup>453</sup> Анализа извештаја о примени Акционог плана за остваривање права националних мањина, стр. 50

<sup>454</sup> Трећи циклус Универзалног периодичног прегледа - сачињен у складу са ставом 5 анекса Резолуције 16/21 Савета за људска права УН. Нови механизам надзора поштовања људских права у земљама чланицама УН који се остварује разматрањем три основна документа (државни извештај о стању људских права, извештај Канцеларије високог комесара за људска права који се заснива на извештајима уговорних тела УН и извештај Канцеларије високог комесара УН за људска права који се заснива на информацијама невладиних организација и других субјеката) и усменим дијалогом са државном делегацијом. Овај извештај је представљен крајем октобра 2017. године Савету за праћење примене препорука механизма УН за људска права.

остваривање права националних мањина<sup>455</sup>, Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године<sup>456</sup>, као и усвајање Акционог плана за примену Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији<sup>457</sup>. У извештају је констатовано да су, поред постојећих, успостављени и Савет за популациону политику, Савет за унапређивање положаја Рома и спровођење Декаде инклузије Рома и Савет за националне мањине, а формирано је и Координационо тело за праћење реализације Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији, које координира рад државних органа у области инклузије Рома. Поред тога, у извештају је наведено да је за припаднике националних мањина обезбеђено образовање на 15 језика на сва три образовна нивоа, а наставом је у школској 2017/18. години обухваћено преко 60.000 деце. У 42 јединице локалне самоуправе у службеној употреби је 11 мањинских језика. Више од 18.000 сати месечно емитује се радио и телевизијски програм за припаднике националних мањина на 16 различитих језика, а више од 100 штампаних медија објављује се на језицима националних мањина<sup>458</sup>. У овом извештају је наведено да су ради остваривања равноправности националних мањина, осим успостављања одговарајућег законодавног и стартешког оквира забране дискриминације и успостављања нових механизама заштите, као и појачане међуресорне сарадње и сарадње са цивилним друштвом, и даље присутне области у којима је потребно уложити додатне напоре који се пре свега морају усмерити ка адекватној примени постојећих прописа и то у области сузбијања сегрегације у области становања, образовања и запошљавања.

Дискриминацији у великој мери доприноси подстицање стереотипа и предрасуда које се исказује у медијима и другим начинима комуникације, о чему се говори у публикацији Београдског центра за људска права *Анонимна мржња – Механизми заштите од говора мржње на интернету*<sup>459</sup>. Циљ ове публикације је подизање свести стручне и шире јавности о заступљености говора мржње као једног облика дискриминације на информативним интернет порталима и друштвеним мрежама, као и да представи расположиве механизме заштите од говора мржње и њихову ефикасност. У публикацији је истакнуто да се слобода изражавања на интернету често злоупотребљава, а тај простор користи на начин којим се угрожавају права других.

Истраживање јавног мњења које је Повереник спровео у јуну 2016. године - *Однос грађана према дискриминацији у Србији*, показује да је испитаницима припадност ромској националној мањини прва асоцијација на најдискриминисанију групу у друштву (23%), а након тога то су ЛГБТ особе (12%), жене (9%) и сиромашни (6%). Занимљиво је да је тек 4% испитаника означило националне мањине генерално као најдискриминисаније. Као група код које постоји највећа социјална дистанца, након ЛГБТ популације, наводе се грађани албанске националности и мигранти.<sup>460</sup>

<sup>455</sup> У марта 2016. године.

<sup>456</sup> „Службени гласник РС”, број 26/2016

<sup>457</sup> Доступно на интернет адреси:

[http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/prilog\\_fajl/akcioni\\_plan\\_za\\_primenu\\_strategije\\_za\\_socijalno\\_ukljuvivanje\\_roma\\_i\\_romkinja\\_u\\_rs\\_2016-2025\\_za\\_period\\_od\\_2017.\\_do\\_2018.\\_godine.pdf](http://www.ljudskaprava.gov.rs/sites/default/files/prilog_fajl/akcioni_plan_za_primenu_strategije_za_socijalno_ukljuvivanje_roma_i_romkinja_u_rs_2016-2025_za_period_od_2017._do_2018._godine.pdf)

<sup>458</sup> Трећи циклус универзалног периодичног прегледа извештај Републике Србије, стр. 15

<sup>459</sup> Анонимна мржња – Механизми заштите од говора мржње на интернету, Београдски центар за људска права, Београд 2018 - доступно на интернет адреси: <http://www.bqcentar.org.rs/bqcentar/wp-content/uploads/2018/12/Anonimna-mrznja-FINAL-S.pdf>

<sup>460</sup> 45% грађана наводи да не жели да за члана породице има особу албанске етничке припадности, док је такав став имало 57% грађана у истраживању 2013. године

Резултати истраживања *Однос медија у Србији према дискриминацији* које је Повереник спровео у току 2018. године, показали су да су новинари сензибилисани и да у највећем броју случајева препознају дискриминацију. Међутим, када је реч о положају етничких група и националних мањина, велики број новинара сматра да ове мањинске групе уопште нису дискриминисане. Тако нпр. 39,6% испитаника сматра да према Мађарима не постоји дискриминација, 38,4% сматра то за Хрвате, а трећина за припаднике бошњачке националне мањине. Такође, анализа резултата истраживања показала је да иако постоји висок степен сагласности са мерама за стварање једнаких могућности за припаднике различитих маргинализованих група, међу представницима медија постоје стереотипи и предрасуде. Са друге стране, у истраживању које је спровео Повереник на тему *Однос представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији*, анализа је показала да више од трећине представника органа јавне власти (35,1%) види Роме као једну од група која је најчешће изложена дискриминацији, што упућује на закључак да је број анкетираних који препознаје дискриминацију према националним мањинама, приближно једнак броју оних који имају одређену етничку дистанцу према Ромима.<sup>461</sup>

Према истраживању које је спровео Повереник 2019. године *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, подаци показују да се као групе за које грађани и грађанке сматрају да су највише дискриминисане издвајају особе са интелектуалним потешкоћама и менталним сметњама (2.33), сиромашни (2.37) и Роми (2.45). С друге стране, као најмање изложене дискриминацији грађани и грађанке виде Бошњаке/Муслимане (4.16) и странце (4). С тим у вези може се уочити да се редослед променио у односу на истраживање из 2016. године. Тако испитаници и испитанице виде као највише дискриминисане особе са интелектуалним потешкоћама, док су 2016. године на првом месту били припадници ромске националности. Друго место је остало исто, те и даље остаје присутна висока перцепција о изложености дискриминацији сиромашних. На трећем месту су раније били припадници и припаднице ЛГБТ популације, који су сада тек на седмом месту. Грађани и грађанке Србије су и даље става да странци представљају најмање дискриминисану групу, с тим што су на последњем месту сада Бошњаци, док су 2016. то били Мађари.

Резултати овог истраживања су показали да око трећине грађана и грађанки одобрава издвајање буџетских средстава како би се омогућило да припадници и припаднице националних мањина могу да се школују на свом матерњем језику (34%), да имају штампане и електронске медије на свом матерњем језику (37%), као и да могу да се обрате државним институцијама на свом матерњем језику (34%). Када се упореде подаци добијени из истраживања 2016. године, може се закључити да долази до умереног повећања броја испитаника и испитаница који потпуно или делимично подржавају права мањина да користе свој матерњи језик, уколико се посматра укупан број грађана и грађанки који подржавају или делимично подржавају издвајања из буџета, како би се мањинама омогућило информисање (са 65% на 67%) и образовање (са 63% на 65%) на матерњем језику. Међутим, уочљив је благ пад броја грађана и грађанки који одобравају издвајање из буџета, како би се омогућило да припадници и припаднице националних мањина могу да се обрате државним институцијама на свом матерњем језику (са 60% на 55%).

<sup>461</sup> Резултати истраживања које је Повереник спровео у току 2018. године детаљније су приказани у одељку 3.1. овог извештаја

Пракса Повереника такође као и претходна истраживања показује да је међу примљеним притужбама због дискриминације на основу националне припадности и етничког порекла, највећи број поднето због припадности ромској националној мањини. Такође, евидентно је да област у којој се дискриминација веома често јавља је управо област рада и запошљавања. Блиско повезана је и област образовања и стручног усавршавања, имајући у виду низак образовни статус, рано напуштање школовања и ниску стопу запослености Рома а посебно Ромкиња. Тако је, у току 2018. године приметан пораст притужби у области образовања и стручног усавршавања које су се углавном односиле на дискриминацију ромске деце, чему су допринеле и мере које су предузете на препознавању дискриминације у образовном систему. У даљем тексту биће дати поједини примери из праксе Повереника који најбоље осликавају најчешће проблеме које су грађани и грађанке различите националне припадности или етничког порекла наводили у притужбама поднетим Поверенику.

### **5.6.1. Мишљења и препоруке Повереника**

#### ***Непосредна дискриминација Ромкиње на разговору за посао***

Притужбу је поднела невладина организација након што је спровела ситуационо тестирање дискриминације приликом заснивања радног односа у једном угоститељском објекту. На основу извештаја о спроведеном ситуационом тестирању, утврђено је да је тестерка ромске националности дошла у просторије овог угоститељског објекта поводом огласа за посао и да је разговарала са запосленом радницом. Иако је у разговору навела да има радног искуства у сличним објектима, запослена радница је прокоментарисала да „мора да је радила као помоћна радница.“ У просторије угоститељског објекта је потом дошла контролорка тестирања, са којом је обављен сличан разговор, али којој су тражени и контакт подаци. Три дана касније друга кандидаткиња је смс поруком обавештена да може да дође на посао, уколико је још увек заинтересована, док кандидаткињу ромске националности нико није контактирао. Власник угоститељске радње није се изјаснио на притужбу. Повереник је, применом правила о терету доказивања, донео мишљење да је власник угоститељске радње ускратио могућност заснивања радног односа првој кандидаткињи само зато што је припадница ромске националне мањине, чиме је извршен акт непосредне дискриминације. Уз мишљење је дата и препорука овом привредном субјекту да приликом избора кандидата и кандидаткиња за обављање посла поштује императивне законске прописе о забрани дискриминације, да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама свог угоститељског објекта, као и да убудуће у оквиру обављања делатности предузме све неопходне мере како би се спречило да приликом избора кандидата и кандидаткиња дође до нарушувања једнаких могућности за заснивање радног односа на основу било ког личног својства.

#### ***Болница дискриминисала припадника ромске националне мањине у поступку запошљавања***

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе физичког лица против болнице, због дискриминације на основу припадности ромској националној мањини. У притужби је наведено

да иако се велики број пута пријављивао на конкурс ове болнице и прилагао сву тражену документацију и испуњавао све прописане услове, подносилац притужбе није успео да се запосли у тој болници због припадности ромској националној мањини. Уз притужбу су приложени докази. С обзиром да је акт дискриминације учињен вероватним, терет доказивања да у овом случају није повређено начело једнакости пребачен је на болницу. У изјашњењу болнице наведено је да јавни огласи за пријем у радни однос садрже услове конкурса – опште и посебне, који су једнаки за све кандидате, те да болница није прекршила законске одредбе, а да се приликом одлучивања о пријему у радни однос руководила условима конкурса, као и потребама саме болнице. У току поступка болница није понудила чињенице и доказе којима би доказала да је разматрала пријаву подносиоца притужбе, као и додатну документацију приложену у складу са јавним огласима за пријем у радни однос и да он није примљен по јавним огласима због објективних разлога који нису у вези са његовом националном припадношћу. Имајући у виду наведене чињенице и изведене доказе, као и статистичке податке о положају припадника ромске националне мањине на тржишту рада, стереотипе и предрасуде о радним навикама Рома и чињенице да према овој друштвеној групи и даље постоји изражена социјална дистанца, Повереник је дао мишљење да је болница, у поступку запошљавања по јавним огласима за пријем у радни однос на радно место медицинске сестре-техничара, дискриминисала подносиоца притужбе, на основу његовог личног својства припадности ромској националној мањини. Болници је препоручено да предузме мере у оквиру своје надлежности како би отклонила последице дискриминаторног поступања према подносиоцу притужбе, као и да у оквиру својих редовних послова и активности не крши законске прописе о забрани дискриминације.

#### **Клијенткиња вређала службеницу банке због националне припадности**

Притужбу је поднела службеница једне банке против клијенткиње банке због вређања на основу претпостављеног личног својства - националне припадности. Клијенткиња банке, која у свом називу носи реч „српска“, у телефонском разговору са службеницом која је запослена у банци, изrekла је увреде које су се односила на њено име, које није уобичајено за припаднике српске националности, доводећи га у везу са чињеницом да ова службеница ради у банци која у свом називу има реч „српска“. Ове увредљиве изјаве је поновила у разговору са другом службеницом банке. Клијенткиња у изјашњењу није негирала да је ово изјавила, али је тврдила да су се њене изјаве односиле на непрофесионалан и нестручан рад банкарске службенице. Након спроведеног поступка и изведених доказа Повереник је дао мишљење да је клијенткиња банке у телефонском разговору са службеницом банке повредила њено достојанство на основу претпостављеног личног својства – националне припадности. Препоручено јој је да упутити писано извиђење службеници банке због дискриминаторне изјаве као и да се убудуће судздржи од узнемиравајућих и понижавајућих изјава којима се вређа достојанство службенице банке на основу њених стварних или претпостављених личних својстава.

### **Удружење грађана сматра да су Бошњаци дискриминисани при запошљавању у МУП-у**

Удружење грађана понело је притужбу против Министарства унутрашњих послова због дискриминације при запошљавању на основу националне припадности. У притужби је наведено да је у спровођењу поступка за пријем у радни однос извршена дискриминација лица бошњачке националности која су стекла више и високо образовање на Универзитету у Сарајеву тиме што су стављена у неравноправан положај у односу на лица која су припадници већинског становништва. Након спроведеног поступка и утврђеног чињеничног стања, донето је мишљење да Министарство унутрашњих послова није нарушило једнаке могућности за заснивање радног односа у односу на лица бошњачке националности који су студије криминалистике завршили у Сарајеву и чије су дипломе нострификоване на Универзитету у Београду.

Међутим имајући у виду важност унапређења равноправности дата је општа препорука мера Министарству унутрашњих послова да предузме све неопходне мере у циљу обезбеђивања да састав полиције у организационим јединицама одговара националном саставу становништва на њиховом подручју, што, поред осталог, подразумева планирање и остваривање мера за повећање запослености припадника националних мањина на пословима полицијских службеника, њиховог школовања за обављање ових послова и др.

### **Школа није дискриминисала наставника ромске националности**

Притужбу је поднео наставник ромске националности против школе у којој је запослен због стављања у неповољнији положај у односу на друге запослене. Наставник је навео да је одлуком директора школе, у текућој школској години, распоређен на место наставника са вишим образовањем, док су двоје колега распоређени на места наставника са високим образовањем. Посебно је истакао да су ранијих година сви били распоређени на радна места за која је потребно високо образовање и да је сада он једини стављен у неповољнији положај иако испуњава све прописане услове за више радно место. У поступку је утврђено да је од Министарства просвете тражено тумачење диплома за своје запослених, у складу са налогом инспекције, као и да су околности везане за подносиоца притужбе другачије од околности случаја друга два наставника, те да те околности нису упоредиве. Након спроведеног поступка Повереник је донео мишљење да директор школе приликом распоређивања није повредио одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега је дато мишљење да према подносиоцу притужбе није извршен акт дискриминације на основу националне припадности.

### **Службеник у Пореској управи сматра да му је изречена дисциплинска мера због националне припадности**

Притужбу је поднео државни службеник запослен у Пореској управи због решења Министарства финансија којим му је изречена дисциплинска мера престанака радног односа, због тога што је обављао додатни рад по уговору са другим привредним субјектом. У притужби је навео да је према њему извршен акт дискриминације на основу његове националне

припадности, тако што државни орган против кога је поднео притужбу неједнако поступа према припадницима албанске националне мањине у односу на припаднике већинског народа у поступцима дисциплинске одговорности запослених. Повереник је у поступку утврдио да је Законом о државним службеницима прописано да тежу повреду радне дужности представља и додатни рад мимо услова одређених истим законом, за коју повреду се запосленом државном службенику може изрећи и дисциплинска мера престанка радног односа. Повереник је даље констатовао да су услови за обављање „додатног рада“ за државне службенике запослене у Пореској управи прописани и Законом о пореском поступку и пореској администрацији, као и подзаконским актима донетим на основу овлашћења из наведених закона. Како су наведеним законима прописани услови под којима запослени државни службеници евентуално могу обављати додатни рад, те како се ти услови примењују на све запослене државне службенике, било које лично својство подносиоца притужбе или било ког другог државног службеника је без значаја у погледу права и обавеза везаних за „додатни рад“. Такође је у поступку утврђено да је изјаву о „додатном раду“ подносилац притужбе дао под истим условима и околностима као и сви остали запослени у Филијали, као и да је дисциплински поступак против подносиоца притужбе иницирао Регионални центар - Одсек за управни надзор достављањем Записника о извршеном управном надзору. По спроведеном поступку, а на основу утврђеног чињеничног стања, дато је мишљење да решењем о престанку радног односа због учињене теже повреде радне дужности није извршен акт дискриминације према подносиоцу притужбе на основу националне припадности.

#### ***Наставница сматра да није примљена у стални радни однос због своје националне припадности***

Притужбу је поднела једна наставница против директорке школе због претпоставке да није примљена у стални радни однос због своје националне припадности. У притужби је наведено да је подносителька притужбе била запослена у једној основној школи на одређено време и да јој је радни однос престао истеком рока за који је уговор закључен. На конкурс који је потом био расписан, подносителька притужбе се пријавила, али је у стални радни однос примљена друга кандидаткиња, која такође одговара траженом образовном профилу. Наведено је и да је директорка школе константно испољавала нетрпљивост и непријатељство према подносительки притужбе због припадности хрватској националној мањини, за коју је сазнала након што је видела име њеног оца у конкурсној документацији. У току поступка није утврђено да ли се директорка понашала непримерено према подносительки притужбе, односно, уколико јесте, да ли је такво њено понашање узроковано националном припадношћу подносительке притужбе и/или њеног оца. На основу тога, дато је мишљење да није утврђено да је директорка основне школе дискриминаторно поступала према наставници на основу њеног личног својства – припадности хрватској националној мањини.

#### ***Nije утврђено дискриминаторно поступање према запосленом***

Подносилац притужбе сматра да се директор и других запослени према њему понашају непримерено. У притужби је навео да га директор назива просјаком, болесником, лажовом и да не цени његов рад, као и да га други запослени називају „Турчином“. Сматра да је овакво понашање директора и осталих запослених засновано на његовој националној припадности и

имовном стању. У току поступка, из исказа сведока који су предложени у притужби, није утврђено да су поступци директора и других запослених према подносиоцу притужбе били узроковани његовом националном припадношћу и имовним стањем. Такође, у току поступка није утврђено да су запослени у привредном друштву подносиоца притужбе називали „Турчином“. На основу свега наведеног, Повереник је дао мишљење да није утврђено да су привредно друштво и директор дискриминаторно поступали према подносиоцу притужбе.

#### **Притужба против ЈКП због дискриминације на основу националне припадности**

Притужбу је поднела невладина организација у име и уз сагласност запосленог у јавном комуналном предузећу, због дискриминације на основу националне припадности и вероисповести. У притужби је наведено да је запослени ангажован у јавном комуналном предузећу од 2009. године, али да са њим још увек није закључен уговор о раду, већ се његов ангажман заснива на неком од уговора ван радног односа, због чега остварује и мању зараду. Више пута је покретао питање свог радноправног статуса код руководилаца али је остао без одговора па сматра да је разлог због чега још увек нема уговор о раду, то што је ромске националности и исламске вероисповести. У изјашњењу на наводе из притужбе, директор предузећа навео је да запослени није примљен у радни однос због немогућности пријема свих извршилаца који су радно ангажовани, услед мера штедње и рационализације које су прописане законима који обавезују послодавца, као и да је, од тренутка његовог ангажовања само са једним извршиоцем закључен уговор о раду, али да је он био дуже радно ангажован и остваривао боље резултате рада. У мишљењу је констатовано да се из чињеница и доказа који су понуђени не може утврдити да је разлог због кога са запосленим није закључен уговор о раду, у узрочној вези са његовом националном припадношћу и вероисповешћу. Због тога је дато мишљење да у конкретном случају није утврђено да су повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Дискриминисана запослена због припадности ромској националној мањини**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против директорке једне предшколске установе. У притужби је наведено да је 14. фебруара 2019. године приликом посете Председнику Републике предшколској установи, а у којој је запослена подноситељка притужбе, као васпитачица, забележено више фотографија на којима се налази цео колектив установе. У притужби се даље наводи да је на фотографији подноситељка притужбе стајала у непосредној близини Председника. У Вибер групи колектива установе наведена фотографија је објављена исте вечери, а испод ње порука, директорке предшколске установе, следеће садржине: „Е моја ти..пусти да се циганштура прогура до њега“. Подноситељка притужбе сматра да је дискриминисана на основу припадности ромској националној мањини. У изјашњењу на наводе из притужбе директорка предшколске установе навела је да поставља питање да ли је она као „правно лице“, извршила „злодело“, на радном месту, како је наведено, ако је код своје куће, користила свој мобилни телефон. Даље наводи да се спорна порука не односи на подноситељку притужбе, да њено име није никде споменуто, као и да никада није долазила у било какве расправе и конфликте са колегама на послу, па ни са подноситељком притужбе, и да све представља само њено лично мишљење са којим се она не слаже као и други запослени у установи. Током поступка утврђено је да међу странама у

поступку неспорно да је порука послата у оквиру групе, а поводом објављене фотографије на којој се налази подносителька притужбе, као и да директорка предшколске установе није доставила доказе којима би оспорила наводе притужбе, односно, појаснила коме је конкретно порука била упућена. Применом правила о терету доказивања прописаном у члану 45. Закона о забрани дискриминације, након спроведеног поступка, Повереник је дао мишљење да је поруком упућеном у Вибер групи, испод објављене фотографије, на којој се у непосредној близини Председника Републике налази подносителька притужбе, садржине: „Е моја ти..пусти да се циганштура прогура до њега..“ директорка предшколске установе узнемирила и повредила достојанство подносительке притужбе на основу личног својства - припадности ромској национално мањини, због чега јој је препоручено да подноситељки притужбе упути писано извиђење, као и да убудуће води рачуна да својим изјавама и поступањем не крши законске прописе о забрани дискриминације.

### 5.6.2. Препоруке мера

#### **Препорука мера телевизији због изјава водитеља којима су подстицани негативни стереотипи о Ромима и Ромкињама**

Повереник је упутио препоруку мера једној телевизији због изјава водитеља у две емисије којима су подстицане стереотипи и предрасуде према ромској националној мањини. Примера ради, против ове телевизије поднета је притужба поводом изјаве водитеља да Ромима није потребно образовање, већ поклопац од шахта, чиме је алудирано на то да припадницима ромске националне мањине није потребно образовање, јер зарађују за живот бавећи се криминалним активностима. Водитељ је у следећој емисији упутио непримерено извиђење којим је заправо показао да не схвата тежину ширења предрасуда и последице које овакве изјаве остављају на животе особа које су већ маргинализоване у друштву због чега је Повереник донео мишљење да је повређено достојанство припадника и припадница ромске националне мањине. Поверенику је поднета и притужба против једне водитељке, због емисије која је такође емитована на овој телевизији. Иако у том случају Повереник није нашао да је дошло до повреде права, овој телевизији је упућена препорука мера за остваривање равноправности. У препоруци је наведено да се Роми суочавају са предрасудама и различитим облицима дискриминације, као и да прикривена или отворена дискриминација, уз различите видове сегрегације представља главне препреке друштвеној интеграцији Рома. Указано је да се дискриминација испољава у различитим сферама живота: систему образовања, запошљавања, социјалној и здравственој заштити, у медијима, просторној сегрегацији, у органима управе и локалне самоуправе, на јавним местима, као и да је то проблем који задире у саму срж друштва и много говори о његовом карактеру и демократским потенцијалима.<sup>462</sup> Повереник је у препоруци подсетио на то да је Комитет Уједињених нација за елиминисање расне дискриминације усвојио 2000. године Општу препоруку XXVII под називом „Дискриминација Рома“. Комитет је препоручио да државе уговорнице Међународне конвенције о укидању свих облика расне дискриминације усвоје мере у области медија, тако што ће међу професионалцима у свим медијима подстицати свест о нарочитој одговорности да се не шире предрасуде и да се избегава извештавање о инцидентима у које су укључени поједини припадници ромских заједница на начин на који се крвица сваљује на ромску

<sup>462</sup> Методологија истраживања о примени државног програма интеграције Рома, Божидар Јакшић, (2011.)

заједницу као целину. У препоруци је наглашено да медији имају снажан утицај на јавно мњење и креирање ставова јавности, између осталог и о осетљивим друштвеним групама, те уједно имају и велику одговорност. Телевизији је препоручено да не еmitује прилоге којима се врећа достојанство припадника и припадница ромске националне мањине, као и да емисијама и прилозима доприноси измене образца, обичаја и праксе који условљавају стереотипе, предрасуде и дискриминацију у односу на припаднике и припаднице ромске националне мањине.

### 5.6.3. Упозорења и саопштења

#### **Упозорење због вређања ректорке Поповић и професора Филозофског факултета**

Повереница је осудила увредљиве коментаре које је новинар јавно изнео на рачун професора Филозофског факултета Данијела Синанија и ректорке Београдског Универзитета Иванке Поповић. У упозорењу је указано да је недопустиво и законом забрањено изношење дискиминаторних ставова, вређање и омаловажавање засновано на националној припадности, етничком пореклу, прецима, или било ком другом стварном или претпостављеном личном својству.

Критике и ставови о нечијем раду не могу се изражавати увредама, понижавањем или вређањем нечијег достојанства, а посебно не изазивањем нетрпељивости према било ком појединцу. Такође је истакнуто да је обавеза медија и свих у медијима да поштују професионалне и етичке стандарде јавног информисања и извештавања, као и законе и Устав Републике Србије који јасно забрањује дискриминацију по било ком основу, а нарочито, између осталих, и по основу националне припадности, друштвеног порекла, рођења.

#### **Саопштење поводом Међународног дана борбе против расизма**

Поводом Међународног дана борбе против расизма, повереница је указала да проблем расне дискриминације и нетрпељивости представља велики изазов за сва савремена друштва које треба да почивају на вредностима толеранције, равноправности и поштовања људских права. У саопштењу је поред осталог указано на тежак положај посебно припадника ромске националне мањине, као и на то да је дужност свих надлежних да предузимају мере активне политike запошљавања, остваривања права и услуга из социјалне и здравствене заштите, побољшање услова становања и ефикасније инклузије ромске деце у систем образовања, без сегрегације и дискриминације. Указано је и на отежан положај, трауматична искуства и различите баријере у остваривању људских права миграната, избеглица и тражилаца азила. Посебно је указано на то да значајну улогу у превазилажењу предрасуда и стереотипа, као и у борби против дискриминације има образовање млађих генерација у духу солидарности и равноправности.

#### **Саопштење поводом Међународног дана борбе против расизма**

Повереница је поводом 8. април, Светског дана Рома оценила да су припадници и припаднице ове националне заједнице и даље дискриминисани, искључени, маргинализовани и да се

суочавају са различитим кршењима и ускраћивањима права у свим сегментима друштвеног живота, упркос помацима који јевидентно нису довољни.

У саопштењу је истакнуто да многи Роми и Ромкиње и даље живе без воде и струје у неформалним ромским насељима, да се сусрећу са проблемом принудног исељавања, незапослености, ризиком од сегрегације, раних и принудних бракова. У прилог томе говоре и притужбе Поверенику, јер половину поднетих по основу дискриминације националних мањина, чине притужбе због дискриминације Рома и Ромкиња, што све говори да је потребно још много тога да се уради. Том приликом је констатовано да нажалост, ромске организације ретко пријављују случајеве дискриминације, због чега је наведено да нови национални савет и све организације које се баве ромским питањима, треба да користе механизам заштите који пружа Повереник, јер сваки појединачни случај представља мали али важан корак у унапређењу положаја Рома, али и изградњи друштва солидарности, хуманости, правде и равноправности.

Том приликом представници Повереника посетили су ромско насеље „Чукаричка падина“ и на лицу места је вођен разговор о проблемима и тешкоћама породица које тамо живе.

## 5.7. Дискриминација на основу здравственог стања

Здравствено стање може бити један од основа за неоправдано прављење разлике између људи. Узрок дискриминације су најчешће страх од појединачних болести и стигматизација лица која од њих болују. У претходних неколико деценија дискриминацији лица с обзиром на њихово здравствено стање нарочито је допринела епидемија ХИВ инфекције, која је отворила бројна осетљива питања усклађивања потребе за ефикасним мерама сузбијања болести и заштите јавног здравља, и једнако важне потребе поштовања људских права. Велики број физичких и менталних болести има изразите социјалне импликације, а последице ових болести не ограничавају се само на лица која су њима непосредно погођена већ је угрожено читаво социјално окружење у којем болесник живи: породица, они који воде бригу о њему, професионална и радна средина и друга лица са којима ступа у друштвене контакте поводом учешћа у формалним и неформалним друштвеним групама, културним, верским, образовним, рекреативним или спортским активностима.<sup>463</sup>

У Србији је присутна дискриминација лица с обзиром на њихово здравствено стање. Генерисана је постојањем дубоко укорењених предрасуда насталих услед разних страхове, недостатка основног знања и погрешно усвојених информација о начинима преноса инфекција или природе болести. Појавни облици дискриминације су бројни и утичу на социјално искључивање ових лица, а они укључују: ускраћивање права на примарно и секундарно образовање, губитак после и отежано запошљавање, одбијање пружања основне и хитне медицинске неге, медијске кампање и сензационалистичка медијска открића критичних догађаја са учешћем лица која живе са болестима, одбацивање од стране породице, изолација у оквиру образовних или затворских и других установа, вређање и омаловажавање, пребијање и физичко малтретирање лица која живе са болестима.

<sup>463</sup> Стратешгија превенције и заштите од дискриминације

У сфери радних односа, дешавало се да лице изгуби посао због здравственог стања које нема директне везе са могућностима обављања посла, а без права на преквалификацију или друго радно место, или због тога што се пренела информација о томе да је заражено неком сексуално преносивом инфекцијом или неком другом социјално осетљивом болешћу.

Опште одредбе о забрани дискриминације као један од основа дискриминације подразумевају и здравствено стање. Комисија за људска права Једињених нација одредила је 1996. године да се у класичној дефиницији забране дискриминације, израз „или по другом основу“, којим се правно одређује да је дискриминација забрањена по било ком личном својству, односи и на здравствено стање, укључујући и ХИВ/АИДС.<sup>464</sup> У Републици Србији је здравствено стање препознато као посебан основ дискриминације у складу са Уставом и законом.

Притужбе због дискриминације на основу здравственог стања у којима је поступао Повереник, као и извештаји међународних организација и организација које се баве заштитом људских права, указују на потребу за унапређењем стања у овој области, нарочито када је реч о сузбијању стигматизације особа које живе са ХИВ/АИДС-ом. Такође, према особама које живе са ХИВ/АИДС и хепатитисом Ц је присутна и дискриминација на основу здравственог стања у области рада и запошљавања, иако дискриминација може бити присутна и у односу на друге здравствене проблеме и болести.

У публикацији *ХИВ и АИДС у законодавству Републике Србије*<sup>465</sup> је наведено да право на рад подразумева могућност сваке особе да се запосли без претходних предуслова, осим испуњавања потребних квалификација за одређено радно место. Ово право је повређено када постоји обавеза да се запослени подвргне тестирању на ХИВ/АИДС и када постоји могућност да позитивни резултат теста проузрокује губитак посао, немогућност добијања посао, као и ускраћивање одређених бенефиција. Државе су дужне да обезбеде заштиту права особа које живе са ХИВ вирусом да раде све док су у стању да несметано обављају свој посао и да остану запослене. Након што изгубе радну способност, ХИВ-позитивне особе морају да добију једнаке могућности у остваривању права на учешће у разним програмима које држава обезбеђује. Од кандидата за посао или запослених не би требало захтевати да послодавцу, нити другим лицима, открију свој ХИВ статус при остваривању права на надокнаде за запослене, доприносе за пензиони фонд или програме здравственог осигурања. Обавеза држава да превентивно делују у спречавању било које врсте дискриминације на радном месту, нарочито оне у вези са ХИВ статусом, требало би да обухвати и приватни сектор.

Унија организација Србије, која се бави заштитом особа које живе са ХИВ/АИДС-ом (УСОП) успоставила је процедуре и инструменте за праћење пружања услуга људима који живе са ХИВ инфекцијом, у публикацији *Услуга подршке особама које живе са ХИВ/АИДС-ом у заједници: процена исхода*<sup>466</sup> сублимирани су резултати спроведених истраживања и наведено да је једна од иновација у овој области услуга „парњачког саветовања“ која би требало да побољша положај ових особа, а спроводе је обучене особе које и саме живе са ХИВ/АИДС-ом.

<sup>464</sup> Резолуција Комисије за људска права УН-а, број 1996/44.

<sup>465</sup> ХИВ и АИДС у законодавству Републике Србије, уредник Ненад Петровић, Београд 2010, доступно на интернет адреси: [http://www.iskra.org.rs/biblioteka\\_files/HIV-AIDS\\_u\\_zakonodavstvu\\_Republike\\_Srbije.pdf](http://www.iskra.org.rs/biblioteka_files/HIV-AIDS_u_zakonodavstvu_Republike_Srbije.pdf)

<sup>466</sup> Услуга подршке особама које живе са ХИВ/АИДС-ом у заједници: процена исхода, Унија организација Србије, која се бави заштитом особа које живе са ХИВ/АИДС-ом (УСОП) - Доступно на интернет адреси: <http://unijsaphiv.rs/parnjacko-savetovanje-standard/>

У овом истраживању је наведено да је један од основних проблема са којима се суочава ова рањива група стигма и дискриминација, не само код нас већ и у свету, уз навођење података да само 7,7% становника Републике Србије нема дискриминаторан став према особама које живе са ХИВ/АИДС-ом. Да су имали неки облик стигме и/или дискриминације готово у континуитету пријављује око 20% до 25% особа које живе са ХИВ/АИДС-ом кроз спроведено истраживање. Најчешће је реч о оговарању, вређању, одбачености од пријатеља, али у значајној мери и остање без неке од услуга у систему социјалне или здравствене заштите или образовања. Међутим, ова искуства углавном нису никоме пријављена или ако јесу, пријављена су неком од удружења која се баве заштитом права особа које живе са ХИВ/АИДС-ом. Отежавајућу околност представља то што жртве дискриминације често нису вольне да уђу у процесе притужби или доказивања почињене дискриминације, посебно услед ризика да ће њихов статус постати познат широј заједници, чиме ће се повећати ризик да поново буду изложени дискриминацији. Један од начина да се избегну непожељна искуства стигме и дискриминације јесте и да се сакрије или прећути свој ХИВ позитиван статус. Мали број припадника ове рањиве групе јавно говори о свом здравственом стању, свега 3-4%. Поред ординирајућег лекара и инфектолога, свој статус је око половине испитаника обзнанила својој ујкој породици, значајно чешће жене него мушкарци.

Иста организација је у извештају *Мониторинг људских права особа које живе са ХИВ-сидом у Републици Србији*<sup>467</sup> из 2016. године указала да, као и у другим областима живота, особе које живе са ХИВ/сидом имају приступ раду и запошљавању, све до тренутка кад се сазна за њихов ХИВ+ статус, када углавном долази до ситуације у којој добијају отказ. У овој публикацији су наведени и поједини случајеви из праксе. Тако је једна од особа које живе са ХИВ-ом навела да се игром случаја испоставило да је један од његових претпостављених на послу сазнао да је лежао на клиници и да је позитиван, али да срећом није широј причу даље, мада га је приморао да оде из фирме. Тако је добио отказ, односно, договорио се да престане са радом. У другом примеру из праксе наведеном у овом извештају је особа која живи са ХИВ-ом испричала да је имала обећања да ће се запослiti, али да је после дужег времена послодавац, који је знао за његов статус, рекао да не може да га запосли јер је заражен, јер се боји за себе и своју породицу, али да је спреман да му помогне ако му нешто треба. Међутим, овој особи не треба помоћ и милостиња него посао, па се више није јављао том познанику.

У овом извештају је наведено и да се темом рада и запошљавања особа које живе са ХИВ/сидом бави мало новинских текстова, углавном се ради о агенцијским вестима, које су понуђене на конференцијама за новинаре, те да медији не приступају истраживањима на ову тему, што би могло да допринесе разбијању стигме и предрасуда.

У истраживању *Оснаживањем против дискриминације младих у ризику*<sup>468</sup> Удружења Превент из 2018. године, поред осталог, представљени су изазови са којима се млади у ризику суочавају, као и недостатак приступа образовању и знању о ХИВ-у. Резултати овог истраживања говоре о потреби: рада на превенцији ХИВ-а и Хепатитиса Ц, јачања постојећих

<sup>467</sup> *Мониторинг људских права особа које живе са ХИВ-сидом у Републици Србији*, Унија организација Србије, која се бави заштитом особа које живе са ХИВ/АИДС-ом (УСОП), април 2016, доступно на интернет адреси: <http://unijahiv.rs/monitoring-ljudskih-prava-osoba-koje-zive-sa-hiv/>

<sup>468</sup> *Оснаживањем против дискриминације младих у ризику*, Удружење Превент, Небојша Ђурасовић и група аутора, Нови Сад 2018

служби превенције, константне едукације и кампања за подизање свести грађана и нарочито запослених у институцијама, јачања невладиних организација које се баве овим проблемима, а којима се млади најчешће и обраћају, као и свеукупном раду на спречавању дискриминације.<sup>469</sup> У истраживању Услуга подршке у заједници за особе које живе са ХИВ/АИДС-ом<sup>470</sup> из 2018. године Уније организација које се баве заштитом особа које живе са ХИВ-ом и АИДС-ом у Србији, се наводи да су услуге подршке за ПЛХИВ настале спонтано, углавном без системске подршке, а пружаоци ових услуга су најчешће особе које са живе са ХИВ-ом. Редизајнирање и дефинисање ових услуга би омогућило креирање превентивних и других програма у циљу побољшања положаја ПЛХИВ и смањења ризика за ширење ХИВ инфекције. У овом истраживању се наводи и да испитаници - особе које живе са ХИВ-ом, указују да је један од основних проблема са којима се суочавају стигма и дискриминација, па тако око 22% до 25% испитаника сматра да је имало искуство са дискриминацијом, али она углавном нису никоме пријављена. Уколико су случајеви дискриминације и пријављени, то је најчешће чињено ПЛХИВ удружењу. Основни разлог оваквог стања је чињеница да жртве нису вольне да уђу у процес доказивања дискриминације из разлога што би њихов статус постао познат читавој заједници, што би опет могло да повећа ризик од поновне изложености дискриминацији. На то указује и подatak да тек око 3%-4% испитаника јавно говори о свом статусу.<sup>471</sup>

Такође и у ЕКВИНЕТ-овој публикацији *Годишњи извештај: Листе поступака за унапређење равноправности ЛГБТИ за 2017 годину*<sup>472</sup> наводи се да је у 2017. години покренута заједничка акција која се односи на интеграцију превенције, тестирања и стратешког управљања неге заражених ХИВ-ом, оболелих од хепатитиса, туберкулозе и сексуално преносивих инфекција у Европи под називом ИНТЕГРАТЕ. У овај пројекат је укључено 29 партнера из 15 земаља широм Европе, међу којима су Молдавија и Србија, као једине земље које нису из ЕУ.

У Републици Србији је у 2018. години усвојена нова Стратегија за превенцију и контролу ХИВ инфекције и АИДС-а у Републици Србији 2018-2025. године, као и Акциони план за њено спровођење, којима је препознат значај поштовања и промоције људских права особа које живе са ХИВ-ом и других осетљивих групација становништва.

Према истраживању<sup>473</sup> ставова грађана о дискриминацији сами грађани су особе које живе са ХИВ/АИДС издвојили као групу оних који су највише дискриминисани, поред Рома, сиромашних, ЛГБТ особа и особа са интелектуалним и менталним сметњама. Према особама које живе са ХИВ/АИДС постоји велика социјална дистанца, тако да петина испитаних не жели да им особа са ХИВ/АИДС буде сарадник на послу или шеф, а чак 40,5% испитаних не жели да буду васпитачи њиховој деци.

<sup>469</sup> Исто, стр. 36-38

<sup>470</sup> Услуга подршке у заједници за особе које живе са ХИВ/АИДС-ом, Слађана Барош, Унија организација које се баве заштитом особа које живе са ХИВ-ом и АИДС-ом у Србији, Београд 2018 – доступно на интернет адреси:

<http://www.academia.edu/37068987/USLUGA PODR%C5%A0KE U ZAJEDNICI ZA OSOBE KOJE %C5%BDIVE SA HIV AIDS-om PROCENA ISHODA Community-based Peer Support Service for People Living with HIV Outcome Assessment>

<sup>471</sup> Исто, стр. 69

<sup>472</sup> Годишњи извештај: Листе поступака за унапређење равноправности ЛГБТИ за 2017 годину, ЕКВИНЕТ - доступно на интернет адреси: <http://www.equineteurope.org/Annual-Report-2017-on-the-List-of-actions-to-advance-LGBTI-equality>

<sup>473</sup> Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, доступно на интернет адреси:

[https://drive.google.com/file/d/1w5UfenxRIVMNzlbAd\\_bLZMBxoJ6JhdIc/view](https://drive.google.com/file/d/1w5UfenxRIVMNzlbAd_bLZMBxoJ6JhdIc/view)

Дискриминација на основу здравственог стања, према подацима из притужби које су упућене Поверенику, најчешће се односи на дискриминацију у области рада и запошљавања, приликом пружања јавних услуга, у поступку пред органима јавне власти и у области образовања и стручног усавршавања. У поступању по притужбама уочено је да се здравствено стање, као један од основа дискриминације најчешће јавља код вишеструке дискриминације, и то најчешће у комбинацији са инвалидитетом, старосним добротом и генетским особеностима.

Као посебно значајан податак, када говоримо о овом личном својству, можемо истаћи да је 2017. године Повереник по први пут покрену парницу за заштиту од дискриминације (стратешку парницу) због дискриминације на основу здравственог стања као личног својства у области рада и запошљавања. Наиме, Повереник је поднео тужбу против послодавца због дискриминације подноситељке притужбе која је оболела од леукемије, а послодавац јој је, након експертизе у Институту за медицину рада којом је констатована смањена толеранција на физичка оптерећења и напрезања и да није способна за сменски, продужени и ноћни рад, отказао уговор о раду. У току 2018. године није донета првостепена одлука у овој парници за заштиту од дискриминације.

### 5.7.1. Мишљења и препоруке Повереника

#### **Јавно предузеће није запослило контролора због говорне мане**

Притужба је поднета против саобраћајног предузећа, коме се подноситељ притужбе пријавио на објављени конкурс и доставио неопходну документацију за радно место контролора возних исправа у јавном превозу. На тестирању, приликом разговора са психологом, подноситељу притужбе је речено да неће бити примљен на ово радно место зато што има говорну ману. Како до окончања поступка саобраћајно предузеће није пружило доказе да су постојали оправдани и објективни разлози због којих подноситељ притужбе није примљен на радно место контролора возних исправа у јавном превозу, донето је мишљење да је предузеће ускратило могућност за заснивање радног односа подноситељу притужбе зато што има говорну ману. Повереник је овом јавном предузећу дао препоруку да убудуће приликом избора кандидата и кандидаткиња за обављање послова поштује императивне законске прописе према којима било које лично својство лица мора представљати стварни и одлучујући услов за обављање посла, те да води рачуна да не крши законске прописе о забрани дискриминације и предузме све неопходне мере како би спречило да приликом избора кандидата и кандидаткиња дође до нарушувања једнаких могућности за заснивање радног односа, као и да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама јавног предузећа.

#### **Дискриминација приликом избора кандидата за упућивање на обуку**

Притужба је поднета због објављеног огласа управе за инспекцијске послове за избор кандидата за упућивање на обуку ради полагања испита за обављање послова и примену овлашћења Комуналне полиције. У огласу је прописан посебан услов да кандидат приликом конкурсаша има психофизичке способности потребне за обављање послова комуналне полиције, што се доказује лекарским уверењем овлашћене здравствене установе, чије

трошкове кандидат сам сноси. У изјашњењу на притужбу наведено је да су сви кандидати имали једнаке услове приликом конкурисања, и да је посебан услов прописан у складу са Законом о комуналној полицији. У току поступка је утврђено да је испуњавање посебног услова који се односи на психофизичку способност за обављање послова комуналног полицајца, неопходно приликом заснивања радног односа у Комуналној полицији, а да је без правног основа прописивање овог услова приликом објављивања огласа за избор кандидата који ће се обучавати. Такође је утврђено да је циљ прописивања овог услова оправдан, али да не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се желео постићи, јер је свим кандидатима слабијег имовног стања ускраћена могућност да под једнаким условима учествују у избору кандидата за упућивање на обуку. Прописивањем посебног услова у фази оглашавања посредно су дискриминисани сви кандидати који због свог имовног стања нису у могућности да сносе трошкове издавања лекарског уверења. Повереник је дао мишљење да су прекршене одредбе Закона о забрани дискриминације и препоруку да управа за инспекцијске послове убудуће приликом објављивања огласа за избор кандидата за упућивање на обуку не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Дискриминација запосленог због ХИВ статуса**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против начелника службе, у којој је наведено да је запослени у здравственом центру, након хоспитализације због упале плућа, упућен на даље лечење на инфективну клинику, због ХИВ инфекције. Током лечења, сазнао је да је начелник службе у којој је запослен, на јутарњем састанку, информисао колеге о његовом ХИВ статусу и упутио допис директору кога је такође информисао о његовом здравственом стању и тражио процену радне способности. Такво поступање, према даљим наводима, довело је до стигматизације подноситеља притужбе на радном месту. У изјашњењу на наводе из притужбе, начелник службе није оспорио да је на неформалном састанку упознао колеге из службе са подацима о здравственом стању подноситеља притужбе и да је упутио допис директору, али је навео да сматра да је његов поступак оправдан и да је то учинио да не би дошло до погоршања здравственог стања подноситеља притужбе и због ризика за околину. Повереник је утврдио да је начелник службе обавестио колеге о ХИВ статусу подносиоца притужбе, без његове дозволе, док се налазио на лечењу, што је а на радном месту створило непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење и изазвало страх код подноситеља притужбе. Дато је мишљење да су повређене одредбе Закона о забрани дискриминације и дата је препорука начелнику службе да предузме све неопходне мере у циљу реализације обуке за запослене о забрани дискриминације особа које живе са ХИВ-ом и ефектима савремене антивирусне терапије, да упути писано извиђење подноситељу притужбе због јавног изношења података о његовом здравственом стању, као и да предузме све неопходне мере да се отклоне последице акта дискриминације, како би се на радном месту створило окружење у којем ће се поштовати достојанство подноситеља притужбе.

#### **Психолог и специјалиста медицине рада нису дискриминисали подноситељку притужбе у поступку оцене радне способности**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против психолога и специјалисте медицине рада, у којој је наведено да је због самог постојања психијатријске дијагнозе, психолог дома

здравља рекао подноситељки притужбе да не може да прође лекарски преглед. Специјалиста медицине рада је потписао мишљење и закључак у коме је утврђено да подноситељка притужбе није способна за посао личног пратиоца детета. Међутим, у приватном дому здравља је накнадно утврђено да је способна за посао личног пратиоца детета, а уверење је издато на период од годину дана. У изјашњењу на наводе из притужбе, психолог дома здравља је дао образложение свог стручног става да подноситељка притужбе није способна да обавља послове личног пратиоца деце, а специјалиста медицине рада је, између осталог, навео да само специјалиста из области медицине рада може утврдити радну способност док мишљења других специјалности имају консултативни значај. Како медицина рада приватног дома здравља има другачији став у погледу радне способности подноситељке притужбе, у питању је сукоб професионалних мишљења у погледу радне способности подноситељке притужбе за обављање конкретног посла. Повереник је утврдио да према подноситељки притужбе није поступано другачије у односу на утврђене процедуре поступања, нити је унапред дат закључак да она није способна за рад на пословима личног пратиоца деце због самог постојања одређене дијагнозе, није јој одбијено пружање лекарске услуге, нити су постављени посебни услови за пружање здравствених услуга који нису оправдани медицинским разлогима. Поред тога, утврђено је да није дошло до узнемирања, врећања и омаловажавања подноситељке притужбе у току боравка у здравственој установи, те је дато мишљење да психолог и специјалиста медицине рада нису повредили одредбе Закона о забрани дискриминације.

**Оправдано постављање услова који се односи на здравствено стање за рад на радном месту са повећаним ризиком**

Подносилац притужбе против института је у притужби навео да је на одређено време био радно ангажован у институту, као и да живи са таласемијом минор. Радни однос му је престао истеком рока за који је заснован, а за обављање истих послова институт је објавио нови конкурс, у коме се, за разлику од претходног, од кандидата захтевало да испуњавају посебне здравствене услове прописане интерним актом за ово радно место. На овај конкурс се подносилац притужбе пријавио, али је посао добио други кандидат, због чега сматра да посао није добио због става послодавца да је болестан и неспособан за обављање конкретних послова. У изјашњењу института је наведено да је конкретно радно место са повећаним ризиком, што је утврђено Актом о процени ризика на радним местима и у радној околини, а новим Правилником о организацији и систематизацији радних места, који је усклађен са законским прописима, као услов за обављање послова на овом радном месту, утврђено је испуњавање посебних здравствених услова. Институт се након пријема пријава на нови конкурс за обављање наведених послова обратио Заводу за здравствену заштиту радника за давање мишљења и процене радне способности кандидата за овај посао, уз достављање извода из здравственог картона изабраног лекара сваког од кандидата. Завод за здравствену заштиту радника је препоручио да се од три кандидата само један упути на додатни преглед о трошку послодавца, након чега је институт са тим кандидатом засновао радни однос. У току поступка је утврђено да је доношење новог Правилника о систематизацији радних места у институту у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду, те да је прописана дужност послодавца да актом о процени ризика, а на основу оцене службе медицине рада, одреди посебне здравствене услове које морају испуњавати запослени на радним местима са

повећаним ризиком, као и да су посебни здравствени услови за обављање послова прописани за сва радна места са повећаним ризиком по здравље запослених, а не само за радно место за које је конкурисао подносилац притужбе. Такође је утврђено да је институт одабир лица са којим ће засновати радни однос вршио у складу са препоруком овлашћеног Завода за здравствену заштиту радника, узимајући у обзир специфичности радног места са повећаним ризиком, због чега је Повереник дао мишљења да није дошло до повреда одредаба Закона о забрани дискриминације.

### **Здравствено стање као услов за обављање посла**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против предузећа у коме подносилац притужбе, особа са инвалидитетом, ради на радном месту „контролор проласка путника и аутобуса“. Решењем Националне службе за запошљавање утврђено је да подносилац притужбе није способан за обављање тешких и средње тешких физичких послова, као ни послова који захтевају дugo стајање и ходање, рад у принудним положајима тела и рад у лошим микроклиматским и климатским условима, да није способан за рад на отвореном где би био изложен УВ зрачењу, није способан за продужени, ноћни и сменски рад, није способан за послове радног места контролора саобраћаја, као и да је уз наведена ограничења способан за обављање лаких административних послова. Подносилац притужбе је навео да радно место на којем ради угрожава његово здравље и није у складу са медицинским експертизама, као ни са решењем о процени радне способности о којем је обавестио послодавца, који му није одговорио нити га је распоредио на радно место у складу са његовим здравственим стањем и инвалидитетом. У изјашњењу је наведено да је правноснажном судском пресудом у поступку ради поништаја анекса уговора о раду којим је подносилац притужбе распоређен на радно место „контролор проласка путника и аутобуса“, утврђено да је ово радно место у складу са експертизама надлежне здравствене установе, као и решењем Републичког фонда ПИО из 1996. године. Даље је наведено да је након тога подносилац притужбе самоиницијативно отишао на поновну процену радне способности и да је једина разлика у односу на раније радне способности оцена да није способан за послове радног места „контролора саобраћаја“. У прилогу изјашњења послодавац је доставио пресуду у којој је, између осталог, наведено да је суд утврдио да тужилац послове „контролора изласка путника и аутобуса“ обавља радећи по потреби и жељи у монтажној кућици или боравећи поред рампе, а које радно место не захтева веће физичко оптерећење, нема дизања и ношења терета, нема дугог стајања, седења или ходања, могуће је избећи излагање лошим климатским условима (влага и хладноћа), нема рада на висини, рад се обавља у дневним сменама, без продуженог рада, то ови послови код тужиоца не могу довести до погоршања здравственог стања. У току поступка је утврђено да је послодавац доказао да радно место на којем ради подносилац притужбе није радно место на којем је изложен већем физичком оптерећењу, подизању терета, дугом стајању и ходању, ноћном раду, продуженом раду, раду на висини, раду у лошим микроклиматским условима (хладноћа и влага), деловању УВ зрачења, раду у принудном положају тела, као и да је радно време подносиоца притужбе прилагођено његовим потребама, односно да је доказао да је подносиоцу притужбе обезбедио обављање послова према његовој радној способности у условима који неће изазвати погоршање здравственог стања. Због тога је Повереник донео мишљење да послодавац није дискримињисао подносиоца притужбе на основу здравственог стања и инвалидитета.

### **5.7.2. Саопштења**

#### **Саопштење поводом Међународног дана борбе против АИДС-а**

Овим саопштењем поводом Светског дана борбе против АИДС-а, Повереник скреће пажњу јавности да је и даље свакодневни живот особа са ХИВ-ом и АИДС-ом у највећем броју случајева под теретом стигме и суочавања с дискриминацијом у свим областима живота, од образовања и запошљавања, до здравствене и социјалне заштите. Неразумевање и непознавање болести и одбијање контаката неретко их терају да крију своје здравствено стање, а страх од дискриминације и одбацивања средине доводи до самоизолације. Сви доступни резултати истраживања јавног мњења показују да је према овој маргинализованој групи велика социјална дистанца и да их већина грађана и грађанки неће за пријатеље и не жели на послу. Забрињавајуће је и то што поједини здравствени радници и раднице, због својих предрасуда, дискримињишу особе које живе са ХИВ-ом и АИДС-ом приликом пружања медицинске помоћи. Зато треба радити на едукацији запослених у здравству. Услуге здравствене заштите и лечење морају се пружити свима, без дискриминације и под истим условима. На крају овог саопштења закључено је да је потребно информисати и образовати најширу јавност како би се смањила стигматизација и нетрпљивост према особама које живе са ХИВ-ом, зато што се у корену таквог дискриминаторног односа најчешће налази незнање.

### **5.8. Дискриминација на основу сексуалне оријентације**

Хомофобија и трансфобија присутне су и даље у нашем друштву, а ЛГБТИ особе често и не пријављују случајеве дискриминације страхујући од виктимизације, отпуштања са посла или осуде средине у којој живе, али и због неповерења у институције система. Према резултатима истраживања о односу полиције према дискриминацији које је спроведено 2015. године<sup>474</sup>, 47% испитаних и даље сматра да је „хомосексуалност болест коју треба лечити”, а више од половине испитаних изјављује (59%) да „нема ништа против хомосексуалаца, али нека они то раде код своје куће”.

У *Извештају Европске комисије о напретку Републике Србије* у процесу европских интеграција у 2015. години наведено је да је и даље потребна већа политичка посвећеност унапређењу културе поштовања ЛГБТИ особа и обезбеђењу забране дискриминације на посулу, у сектору здравства и у систему образовања, те да у пуној мери треба обезбедити промовисање и заштиту права, између осталог, ЛГБТИ популације и делотворно спроводити истраге, гоњење и кажњавање за кривична дела мотивисана мржњом. Похваљене су активности промовисања права ЛГБТИ особа, обуке за полицијске службенике за рад са жртвама трансфобичног/хомофобичног насиља, учешће Србије и потписивање заједничке изјаве министара региона на ИДАХО форуму у Црној Гори, као и одржана поворка поноса. Међутим, ЛГБТИ особе и активисти и даље се често суочавају са говором мржње и претњама,

<sup>474</sup> Однос полиције према дискриминацији у Србији, резултати истраживања ставова припадника полиције опште надлежности и саобраћајне полиције РС, др Радомир Зекавица, 2015, доступно на интернет адреси: <http://www.doiserbia.nb.rs/img/doi/1450-6637/2016/1450-66371601135Z.pdf>

а у неким случајевима и са физичким насиљем, а не постоје централизовани званични подаци о броју кривичних дела мотивисаних хомофобијом и трансфобијом.

И у *Извештају Европске комисије за 2019. годину* се, између осталог, наводи да је када је реч о правима ЛГБТИ особа, постигнут одређени напредак у образовању, будући да је шест од осам уџбеника са дискриминаторским садржајем промењено, као и да су извршене измене и допуне Закона о матичним књигама које сада омогућују унос података о промени пола у матичну књигу. Међутим, наглашено је да свеукупна ситуација у Србији остаје углавном иста као и претходних година, уз ретко спровођење активности истекле Стратегије за борбу против дискриминације, као и да је спровођење законодавства које се односи на кривична дела учињена из мржње, укључујући и она због сексуалне оријентације, и даље неадекватно. Иако још увек недостају централизовани службени подаци о кривичним делима учињеним из мржње, организације цивилног друштва су известиле о благом порасту насиља и напада на ЛГБТИ особе, укључујући и насиље у оквиру њихових породица. Такође, трансродне особе су посебно подложне насиљу, злостављању и дискриминацији, док интерсексуалне особе остају невидљиве и у друштвеном и у правном смислу.

Према најновијим истраживањима *Подаци, а не звона и прапорци* удружења Да се зна<sup>475</sup>, током 2018. године је забележено 30% више случајева злочина из мржње у односу на 2017. годину. Према резултатима овог истраживања, проценат насиља који укључује претње је опао, али је дискриминаторно поступање према ЛГБТИ заједници порасло. Као пример понашања на радном месту, у овом извештају је наведено да је жена, која са партнерком живи у једном граду у Србији, до сада имала мањих проблема на послу, али се до скоро није десило да је неко нападне. Скоро је, међутим, колега насрнуо на њу и повредио је, уз претњу да ће је пријавити инспекцији, говорећи да шири штетан утицај на децу. Од тада ова жена живи у страху да ће је поново напasti, а плаши се да га пријави и да ће тиме изгубити посао као основни извор егзистенције. Овај пример, како оцењују представници самог удружења, илуструје не само начин понашања него и степен поверења које жртве насиља имају у институцији.

У публикацији *Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права*<sup>476</sup> из 2019. године, је наведено да када је реч о нормативном оквиру који се односи на права ЛГБТИ особа, ЛГБТИ заједница већ неколико година позива државне органе да усвоје Декларацију против хомофобије, националну стратегију против насиља којом ће бити препознато насиље над ЛГБТИ особама и вршњачко насиље због претпостављене сексуалне оријентације у школама, као и закон који ће регулисати све правне последице промене пола. Међутим, до усвајања ових аката још увек није дошло. У извештају је наведено и да правни систем не препознаје транс особе, док здравствени систем препознаје само трансполност коју класификује као ментални поремећај.<sup>477</sup>

<sup>475</sup> Подаци, а не звона и прапорци, Да се зна, Доступно на интернет адреси: <https://dasezna.lgbt/>

<sup>476</sup> Људска права у Србији 2018 – право, пракса и међународни стандарди људских права, Београдски центар за људска права, Београд 2019 - доступно на интернет адреси: <http://www.bqcentar.org.rs/bqcentar/wp-content/uploads/2014/01/Ljudska-prava-u-Srbiji-2018.pdf>

<sup>477</sup> Исто, стр. 271-272

У публикацији *Борба против дискриминације лезбејки, геј, би, транс и интерсекс особа – Стандарди понашања за предузећа*<sup>478</sup> указано је да је током протекле две деценије остварен значајан напредак у животима ЛГБТИ особа, које су имале користи од законских реформи и промена друштвених ставова, али да тај напредак није исти у свим деловима света, те да 73 земље и даље инкриминишу истополне везе, а веома мали број земљама које су учиниле значајне кораке, ЛГБТИ особе су суочене са великим препрекама, чешће су жртве вршњачког насиља, неправедног поступања на послу и ускраћивања коришћења различитих услуга. Због тога и сва предузећа имају одговорност да поштују међународне стандарде и осигурају поштовање људских права ЛГБТИ особа. Због тога су Уједињене нације још 2000. године покренуле Глобални договор, највећу иницијативу за друштвено одговорно пословање на свету, а 2011. године Савет за људска права је подржао Водеће принципе о пословању и људским правима. Упркос овим напорима, многи тек почињу да се баве овим питањима, а акумулирано знање и примери добре праксе и даље су недовољни, посебно у окружењима која су непријатељски настројена према ЛГБТИ особама. Канцеларија Уједињених нација за људска права је 2016 и 2017. године развила Стандарде понашања који су засновани на постојећем међународном праву и бројним примерима добре праксе које су одговорна предузећа већ усвојила. Они представљају мере које компаније могу и треба да предузму да ускладе своје политике и праксе са постојећим стандардима људских права. Први стандард подразумева да сва предузећа имају одговорност да поштују људска права – укључујући и права ЛГБТИ особа – у свом раду и у пословним односима. Од предузећа се очекује да направе политике, да спроводе детаљне провере, као и да исправе евентуалан негативан утицај поједињих одлука или активности. Следећи стандард подразумева да предузећа треба да осигурају непостојање дискриминације приликом ангажовања, запошљавања, у односу на услове рада, повластице, поштовање приватности, као и да решавају случајеве узнемирања. Трећи стандард указује да се од предузећа очекује да обезбеде позитивно, афирмативно окружење у оквиру своје организације, тако да ЛГБТИ запослени могу да раде достојанствено и без стигме, као и да предузму кораке да осигурају инклузију и одговор на специфичне потребе ЛГБТИ особа на радном месту. Следећи стандард се односи на осигурање равноправности ЛГБТИ добављача и дистрибутера, односно ЛГБТИ потрошача у приступу производима и/или услугама, док се пети стандард односи на подстицање предузећа да искористе свој утицај и допринесу престанку кршења људских права у земљама у којима раде.

*Истраживање о положају ЛГБТ+ особа на тржишту рада*<sup>479</sup> из 2018. године, које је спроведено са циљем прикупљања података на основу којих би се могле креирати мере које би помогле интеграцију и боље остваривање радних права ЛГБТ особа. У овом истраживању је наведено да су фактори који највише утичу на положај ЛГБТ на радном месту: врста индустрије у којој су запослени, структура власништва компаније, позиције радника у хијерархији, коорпоративна култура, као и постојање и квалитет механизма заштите. Подаци до којих се у овом истраживању дошло указују да 38% ЛГБТ особа сматра да је било

<sup>478</sup> Борба против дискриминације лезбејки, геј, би, транс и интерсекс особа – Стандарди понашања за предузећа, UNHR, Њујорк 2017, доступно на интернет адреси: <https://serbia.un.org/sites/default/files/2019-08/UN%20Standardi%20za%20preduzeaca%20SRPSKI.pdf>

<sup>479</sup> Истраживање о положају ЛГБТ+ особа на тржишту рада, ИДЕАС, ГЛИЦ и XY Spektrum, Београд 2018 – сажетак истраживања доступан на интернет адреси: <https://www.dijalog.net/wp-content/uploads/2018/10/LGBT-na-radu-.pdf>

дискриминисано на радном месту у претходних пет година, да је њих 46% доживело емоционално насиље, 19% претњу отказом, 18% претњу насиљем, 15% је доживело сексуално узнемирање због стварне или претпостављене сексуалне оријентације, а 9% је доживело физичко насиље. Такође, 92,6% испитаника сматра да Србија нема добре механизме за заштиту од дискриминације на радном месту. Исто тако, интервјују са ЛГБТ+ особама указују да они не препознају дискриминацију на радном месту, нити сматрају да имају подршку, било од стране државе или цивилног друштва да се супроставе дискриминацији у свету рада. Поред тога, чак 77% ЛГБТ+ особа је навело да крије своју сексуалну оријентацију на радном месту од свих запослених.

Организација за лезбејска људска права ЛАБРИС је 2018. године сачинила извештај из сенке *Дискриминација лезбејки на основу сексуалне оријентације*<sup>480</sup> који прати релевантне чланове Конвенције о елиминисању свих облика дискриминације жена, идентификујући питања која се сматрају приоритетним и даје препоруке које указују на кључне проблеме са којима се сусрећу лезбејке. С тим у вези, у овом извештају се указује на потребу: да се препозна непрекидна дискриминација и кршење људских права и осигура да све постојеће и будуће мере, политике и активности које се односе на женска права укључују и лезбејке, као и да се обезбеди једнака заштита лезбејкама које су жртве насиља; да се дизајнирају, имплементирају и промовишу посебне образовне мере као што су ревизија наставних планова и програма на свим образовним нивоима и уџбеницима, те развију обуке које су експлицитно осмишљене да промене ставове о дискриминацији и стигматизацији усмерене против лезбејки, да се осигура једнака заштита за лезбејке у запошљавању промоцијом посебних мера кроз успостављање ближе сарадње са синдикатима у заштити њихових права.

У Србији се последњих година могу уочити неке позитивне промене према ЛГБТИ заједници. Треба указати на чињеницу да је 2016. године донет Закон о изменама и допунама Кривичног законика, према којима се кривично дело повреда равноправности (члан 128), може извршити ако се неком лицу, због сексуалне оријентације или родног идентитета, ограниче или ускрате права човека и грађанина. С тим у вези може се констатовати да је учињен корак у правцу заштите ЛГБТИ популације, да у том правцу треба даље наставити, а превасходно охрабрити припаднике ЛГБТИ популације да случајеве дискриминације пријављују надлежним органима и институцијама. Такође, у Кривични законик је 2012. године, додавањем члана 54а, инкриминисан злочин из мржње који као отежавајућу околност препознаје ово противправно поступање. Према овом члану, ако је кривично дело учињено из мржње због припадности раси и вероисповести, националне или етничке припадности, пола, сексуалне оријентације или родног идентитета другог лица, ту околност суд ће ценити као отежавајућу, осим ако она није прописана као обележје кривичног дела. Током 2018. године добијен је први случај пред судом због злочина из мржње на основу овог члана Кривичног законика, док је током 2019. године повећан број процесуираних случајева на основу овог члана. Наведене чињенице указују да су обуке полиције, тужилаца и судија у циљу обезбеђивања пуне примене овог члана и одмеравања казне за кривична дела учињена из мржње дале одређене позитивне резултате. Постепено се мења и медијска слика, односно, начин извештавања о ЛГБТИ особама, тема поштовања права ЛГБТИ особа је све присутнија у јавности, те су и резултати најновијих

<sup>480</sup> *Дискриминација лезбејки на основу сексуалне оријентације*, ЛАБРИС, јун 2018 - доступно на интернет адреси: [https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT\\_CEDAW\\_ICO\\_SRB\\_31492\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT_CEDAW_ICO_SRB_31492_E.pdf)

истраживања о ставовима грађана нешто побољшани, мада је и даље изражена велика социјална дистанца кроз негативне ставове испитаника.

Према резултатима истраживања из 2019. године *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*<sup>481</sup>, као група код које постоји највећа социјална дистанца издвајају се мигранти, односно тражиоци азила, а затим грађани и грађанке албанске националности, ЛГБТ популација, особе које живе са ХИВ/АИДС-ом и Роми. Најнижа социјална дистанца постоји према Србима, сиромашнима и женама. Када се пореде резултати из 2019. године са резултатима истог истраживања из 2016. године, уочава се да је дошло до промена у социјалној дистанци према одређеним групама. Тако је, на пример, 2016. године највећа дистанца постојала према ЛГБТ популацији. Испитаници и испитанице су упитани да слободним асоцијацијама наведу три групе које сматрају да су највише изложене дискриминацији у Србији. На првом месту су наведени Роми као најугроженија група, коју чак половина грађана и грађанки перципира као највише изложену дискриминацији, а на другом месту су жене (42%). Што се тиче припадника ЛГБТ популације, 33% испитаника и испитаница их сматра дискриминисаним, а ту је такође приметан тренд пораста за 10% у односу на претходно истраживање. На директно питање о томе коју групу грађана и грађанки виде као најугроженију, испитаници и испитанице су најчешће одговарали да су то Роми (17%) и припадници ЛГБТ популације (13%), а за њима следе сиромашни (12%). Поредак је готово идентичан као и 2016. године, с тим што је истовремено опао број оних који виде Роме и ЛГБТ популацију као најугроженију групу (2016. године тај проценат је износио 20% за Роме и 16% за припаднике ЛГБТ популације). Испитаници су навели и да су нежељене колеге на послу, поред миграната и Албанаца, и особе које живе са ХИВ/АИДС-ом и припадници ЛГБТ популације – 22% (29% у 2013. години, 27% у 2016. години), а скоро половина испитаника и испитаница (45%) је против тога да припадници ЛГБТ популације буду васпитачи њиховој деци (59% у 2013. години, 47% у 2016. години), док 27% испитаника не би желели да им буду шефови. Трећина (30%) испитаника не жели да се са њима дружи (46% у 2013. години, 34% у 2016. години), док би 63% испитаника имало нешто против да они сами или њихова деца буду у браку са ЛГБТИ особом (82% испитаних у 2013. години и 63% испитаних у 2016. години није желело ЛГБТИ особу у својој породици). Интересантан је и податак да највећи број испитаних сматра да најмање заступљена тема треба да се тиче равноправности припадника и припадница ЛГБТ популације (50%).

Резултати истраживања *Однос медија у Србији према дискриминацији* које је Повереник спровео у току 2018. године, показали су да новинари, иако препознају да према ЛГБТ популацији постоји изражена дискриминација, и сами имају одређени степен социјалне дистанце према овој мањинској групи. Тако се са тврђњом „Немам ништа против ЛГБТ особа, али неки они то буду код своје куће, а не у јавности“ слаже 21% испитаних, док је 15% неодлучно. Такође, анализа другог истраживања које је у току године спровео Повереник о ставовима представника органа јавне власти према дискриминацији у Србији, показали су да једна четвртина испитаних сматра да би се запослени у институцијама сложили са тврђњом „Хомосексуализам је болест коју треба лечити“.<sup>482</sup>

<sup>481</sup> Извештај Повереника за заштиту равноправности *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2019/11/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja.pdf>

<sup>482</sup> Резултати истраживања које је Повереник спровео у току 2018. године детаљније су приказани у одељку 3.1. овог Извештаја

На комплексност проблема чије последице осећају ЛГБТ особе у процесу запошљавања или на послу, утиче и потреба решавања правног положаја транс особа, као и питања у вези са препознавањем истополних заједница које су у нашој земљи правно невидљиве. С тим у вези, Повереник је у својим редовним годишњим извештајима давао препоруке које се односе на потребу унапређења правног положаја трансполних особа, доношењем посебног закона или изменама и допунама постојећих прописа, како би се трансполним особама омогућило да нови идентитет у потпуности интегришу у свој приватни и професионални живот.

Такође, Повереник је учествовао у изради извештаја из 2017. године *Институције за заштиту људских права/тијела за заштиту једнакости и заштиту права ЛГБТИ особа у региону Западног Балкана – искуства, изазови и добре праксе*<sup>483</sup>. У овом извештају је истакнуто да су у оквиру иницијативе коју је раније покренуо Повереник у сарадњи са Заштитником грађана, а која се односи на положај трансполних особа, предузете бројне активности, а кроз анализу притужби по основу сексуалне оријентације, у овом извештају су као најважнији изазови на путу остваривања права на једнакост ЛГБТИ особа препознати заштита личне безбедности и ефикасна борба против насиља, заштита од дискриминације на радном месту и поштовање достојанства у јавном простору, а као сметња равноправном укључивању у друштвене токове када је реч о транс родним особама препознато је питање издавања личних докумената, односно законског признања родног идентитета.

Имајући у виду резултате различитих истраживања у којима се припадници ЛГБТИ популације наводе као једна од најугроженијих друштвених група и са друге стране праксу Повереника и број поднетих притужби по овом основу, може се констатовати да се случајеви дискриминације због сексуалне оријентације и даље ретко пријављују, као и да постоји видљива диспропорција између броја пријављених случајева дискриминације и њиховог реалног броја. Када је реч о пракси Повереника, укупан број притужби по овом основу је у благом порасту последњих година, међутим и даље највећи број притужби због дискриминације на основу сексуалне оријентације подносе организације цивилног друштва и то у име групе лица, а ређе у име и уз сагласност конкретне особе. И даље као област у којој се притужбе највише подносе доминира област јавног информисања и медија, док се у области рада и запошљавања подноси релативно мали број притужби.

Анализа притужби указује да је у медијима и јавном простору и даље присутан говор који карактерише говор мржње, сензационализам, дискриминаторни ставови и увредљиво извештавање, нарочито о припадницима ЛГБТ популације, што се последично одражава на све области друштвеног живота, па тако и на област рада и запошљавања.

Из представљених мишљења може се закључити да су се, као и код дискриминације по другим основима, поједине притужбе односиле на догађаје који у својој суштини не представљају дискриминацију, већ повреду неких других права, што само указује на комплексност радноправних односа, међуљудских односа у колективу, као и чињеницу да је тешко доказати одређена противправна поступања.

<sup>483</sup> *Институције за заштиту људских права/тијела за заштиту једнакости и заштиту права ЛГБТИ особа у региону Западног Балкана – искуства, изазови и добре праксе*, Сарајевски отворени центар, септембар 2017. године, доступно на интернет адреси: <http://soc.ba/site/wp-content/uploads/2017/10/HRP-BOS-institucije-za-zastituWEB.pdf>

### **5.8.1. Мишљења и препоруке Повереника**

#### **Генералштаб Војске Србије и Министарство одбране увредљиво и понижавајуће поступали према трансполној особи**

Притужбу је подело удружења грађана уз сагласност трансполне особе, која је била мајор Војске Србије, због дискриминаторног става изнетог у наредби о престанку професионалне војне службе. У току поступка је утврђено да је Управа за људске ресурсе Генералштаба Војске Србије, уз предлог начелника Генералштаба за престанак професионалне војне службе подноситељке притужбе, упутила допис Министарству одбране, у којем је наведено да је код подноситељке притужбе „*установљена психијатријска дијагноза која може узроковати штетне последице по улед Војске Србије*“. Поступајући по овом предлогу, министар одбране је донео наредбу о престанку професионалне војне службе мајора, у којој је такође наведено да је „*установљена психијатријска дијагноза која може узроковати штетне последице по улед Војске Србије*“. Дато је мишљење да је изношењем оваквог става прекршена одредба Закона о забрани дискриминације, којом је прописана забрана узнемирања и понижавајућег поступања. Препоручено је да Генералштаб Војске Србије и Министарство одбране уpute подноситељки притужбе писано извиђење и да предузму мере за смањење трансфобије, повећање толеранције и спречавање дискриминације према трансполним и трансродним војним лицима и лицима запосленим у Министарству одбране.

#### **Директор фудбалског клуба дискриминисао је особе другачије сексуалне оријентације**

Мишљење је донето у поступку по притужби организације која се бави заштитом људских права против директора фудбалског клуба због дискриминације на основу сексуалне оријентације. У притужби је наведено да је у интервјуу за медијски портал, одговарајући на питање како би реаговао да сазна да је будуће појачање клуба хомосексуалног опредељења, изјавио: *Не бих га довео у клуб. Ипак смо ми васпитавани у патријархалном, традиционалном и православном духу и тај играч се не би осећао пријатно у свлачионици.* У току поступка утврђено је да је као директор фудбалског клуба имао фактички утицај на политику запошљавања, као и да је спорна изјава пренета аутентично. Због тога је Повереник дао мишљење да су прекршене одредбе Закона о забрани дискриминације. Директору фудбалског клуба је препоручено да се састане са представницима једне организације цивилног друштва која се бави заштитом људских права како би се упознао са проблемима са којима се срећу припадници ЛГБТ популације и механизмима за заштиту њихових људских права, као и да убудуће води рачуна да приликом давања изјава у медијима не крши прописе који забрањују дискриминацију.

#### **Запослени у социјалној установи сматра да му је отказан уговор о раду због учешћа у организацији Параде поноса**

Притужбу је поднео запослени против директора Дома за стари и пензионере. У притужби је навео да је претрпео дискриминацију због своје сексуалне оријентације и то тако што му је

решењем директора отказан уговор о раду. Навео је да је ово решење било објављено на огласној табли дома одакле га је узео и фотокопирао, а да је као разлог за отказивање уговора о раду наведено неоправдано одсуство запосленог са рада, у трајању од укупно седам дана. Подноситељ притужбе је истакао да се не ради о неоправданом изостанку, већ да је он директора дома обавестио усмено о свом учешћу у организацији Параде поноса у Београду, те да је сматрао да су изостанци са посла оправдани. Навео је такође и да директор није отказао уговор о раду доктору медицине који ради у Дому, а који је долазио на посао у алкохолисаном стању. Након спроведеног поступка и утврђивања правно релевантних чињеница дато је мишљење да у овом случају није извршена дискриминација.

#### **Отказан уговор у раду особи другачије сексуалне оријентације**

Мишљење је донето у поступку по притужби организације која се бави заштитом људских права, а која је поднета у име и уз сагласност радника у продаји, против његовог послодавца. Као разлог подношења притужбе, наведено је отпуштање запосленог због његове сексуалне оријентације. У току поступка утврђено је да је уговор о раду отказан из разлога који нису ни у каквој вези са сексуалном оријентацијом запосленог, због чега је дато мишљење да у конкретном случају нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Ланац ресторана отпустио запосленог који је припадник ЛГБТ популације, али не због сексуалне оријентације**

Подносилац притужбе је навео да је био у радном односу код послодавца од 2005. године и да се отворено изјашњавао о својој сексуалној оријентацији. Сматра да је због своје сексуалне оријентације био изложен дискриминаторном понашању и то вређању на радном месту, које је резултирао отказом уговора о раду. У изјашњењу послодавца наведено је да је подносиоцу притужбе отказан уговор о раду јер је одбио да услужи муштерију и забранио осталим запосленима да то учине, што представља повреду радних обавеза и радне дисциплине. Такође је наведено да је претходних година упозораван на нездадовољавајућу комуникацију са муштеријама и запосленима. Послодавац је пружио уверљиво и објективно образложење о пропустима које је запослени чинио у обављању радних задатака, и доставио адекватне доказе о томе. У току поступка утврђено је да је подносиоцу притужбе отказан уговор о раду из разлога који нису у вези са његовом сексуалном оријентацијом. С друге стране, у току поступка није утврђено да је запослени био изложен узнемирајућем и понижавајућем поступању на радном месту због своје сексуалне оријентације. Због тога је дато мишљење да решењем послодавца о отказу уговора о раду, нису повређене одредбе Закона о забрани дискриминације, као и да није утврђено да је подносилац притужбе био изложен узнемирању и понижавајућем поступању на радном месту због своје сексуалне оријентације.

#### **Дискриминисана запослена на основу сексуалне оријентације**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднела запослена против послодавца и његове супруге због дискриминације на основу сексуалне оријентације. У притужби је, између остalog, наведено да је супруга власника ресторана вређала запослену због њене сексуалне оријентације тако што је називала погрдним именима, као и да ју је сам

власник ударио песницом у пределу главе, оборио и наставио да је удара и шутирао док нису пришли његови другови и склонили га од ње. С обзиром да је о овом догађају одлучивао Прекршајни суд, у складу са законом у овом делу је поступак обустављен. Поверенику нису била достављена изјашњења лица против којих је поднета притужба па је мишљење донето на основу навода притужбе и изведенih доказа. У притужби и изјавама сведока није наведено да је сам власник врећао и понижавао запослену због њене сексуалне оријентације у периоду док је била запослена код послодавца, међутим изјавама сведока потврђени су наводи притужбе у делу који се односе на узнемирање и понижавајуће поступање власникove супруге, као и њено дискриминаторско поступање због изјашњавања запослене о својој сексуалној оријентацији. Сведоци су потврдили да је она врећала запослену по основу сексуалне оријентације, да је у тону којим се обраћала запосленој било злобе, подсмеха и ироније, да је користила сваку прилику да напомене сексуалну оријентацију запослене у току разговора, а да се видело да је запосленој непријатно. Повереник је дао мишљење да је супруга власника ресторана повредила одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега јој је препоручено да упути писано извиђење запосленој зато што ју је понижавала и врећала по основу сексуалне оријентације, као и да убудуће води рачуна да својим понашањем не крши законске прописе о забрани дискриминације.

### **5.8.2. Препорука мера**

Имајући у виду значај медија како на пољу унапређења равноправности, али тако и у подстицању дискриминације и утицају на повећавање социјалне дистанце према одређеним друштвеним групама, у овом делу извештаја биће представљена препорука која се односи на медије и јавни простор али која посредно има утицај и на област рада и запошљавања. Имајући у виду истраживања и чињеницу да су ЛГБТИ особе више изложене овом говору од других, ова препорука је представљена у овом делу извештаја.

#### ***Препорука мера интернет порталима у циљу спречавања објављивања садржаја који могу да подстичу мржњу или насиље***

Поступајући по притужби организације за заштиту људских права, Повереник је уочио да одређени интернет портали, кроз различите канале комуникације онлајн медија и онлајн издања, на својим профилима на друштвеним мрежама објављују садржаје, као и коментаре корисника, који по свој природи могу да подстичу мржњу или насиље против лица или група лица због њиховог личног својства или изазивају страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење. У Смерница ма за примену Кодекса новинара Србије у онлајн окружењу, препоручује се да онлајн медији и онлајн издања, без обзира на врсту модерације коју користе, израде правила објављивања кориснички створеног садржаја, у којима ће јасно навести које врсте садржаја (понашања) на својим каналима комуникације не дозвољавају и објаснити како функционише систем модерације. У зависности од техничких могућности, интернет портали могу развити систем обавештавања корисника о томе зашто одређени кориснички садржај није објављен (претходна модерација), односно зашто је одређени кориснички садржај уклоњен (накнадна модерација). Портали најчешће имају и своје профиле на друштвеним мрежама које прати велики број корисника и путем којих се објављују различити садржаји и информације. С обзиром да друштвене мреже користи све већи број корисника и да су значајне као канал

комуникације, а да у складу са постојећим законским одредбама нису обухваћене као медиј, Повереник је указао да је приликом објављивања садржаја на овим мрежама потребно водити рачуна да се објављивањем не подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица на основу неког њиховог личног својства. Сагласно томе, у циљу целисходне примене етичких стандарда и превенције и смањења дискриминације и говора мржње, садржај корисника који се поставља на друштвеним профилима онлајн медија треба обухватити претходном или накнадном провером. Наиме, исти принципи у погледу етичких стандарда морају важити за све видове дигиталне комуникације којима се садржаји чине доступним јавности и постају део јавног простора. Ово се посебно мора имати у виду у ситуацији у којој велики број корисника прати одређени медиј на његовој друштвеној страници, јер се у том случају потенцијално дискриминаторан садржај чини видљивим и доступним великим броју грађана и грађанки, односно јавности.

Имајући у виду наведено, интернет порталима уписаним у Регистар медија који води Агенција за привредне регистре, Повереник је, на основу члана 33. тачка 9. Закона о забрани дискриминације, упутио препоруку мера за остваривање равноправности у циљу предузимања потребних мера ради спречавања објављивања садржаја и коментара корисника на интернет порталу и профилима на друштвеним мрежама, као и уклањања оних коментара који су већ објављени чиме се такви садржаји и коментари чине доступним јавности, који по својој природи могу да подстичу мржњу или насиље против лица или група лица због њиховог личног својства или изазивају страх или непријатељско, понижавајуће и увредљиво окружење.

### **5.8.3. Упозорења и саопштења**

#### **Упозорење поводом напада на ЛГБТ активисту**

Повереница најоштрије осуђује напад на ЛГБТ активисту и очекује од надлежних органа да пронађу и казне починиоце. Повереница истиче да сваки вид насиља, претњи и говора мржње према припадницима било које мањинске или угрожене групе, па и ЛГБТ популације, морају да буду адекватно санкционисани.

Такође, неопходно је предузимати све одговарајуће мере како би особе различите сексуалне оријентације живеле без страха за своју безбедност.

#### **Саопштење поводом Међународног дана борбе против хомофобије и трансфобије**

Поводом 17. маја, Међународног дана борбе против хомофобије и трансфобије, повереница је истакла да су хомофобија и трансфобија и даље присутне у нашем друштву, што значајно утиче на квалитет живота припадника ЛГБТ популације. Заштита личне безбедности и ефикасна борба против насиља, заштита од дискриминације на радном месту и поштовање достојанства у јавном простору представљају највеће изазове на путу остваривања права на једнакост ЛГБТ особа и сметњу за њихово равноправно укључивање у друштвене токове. Када је реч о транс родним особама отвара се питање издавања личних докумената, односно законског признања родног идентитета. Повереница је подсетила да је свака дискриминација забрањена законом и да не сме бити толерисана.

## **5.9. Дискриминација на основу других личних својстава и вишеструка дискриминација**

Поред појединачно представљених основа дискриминације у области рада и запошљавања, Поверенику се обраћају и лица која сматрају да су дискриминисана на основу других личних својстава побројаних законом, међу којима су изглед, верско убеђење, имовно стање, генетске особености, осуђиваност, држављанство и друга стварна или претпостављена лична својства. Поред тога, у одређеном броју притужби је као основ дискриминације наведено лично својство које у закону није експлицитно наведено. У ову групу спадају, примера ради, притужбе због дискриминације у којима је као основ наведено пребивалиште. Такав се случај најчешће дешава када се, у поступку запошљавања, од кандидата за посао захтева да живе у месту у коме се радови обављају или се као разлог због кога се радни однос са одређеним кандидатом не заснива, наводи да је из другог града.

Као лично својство на основу кога могу бити дискриминисана нарочито лица која траже запослење се издавају и изглед. Као најчешћи разлози дискриминације по овом основу истицана је дебљина, одређени индекс телесне масе, тетоважа, постојање ожилјка, дужина косе и сл. Није реткост да послодавци приликом запошљавања траже да им се уз биографију, обавезно достави и слика кандидата, или да огласи за посао као услов наводе да је потребно да кандидат испуњава одређене стандарде физичког изгледа. Закон о забрани дискриминације прописује да се неће сматрати дискриминацијом прављење разлике, искључивање или давање првенства због особености одређеног посла код ког лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица као што су примера ради жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други. Међутим чињеница да одређени изглед може бити стварни и одлучујући услов обављања посла, а да је сврха оправдана, су изузетно ретки, скоро непостојећи у пракси. Као што је већ наведено анонимни интервју би могао утицати на смањивање дискриминације по овом основу, бар у фази тражења запослења.

Иако су сиромашни грађани у истраживањима перципирани као једна од три највише дискриминисане друштвене групе, број притужби по основу имовног стања је занемарљиво мали и подносе их и даље углавном само физичка лица, док се у малом, односно незнатном броју случајева, Поверенику обраћају организације цивилног друштва у име лица која сматрају да су дискриминисана на основу имовног стања.

Такође, лица могу бити дискриминисана по основу два или више личних својстава. У овим случајевима ради се о вишеструкој или укрштеној дискриминацији – тешком облику дискриминације који се сматра нарочито опасним по друштвену заједницу.<sup>484</sup>

У извештају Београдског центра за људска права „Људска права у Србији 2017 – право, пракса и међународни стандарди људских права“<sup>485</sup>, наводи се да жене које живе на селу

<sup>484</sup> Коментар Закона о забрани дискриминације, аутори Невена Петрушић, Ивана Крстић, Танасије Марковић, Правосудна академија, Београд, 2014, стр. 85.

представљају једну од најрањивијих група у погледу остваривања људских права и политике једнаких могућности. И у пракси Повереника су вишеструко дискриминисане најчешће жене, посебно жене које живе на селу, и то у области рада и радних односа.

И у другим извештајима, публикацијама и истраживањима представљеним по појединим основима дискриминације указано је на комплексне проблеме са којима се сусрећу поједине категорије лица или група лица. У свим извештајима се закључује да право на недискриминацију и равноправност треба да обухвата све облике дискриминације укључујући укрушену и вишеструку дискриминацију. Према истраживањима најчешће су вишеструко дискриминисане жене са инвалидитетом, старије жене и Ромкиње које представљају једну од најугроженијих друштвених група у свим областима друштвеног живота, које често живе у сиромаштву, у неусловним и за живот неодговарајућим просторима и без прихода.

Током година је у пракси Повереника уочен пораст броја притужби које су поднете због вишеструке дискриминације, а самим тим и пораст броја мишљења која су донета у случајевима дискриминације по више личних својстава. У великом броју ових притужби као један од основа дискриминације наводи се старосно доба, инвалидитет, брачни и породични статус, здравствено стање, пол, сексуална оријентација, верска или политичка уверења и родни идентитет и сл. Пракса Повереника показује да су притужбе у највећем броју поднете због вишеструке дискриминације у поступку запошљавања или на радном месту, и то најчешће на основу пола и брачног и породичног статуса, о чему је било више речи у претходном делу овог извештаја. Као што је већ указано, дешавало се да подносиоци притужби наведу по неколико личних својстава, посебно у ситуацијама када нису сигурни које је њихово лично својство било основа дискриминације.

Значајно је напоменути да је Повереник, иако у малом броју мишљења, утврдио и постојање виктимизације - позивања на одговорност. Позивање на одговорност постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога што су тражили, односно намеравају да траже заштиту од дискриминације или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторном понашању. Као што је већ констатовано, један од кључних проблема недовољног пријављивања дискриминације у области рада је страх жртве дискриминације од последица које може трпети.

Имајући у виду велики број личних својстава која познаје Закон о забрани дискриминације, као и могућност подношења притужби по основу личних својстава која у закону нису експлицитно наведена, у наставку су дати примери мишљења и препорука Повереника у појединим случајевима који су специфични када се посматрају лична својства, али и мишљења и препоруке које се односе на случајеве вишеструке дискриминације, као и случајеви позивања на одговорност након поднете притужбе или указивања на дискриминацију. Овакви случајеви нарочито помажу сагледавању појма и разумевању дискриминације, а тиме и њеном искорењивању, те доприносе изградњи толерантног друштва у коме сви уживају једнака права и имају једнаке могућности.

<sup>485</sup> Људска права у Србији 2017 – право, пракса и међународни стандарди људских права, Београдски центар за људска права, Београд 2018, стр. 346, доступно на интернет адреси: <http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2018/03/Ljudska-prava-u-Srbiji-2017.pdf>

### **5.9.1. Мишљења и препоруке Повереника**

**Пребивалиште као услов конкурса за упис полазника стручног оспособљавања у Центру за основну полицијску обуку Министарства унутрашњих послова**

Против Министарства унутрашњих послова Републике Србије поднета је притужба због услова конкурса за упис полазника стручног оспособљавања у Центру за основну полицијску обуку. Поменути конкурс расписало је Министарство унутрашњих послова, а као један од услова за кандидате предвиђено је пребивалиште од најмање годину дана на територији полицијске управе за коју се конкурише. Притужбу је поднело лице које се пријавило на конкурс, али које није испуњавало *Правилником о критеријумима за избор кандидата за полазнике стручног оспособљавања* прописани услов пребивалишта. Према наводима подносиоца притужбе, прописивањем овог услова Министарство унутрашњих послова врши дискриминацију кандидата по месту пребивалишта.

У току поступка утврђено је да пребивалиште не представља критеријум који је од значаја за избор најбољих полазника за основну полицијску обуку и да не постоји сразмера између предузете мере и циља који се жели постићи, односно да се жељени циљ може постићи и другом мером. Дато је мишљење да је одредбом члана 3. став 1. тачка 2. *Правилника о критеријумима за избор кандидата за полазнике стручног оспособљавања*, којом је прописано да право учешћа на конкурсу за основну полицијску обуку има лице које најмање годину дана има пребивалиште на територији организационе јединице за коју се расписује конкурс до дана закључења конкурса, подносилац притужбе неоправдано стављен у неједнак положај на основу места пребивалишта и препоручено је Министарству унутрашњих послова да отклони последице дискриминаторног поступања и да усклади одредбу *Правилника о критеријумима за избор кандидата за полазнике стручног оспособљавања* са антидискриминационим прописима, као и да убудуће, у оквиру обављања послова из своје надлежности, не крши антидискриминационе прописе.

**Дом здравља није одобрио специјализацију због пребивалишта супруга подносительке притужбе**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе против Дома здравља поводом конкурса за упис на специјализацију из гинекологије. Подносителька притужбе је навела да јој није одобрена специјализација, да је конкурс спроведен са много неправилности и да јој је у образложењу на жалбу поводом резултата конкурса директор рекао да „се удала у Београду”, те да процењује да ће након завршене специјализације бити заинтересована за добијање радног места у Београду. У изјашњењу је, поред осталог, директор Дома здравља као чињеницу зашто подносительки притужбе није била одобрена специјализација навео и то да њен супруг живи у Београду и да има бојазан да ће та околност утицати на њу да након специјализације потражи запослење у Београду. Дом здравља није понудио чињенице и доказе на основу којих би се могло закључити да су постојали објективни и разумни разлоги због којих подносительки притужбе није одобрена специјализација, те је сагласно правилу о прерасподели терета доказивања дато мишљење да је приликом избора кандидата за

упућивање на специјализацију, односно доношењем одлуке о одобравању специјализације, Дом здравља дискриминисао подноситељку притужбе на основу личног својства члана породице - места пребивалишта супруга. Због тога је Дому здравља препоручено да предузме све потребне мере у циљу отклањања последица дискриминаторног поступања према подноситељки, да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама Дома здравља, као и да убудуће води рачуна да приликом доношења одлуке о додели специјализације не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Кандидаткиња не може да се запосли јер је из другог града**

У оквиру пројекта завода за заштиту споменика, подноситељка притужбе је била чланица стручног тима на пројекту конзерваторско рестаураторских радова. Када је ангажман требало да јој се продужи, руководитељка радова је обавестила да не може да је ангажује даље, с обзиром да не живи у граду у којем се конзерваторско рестаураторски радови обављају. Одлуку о неангажовању донела је директорка завода коју је усмено саопштила руководитељки радова, о чему је сачињена службена белешка. У поступку је утврђено да подноситељка притужбе није ангажована за даље обављање посла на конзерваторско рестаураторским радовима само на основу чињенице да није из града у којем се радови обављају, иако је у погледу стручне спреме и професионалних стандарда испуњавала услове. Постављање услова који се односе на пребивалиште, у конкретном случају, није било допуштено и оправдано.

Дато је мишљење да је завод за заштиту споменика извршио акт непосредне дискриминације на основу места пребивалишта, због чега је заводу препоручено да приликом избора кандидата за било који вид радног ангажовања, поштује императивне законске прописе према којима било које лично својство лица мора представљати стварни и одлучујући услов за обављање посла, с обзиром на природу и особеност посла и услове у којима се обавља, као и да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у својим просторијама.

#### **Наставница тврди да није примљена у радни однос због свог верског убеђења**

Притужбу је понела грађанка против в.д. директорке једне основне школе наводећи да је дискриминисана по основу личног својства – верског определења. У притужби је наведено да се пријавила на конкурс за наставницу биологије у једној основној школи, да је успешно прошла провере психофизичких способности и да је за њен избор позитивно мишљење дао и школски одбор. Одлуком в.д. директорке о избору кандидата за пријем у радни однос на радно место наставник биологије изабрана је друга кандидаткиња, а подноситељка притужбе је поднела приговор на одлуку. У притужби је даље наведено да подноситељка није изабрана само због свог верског определења, односно да је в.д. директорка на седници школског одбора изјавила „Ово да не уђе у записник... Да вам кажем кога хоћете да вам ради и држи часове вашој деци. То је особа која иде у секту... И ако добијем папир, црно на бело, да морам да је примим, отићи ћу на Савет родитеља и показати свима каква особа треба да држи часове њиховој деци... Ја признајем само православну, католичку и мусиманскую цркву. Све

*остало је за мене секта.“* У притужби и током поступка нису понуђени докази који би потврдили или оповргли наводе да је одлука в. д. директорке да у радни однос на радно место наставник/ца биологије прими другу кандидаткињу, а не подноситељку притужбе заснована на њеном личном својству – верском опредељењу, посебно ако се има у виду да подноситељка притужбе није присуствовала седници школског одбора, а да су чланови одбора и председник синдиката потписали изјаву којом тврде да в.д. директорка није изјавила оно што је у притужби наведено. Ценећи утврђене чињенице и правне прописе, дато је мишљење да није утврђено да је одлука в. д. директорке школе да у радни однос на радно место наставник/ца биологије прими другу кандидаткињу, а не подноситељку притужбе заснована на личном својству – верском опредељењу подноситељке притужбе.

### **Знање мађарског језика као једног од услова за обављање посла**

Школа је објавила конкурс за запошљавање директора и као један од услова је прописано познавање и мађарског језика. Подносилац притужбе сматра да је школа, прописивањем овог критеријума, дискриминисала припаднике других мањинских заједница и већинског народа. Утврђено је да се у овој школи настава одвија на српском и мађарском језику. Законом о основама система образовања и васпитања, прописан је услов да за пријем у радни однос у установи, у којој се образовно-васпитни рад остварује на језику националне мањине, кандидат мора да има и доказ о знању језика на коме се остварује образовно-васпитни рад. Самим тим, законом прописан услов у вези са познавањем мађарског језика, имајући у виду двојезичност наставе у овој школи, важи за сваку особу која жели да конкурише за рад, без обзира на њену националну припадност или било које друго лично својство. Суштина прописивања услова познавања језика националне мањине на којем се настава одвија је потреба да наставно особље и руководиоци школе комуницирају са ученицима и њиховим родитељима на њиховом матерњем језику, те се у овом смислу, познавање мађарског језика тумачи као вештина потребна за рад у школи у којој се настава одвија на два језика, а не дискриминаторан услов.

### **Двоструки износ поклон честитке за 8. март запосленим женама на руковођећим положајима**

Организација цивилног друштва поднела је притужбу поводом одлуке јавног предузећа да за Међународни дан жена запослене жене награди новчаним износом, и то: жене на руковођећим положајима износом од 6.000 динара, а жене које нису на руковођећим положајима износом од 3.000 динара. У изјашњењу је директор предузећа навео да су разлике у висини поклона настале због разлика у зарадама запослених жена јер поклон ваучери имају карактер зараде. У мишљењу је наведено да повод, карактер и сврха доделе овог поклона јесте да послодавац обележи овај празник и укаже пажњу свим запосленим женама, а не да их награди за сложеност и одговорност послова и задатака које обављају. Према томе, уколико послодавац жели да запослене награди због сложености и одговорности посла, има могућност да то уради кроз друге компоненте зараде. Међутим, уколико послодавац одлучи да запосленима обезбеди поклон поводом Међународног дана жена, износ поклона мора бити једнак за све запослене жене, без обзира на њихова лична својства.

Јавном предузећу је препоручено да на огласној табли објави мишљење и препоруку Повереника заједно са писаним извиђењем запосленим женама које нису на руководећим положајима, због дискриминаторног поступања према њима приликом доделе поклон ваучера за Међународни дан жена, те да убудуће води рачуна да својим поступцима не крши одредбе Закона о забрани дискриминације.

#### **Позивање на одговорност запосленог који је затражио заштиту од дискриминације**

Подносилац притужбе је навео да је након обраћања Поверенику смењен са места руководиоца сектора и распоређен на ниже вредновано радно место (самостални контролор). У току поступка је утврђено да послодавац није понудио доказе да су постојали објективни и оправдани разлози за распоређивање подносиоца притужбе на ниже вредновано радно место, који нису у вези са његовим претходним обраћањем Поверенику због чега је дато мишљење да је распоређивањем подносиоца притужбе на ниже радно место, послодавац повредио одредбе Закона о забрани дискриминације (забрана позивања на одговорност). Послодавцу је препоручено да у року од 15 дана од дана пријема мишљења са препоруком отклони последице дискриминаторног поступања према запосленом, да му се писано извини, као и да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама послодавца.

#### **Позивање на одговорност због изражавања сумње о дискриминацији**

Подноситељка притужбе поднела је притужбу против послодавца у којој је навела да трпи „бројне последице“ од тренутка када је „отворено изразила сумњу“ да су наставнице школе извршиле насиље и дискриминацију над ученицом ромске националности, о чему је најпре обавестила Тим за заштиту ученика од насиља, злостављања и занемаривања, а затим и Градску управу, Министарство просвете, науке и технолошког развоја, Школску управу и Центар за социјални рад. Појашњавајући „последице“ које трпи у школи, навела је да је смењена са позиције координаторке Тима за заштиту ученика од насиља, злостављања и занемаривања, затим да је смењена са позиције координаторке Савета родитеља, те да јој је након тога, „у сред школске године“, промењен уговор о раду. По спроведеном поступку, на основу утврђених чињеница, достављених доказа и изјава сведока, применом правила о терету доказивања, Повереник је дао мишљење да је школа, неоправдано лошијим поступањем према запосленој, након што је понудила доказе о дискриминаторском поступању повредила одредбе Закона о забрани дискриминације, због чега је директорки школе препоручено да предузме све мере из своје надлежности како би се отклониле последице неоправдано лошијег поступања према запосленој због тога што је понудила доказе о дискриминаторском поступању према ученици, као и да упути писано извиђење запосленој због кршења забране позивања на одговорност.

#### **Банка поставља недозвољена питања у онлајн формулару за запослење**

Организација која се бави заштитом људских права поднела је притужбу против банке због дискриминаторних питања која су се налазила у онлајн формулару за запослење, с обзиром да се поједина питања у овом формулару односе на осетљиве податке и лична својства

кандидата који конкуришу за посао. Банка је у изјашњењу навела да спорна питања постоје још из периода организовања и успостављања система рада у банци од 2005. године, пре усвајања и ступања на снагу Закона о забрани дискриминације, али да је ревидиран формулар за запослење и да су елиминисана спорна питања из формулара. У поступку је утврђено да постављање ових питања у формулару за запослење представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације и да лична својства лица која подносе пријаву за запослење овом послодавцу никако не представљају стварни и одлучујући услов за обављање поса, имајући у виду природу и особеност поса и делатност коју обавља ово привредно друштво. Утврђено је, такође, да је банка након достављања изјашњења на притужбу, уклонила из формулара за запослење спорна питања која су била предмет ове притужбе. Дато је мишљење да је постављањем питања у формулару за запослење на интернет презентацији банке, у којем се од кандидата који конкуришу за посао захтева да се изјасне о подацима који се тичу њихових личних својстава, и то: а) име оца б) брачно стање и в) деца, банка извршила акт дискриминације у области запошљавања и рада на основу пола, брачног и породичног статуса. Имајући у виду да су наведена питања уклоњена из формулара за запослење током поступка, банци је препоручено да убудуће, приликом оглашавања радних места и разговора са лицима која конкуришу за посао, не понавља акт дискриминације постављањем недопуштених питања која се тчу њихових личних својстава, супротно законским прописима који забрањују дискриминацију.

#### **Полицијски службеник се жалио на вишеструку дискриминацију**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе полицијског службеника против заменика командира чете због дискриминације на основу здравственог стања, чланства у синдикалној организацији и сексуалне оријентације. У притужби је наведено да је непосредни старешина игнорисао његово здравствено стање приликом извршења службеног задатка обезбеђивања утакмице, због чега му је указана хитна медицинска помоћ у Ургентном центру. Такође, навео је да му је старешина евидентирао неоправдан изостанак са поса током штрајка запослених, због чланства у синдикалној организацији, као и да га је вређао и омаловажавао због подршке коју пружа ЛГБТ популацији, те је био приморан да се изјашњава о својој сексуалној оријентацији. У изјашњењу старешина је појаснио да он замењује лице које је непосредно надређено подноситељу притужбе, да су наводи из притужбе неистинити и представљају део кампање коју води да би оспорио решење о премештају у другу јединицу. Навео је да у полицијској хијерархији нема овлашћења да одлучује о правима подноситеља притужбе, да су правила о евидентирању запослених током штрајка важила за све и установљена су обавезујућом депешом Министарства унутрашњих послова. Негирао је да је икада позвао службеника да се изјасни о својој сексуалној оријентацији и да му је непознато да ли се он јавно залагао за поштовање права ЛГБТ популације. У току поступка утврђено је да старешина није учествовао у одлучивању о премештају службеника у другу јединицу, да његово поступање током службеног задатка, као и током штрајка запослених у МУП-у, није било у супротности са одредбама Закона о забрани дискриминације. На основу изведенih доказа у поступку није утврђено да је подноситељ притужбе био изложен узнемиравајућем и понижавајућем поступању на радном месту због неког свог стварног или претпостављеног личног својства. Дато је мишљење да старешина није повредио одредбе Закона о забрани

дискриминације, као и да није утврђено да је подноситељ притужбе био изложен понижавајућем поступању или узнемиравању на радном месту због неког свог личног својства.

#### **Предузетник објавио оглас у коме тражи кандидате одређеног пола и година старости**

Удружење грађанки поднело је притужбу против предузетника, власника угоститељско трговинске радње, због објављивања огласа за посао следеће садржине: „*Потребна радница за рад у угоститељском објекту, старости од 20-40 година*“. Овим огласом постављени су услови којима се тражи одређени пол и године кандидата. Имајући у виду природу и особеност посла у угоститељско трговинском објекту, односно, сагледавајући стварне и одлучујуће услове за обављања овог поса, очигледно је да је постављање ових услова неоправдано и да не постоје објективни разлози за елиминисање кандидата на основу пола и старосног доба. Због тога је дато мишљење да је власник овог угоститељско трговинског објекта, прописивањем услова за пријем у радни однос којим су одређени пол и старост кандидата, прекршио одредбе Закона о забрани дискриминације, Закона о равноправности полова и Закона о раду. Стога му је препоручено да у будуће не објављује огласе за посао који садржи дискриминаторне услове за запослење, и то оне који се односе на пол и старосно доба кандидата, као и да мишљење и препоруку Повереника објави на огласној табли или другом видном месту у просторијама угоститељско трговинске радње.

#### **Онлајн формулар са запослење са дискриминаторним условима у погледу пола, брачног стања и физичког изгледа**

Мишљење је донето у поступку поводом притужбе коју је поднела организација која се бави заштитом људских права због онлајн формулара за запослење који је постављен на сајту једног привредног друштва. Поједина питања у упитнику односила су се на осетљиве податке и лична својства кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао, и то пол, брачно стање и физички изглед. У поступку је утврђено да постављање ових питања у формулару за запослење представља повреду императивних прописа о забрани дискриминације и да лична својства лица која подносе пријаву за запослење не представљају стварни и одлучујући услов за обављање поса, имајући у виду природу и особеност поса и делатност коју обавља ово привредно друштво. Утврђено је да је привредно друштво, након достављања захтева за изјашњење на притужбу, уклонило из формулара спорна питања која су била повод за подношење притужбе. Дато је мишљење да је постављањем онлајн формулара за запослење на свом сајту, у којем се од кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао захтева да се изјасне о подацима који се тичу њихових личних својстава, привредно друштво извршило акт дискриминације у области запошљавања и рада на основу пола, брачног и породичног статуса и изгледа. Имајући у виду да су наведена питања током поступка уклоњена из формулара за запослење, препоручено је привредном друштву да у будуће, приликом оглашавања радних места и разговора са особама које конкуришу за посао, не понавља акт дискриминације постављањем недопуштених питања која се тичу њихових личних својстава.

## **5.9.2. Препорука мера**

### **Препорука мера општинским/градским управама о праву оца на родитељски додатак у случају када је мајка детета страна држављанка**

Поступајући по више притужби грађана, Повереник је уочио да одређене општинске/градске управе онемогућавају очевима деце, у случајевима када је мајка страна држављанка, да остваре право на родитељски додатак, иако отац детета испуњава услове прописане Законом о финансијској подршци породици са децом. На овај начин, градске/општинске управе неоправдано стављају породице у којима је мајка страна држављанка у неповољнији положај у односу на друге породице са децом у којима је мајка домаћа држављанка, а отац домаћи или страни држављанин, што је у супротности са одредбама Закона о забрани дискриминације. Са друге стране, онемогућавање оцу детета да оствари право на родитељски додатак у случају када је мајка детета страна држављанка није у складу ни са Одлуком Уставног суда Републике Србије број: ИУз-40/2012 од 11. јула 2014. године, као ни са Инструкцијом о поступању општинских-градских управа у примени и спровођењу Одлуке Уставног суда Републике Србије број ИУз-40/2012, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања број: 011-00-00554/2015-13 од 21. септембра 2015. године, којом се уређују обавезе општинских/градских управа у поступку остваривања права на родитељски додатак када је мајка страна држављанка. Повереник указује да онемогућавање очевима деце, у случајевима када је мајка страна држављанка, да остваре право на родитељски додатак, иако отац детета испуњава услове прописане Законом о финансијској подршци породици са децом, има последице за ове породице, с обзиром да се на овај начин доводе у неповољнији положај у односу на друге породице са децом у којима је мајка држављанка Републике Србије. Посебан проблем представља и ситуација у којој запослени у градским/општинским управама дају породицама погрешне информације да отац нема право на родитељски додатак када је мајка страна држављанка, чиме их доводе у ситуацију да пропусте рок за подношење захтева. Имајући све наведено у виду, Повереник указује да оваквим поступањем, запослени у општинским/градским управама стављају породице у којима је мајка страна држављанка у неповољнији положај у односу на друге породице са децом у којима је мајка домаћа држављанка, а отац домаћи или страни држављанин, што је у супротности са одредбама Закона о забрани дискриминације. Сагледавајући све ове околности, Повереник, поступајући у складу са чланом 33. тачка 9. Закона о забрани дискриминације упућује препоруку мера општинским/градским управама да на огласној табли општинске/градске управе или на неком другом видном месту, истакне обавештење да право на родитељски додатак остварује отац детета и у случају када је мајка детета страна држављанка, ако отац испуњава друге прописане услове, као и да руководилац/телька општинске/градске управе упозна запослене са Одлуком Уставног суда Републике Србије број: ИУз-40/2012 од 11. јула 2014. године и Инструкцијом о поступању општинских-градских управа у примени и спровођењу Одлуке Уставног суда Републике Србије број ИУз-40/2012, Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања број: 011-00-00554/2015-13 од 21. септембра 2015. године.

### **5.9.3. Упозорења и саопштења**

#### **Упозорење због дискриминације мајке малог детета приликом запошљавања**

Пол и брачни и породични статус у области рада и запошљавања су најчешћи основи дискриминације жена у Србији, што је недопустиво и забрањено, упозорава поверилица за заштиту равноправности.

Један од повода за реакцију је новински текст листа „Блиц“ о приватној фирмама из Београда која је 27-годишњој жени отказала пријем у радни однос током увођења у посао, јер је због болесног детета затражила померање заказаног састанка, што представља типичан случај дискриминације. Закон о забрани дискриминације забрањује дискриминацију у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једанаким условима свих права у области рада.

Имајући у виду да се са оваквим и сличним ситуацијама суочавају многе мајке у Србији, судећи по притужбама, али и истраживањима и случајевима из медија, поверилица Јанковић тражи да сви послодавци поштују законе и Уставом загарантовано начело једнакости.

#### **Саопштење поводом Светског дана достојанственог рада**

Поводом 7. октобра, Светског дана достојанственог рада, поверилица је истакла да је право на рад једно од основних људских права и да треба интензивно радити на стварању услова који ће омогућити свима да својим радом обезбеде достојанствену егзистенцију за себе и своју породицу. Подсетила је и на Универзалну декларацију о људским правима у којој се наводи да свако има право на рад, слободан избор запослења, правичне и задовољавајуће услове рада и заштиту од незапослености. Постојећи законски оквир на задовољавајући начин регулише област права из радног односа, али постоје случајеви појединачних кршења права које треба пријављивати и на које се мора реаговати. Према подацима Поверилика, дискриминација је годинама најчешћа управо у овој области, а са њом се суочавају многи – због година живота, инвалидитета, премештањем трудница и породиља на нижа радна места или због чланства у политичким и синдикалним организацијама. Истичући важност превенције дискриминације за достојанствен рад, поверилица је подсетила да је Поверилик израдио Кодекс равноправности који садржи смернице за креирање антидискриминаторне политике послодавца, а који у свом раду примењује све већи број компанија у Србији. Рад на повећању броја радних места али и стварању бољих услова на тржишту рада за све, а нарочито за припаднике осетљивих друштвених група, треба да буде приоритетна активност читавог нашег друштва.

#### **Саопштење поводом отварања скупа посвећеном мирном решавању радних спорова**

На отварању првог интерактивног семинара за арбитре и миритеље Републичке агенције за мирно решавање радних спорова под називом „Индивидуални радни спорови у пракси“, истакнуто је да је неопходно успоставити бољу сарадњу између институција како би грађани и грађанке знали да заштиту својих права могу потражити и ван судова.

Медијација има дугу традицију у нашем правном систему и да упркос бројним изазовима треба послати поруку јавности да механизми заштите права функционишу. Повереник за заштиту равноправности може својим искуствима значајно допринети обогаћењу правне праксе у области примене антидискриминационих прописа, истакла је поверилица.

## 5.10. ПРЕДЛОЗИ ЗА ОЦЕНУ УСТАВНОСТИ, ИНИЦИЈАТИВЕ И СУДСКИ ПОСТУПЦИ ЗА ЗАШТИТУ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Једна од надлежности Поверилика прописана Законом о забрани дискриминације је и да прати спровођење закона и других прописа, иницира доношење или измену прописа, даје мишљење о одредбама нацрта закона и других прописа који се тичу забране дискриминације, препоручује органима јавне власти и другим лицима мере за остваривање равноправности. Имајући у виду надлежности Поверилика које се односе на заштиту од дискриминације и унапређење равноправности, Поверилик је такође овлашћен и да подноси предлоге за оцену уставности и законитости са циљем да се такав пропис стави ван снаге и обезбеди поштовање начела равноправности<sup>486</sup>.

Због наведеног, а посебно имајући у виду значај остваривања равноправности у области рада и запошљавања, у наставку су дати примери појединих предлога за оцену уставности и законитости поднети Уставном суду, иницијативе за измену појединих прописа, као и примери и судских поступака, односно примери парница за заштиту од дискриминације и примери прекршајних поступака.

### 5.10.1. Предлози за оцену уставности и законитости

**Предлог за оцену уставности и законитости члана 4. став 2. Правилника о упису у Регистар пољопривредних газдинстава и обнови регистрације, као и о условима за пасиван статус пољопривредних газдинстава**

Одредбом члана 4. став 2. Правилника о упису у Регистар пољопривредних газдинстава и обнови регистрације<sup>487</sup>, као и о условима за пасиван статус пољопривредних газдинстава прописано је да „брачни другови могу да буду уписаны само у једно породично пољопривредно газдинство“. Анализа ове одредбе је показала да су овом одредбом, с обзиром на прописани услов, очигледно у неједнак положај стављени пољопривредници који су закључили брак, у односу на пољопривреднике који нису закључили брак.

Правилником је прописано да супружници могу бити уписаны само у једно породично пољопривредно газдинство, што значи да не могу бити носиоци два одвојена газдинства, нити могу бити чланови различитих газдинстава. Ово значи да ће одређена газдинства која су регистрована, морати да се угасе, уколико оба брачна супружника имају регистрована

<sup>486</sup> Устав Републике Србије („Службени гласник РС“, број 98/06), члан 168. став 1, Закон о Уставном суду („Службени гласник РС“, бр. 109/07, 99/11 и 18/13 – одлука УС, 103/15 и 40/15 – др. закон), члан 29. став 1. тачка 1. и члан 50. став 1.

<sup>487</sup> „Службени гласник РС“, број 17/13

газдинства. С обзиром на још увек преовлађујући патријархални концепт брачног заједништва у Републици Србији, несумњиво је да ће се од жена, пре него од мушкараца, очекивати да се своја регистрована пољопривреда газдинства „утопе“ у пољопривредна газдинства својих мужева.

Имајући у виду чињеницу да је за регистрацију газдинства, као и за остваривање подстицаја потребно пријавити обрадиво пољопривредно земљиште које носилац има у власништву или у закупу, у предлогу је указано да је подзаконским актом, ограничено право самосталног располагања и заједничком и посебном имовином које је супружницима гарантовано законом. Наиме, одредбама Породичног закона прописано је да имовина коју је супружник стекао пре склапања брака представља његову посебну имовину и да имовина коју је супружник стекао у току трајања брака деобом заједничке имовине односно наслеђем, поклоном или другим правним послом којим се прибављају искључиво права представља његову посебну имовину и да сваки супружник самостално управља и располаже својом имовином, као и да имовина коју су супружници стекли радом у току трајања заједнице живота у браку представља њихову заједничку имовину.

Због тога је поднет предлог Уставном суду да након спроведеног поступка донесе одлуку којом ће утврдити да одредба члана 4. став 2. Правилника о упису у Регистар пољопривредних газдинстава и обнови регистрације, као и о условима за пасиван статус пољопривредног газдинства није у сагласности са Уставом Републике Србије, Законом о забрани дискриминације и Породичним законом.

С обзиром на то, да је спорна одредба, након подношења предлога Повереника брисана изменама Правилника, као и да Уставни суд није нашао да треба покренути поступак ради отклањања евентуалних последица неуставности и незаконитости, Уставни суд је 2. јула 2018. године донео Закључак ЈУо-444/2014 којим је одбацио предлог Повереника. Наиме, Уставни суд је констатовао да је чланом 1. Правилника о изменама Правилника о упису у регистар пољопривредних газдинстава и обнови регистрације, као и условима за пасиван статус пољопривредног газдинства („Службени гласник РС“, број 46/17), који је донео министар пољопривреде и заштите животне средине, 27. априла 2017. године, а који је ступио на снагу 13. маја 2017. године, брисан оспорени став 2. члана 4. Правилника.

#### ***Предлог за оцену уставности и законитости члана 1. Правилника о допуни Правилника о регистрацији, статусу и трансферу играча Фудбалског савеза Србије***

Одбор за хитна питања Фудбалског савеза Србије допунио је Правилник о регистрацији, статусу и трансферу играча Фудбалског савеза Србије<sup>488</sup>, тако што је додат члан 79. који гласи: „Уколико је клуб из којег играчица одлази клуб женског фудбала, укупна накнада се утврђује у износу од 15% од накнаде прописане чл. 77. и чл. 78. овог Правилника“. Наиме, прописано је правило да накнада коју клуб плаћа у случају преласка играчице из једног у други женски фудбалски клуб, износи 15% од накнаде која је прописана за мушки фудбалски клуб. Поводом ове одредбе Повереник је поднео предлог за оцену законитости, сматрајући да је ова одредба противна уставним и законским одредбама и да су непосредно дискриминисани клубови

<sup>488</sup> „Службени лист ФСС Фудбал“, број 48/13

женског фудбала у односу на клубове мушких фудбала и то на основу пола њихових играчица. У предлогу је наведено да у поглављу X Правилника о регистрацији, статусу и трансферу играча ФСС прописан начин одређивања висине накнаде трошкова уложених у обуку и развој играча у случају преласка играча из једног клуба у други. Даље је наведено да је одредбама члана 71. утврђено да право на накнаду трошкова уложених у обуку и развој играча припада клубовима приликом преласка њихових играча у клубове Супер и Прве лиге пре краја такмичарске сезоне у којој играч пуни 23 године живота, при чему ови трошкови обухватају трошкове улагања у развој играча у периоду од њихове 12. до 21. године живота. Накнада за обуку и развој играча припада последњем клубу за који је играч био регистрован, као и клубовима за које је наступао, односно био регистрован последњих 30 месеци, ако приликом њихових ранијих прелазака нису имали право на накнаду. Висина накнаде трошкова уложених у обуку и развој играча, утврђује се писаним споразумом заинтересованих клубова (члан 72), а ако клубови нису сачинили писани споразум о висини накнаде, накнада се утврђује према критеријумима прописаним Правилником о регистрацији, статусу и трансферу играча ФСС (чл. 74-76). Критеријуми за утврђивање накнаде трошкова уложених у обуку и развој играча: узраст играча, временски период који је играч провео у клубу из којег одлази, статус играча у клубу из којег одлази, да ли је клуб из које играч одлази матични клуб играча и наступање играча на званичним утакмицама „А“ репрезентације ФСС, а основица за обрачун накнаде је просечна нето зарада по запосленом у Републици Србији.

Све наведене одредбе о накнади трошкова уложених у обуку и развој играча под једнаким условима важе за све фудбалске клубове. Такође, сва остала правила садржана у Правилнику које се тичу регистрације фудбалских клубова, регистрације играча, издавања пасоша играчу, брисања играча и Службени, примењују и на мушкие и женске фудбалске клубове, односно фудбалске играче и играчице, укључујући и правила којима је утврђена висина такси које се ФСС плаћају. У том погледу Правилник не прави разлику између мушких и женских фудбалских клубова, односно фудбалских играча и играчица, изузев одредбе о начину утврђивања висине ове накнаде. У предлогу за оцену уставности и законитости истакнуто је да је Фудбалски савез Србије, односно да су чланови овог савеза клубови и женског и мушких фудбала, па се прописи Фудбалског савеза не могу селективно примењивати. Одредбом члана 4. Статута Фудбалског савеза Србије забрањена је дискриминација било које врсте против неке земље, приватног лица или групе људи по етничкој, расној, полној, језичкој, политичкој или било којој другој основи и кажњава се одговарајућом дисциплинском казном. Околност да у оквиру Фудбалског савеза Србије постоје мушкие и женске фудбалске лиге са различитим нивоима такмичења потпуно је ирелевантна с аспекта утврђивања висине накнаде коју фудбалски клубови плаћају у случају преласка играча јер право на накнаду трошкова уложених у обуку и развој играча припада клубовима свих степена такмичења приликом преласка њихових играча у клубове Супер и Прве лиге. Према томе, неважно је да ли играч прелази у нпр. клуб Прве лиге из мушких фудбалских клубова који је у Српској лиги или у Првој лиги Србије.

У предлогу је такође наведено да треба имати у виду да је сам начин одређивања висине накнаде коју плаћају клубови мушких фудбала, заснован на критеријумима статуса играча (професионални фудбалер, играч стипендиста и играч аматер) и узраста играча (12-15 година, 15-18 година и 18-21 година), а да се обрачун висине накнаде врши према просечној нето

заради по запосленим у Републици Србији, која се множи са бројем месеци које је играч провео у одређеном статусу. У предлогу је даље наведено да је сам начин обрачуна висине накнаде такав да се њиме не утврђују стварни и реални трошкови који су уложени у развој сваког појединачног играча, већ да се они утврђују искључиво према објективним критеријумима, те је очигледно да је сама природа ових критеријума таква да су они у потпуности применљиви и када су у питању играчице и женски клубови. Сагласно томе, Повереник је указао да је правило које је прописано додатим чланом 79. супротно прописима о забрани дискриминације и с аспекта циља и с аспекта последица које изазива, те да за неједнако третирање клубова женског фудбала у односу на клубове мушких фудбала, када је у питању плаћање накнаде трошкова за обуку и развој играча/играчице, не постоји објективно и разумно оправдање.

Уставни суд је 9. јуна 2015. године донео закључак којим је одбацио предлог за оцену уставности и законитости оспорене одредбе правилника. У образложењу наведене одлуке Уставни суд је навео да је „*посебно нормирање учињено оспореном одредбом члана 1. Правилника о допуни Правилника о регистрацији, статусу и трансферу играча ФСС, представља правно допустиво разликовање. Полазећи од реалне финансијске ситуације и економских потенцијала клубова женског фудбала, овакво нормирање представља неопходан услов да би играчице, у смислу исплате обештећења и регистрације, уопште могле да прелазе из клуба у клуб и да напредују на личном и спорском плану, како би се укупан развој, квалитет и напредак ове недовољно афирмисане спортске дисциплине могао остваривати, а што представља друштвено прихватљиве и оправдан, односно, у свему легитиман циљ заснован и на принципу пропорционалности*“

#### **Предлог за оцену уставности Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору**

Након усвајања Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору<sup>489</sup>, Повереник је примио 97 притужби грађанки, синдиката, стручовних удружења и организација цивилног сектора због дискриминаторне одредбе садржане у овом закону. У свим притужбама је указано да ће применом одредбе члана 20. овог закона радни однос престати по сили закона свим женама запосленим у јавном сектору које према прописима из пензијског и инвалидског осигурања могућност одласка у старосну пензију. На овај начин је могућност избора да ли ће жене из јавног сектора отићи у пензију престала да постоји, односно, аутоматски је постала обавеза, која притом није имала утицаја на мушкарце запослене у јавном сектору. Полазећи од тога да би на велики број жена утицала оваква дискриминаторна одредба, повереник је заједно са Заштитником грађана поднео предлог за оцену уставности.

Одредбом члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору прописано је да „*запосленом у јавном сектору за време примене овог закона престаје радни однос када наврши године живота и стаж осигурања који су прописани законом за одлазак у старосну пензију*“. С тим у вези у предлогу је наведено да су одредбе члана 20. овог закона несагласне са одредбама Устава Републике Србије о зајемченим

<sup>489</sup> „Службени гласник РС“, број 68/15

људским правима, условима за остваривање зајемчених људских права и условима за ограничење ових права, те да се овим одредбама, супротно забрани дискриминације и одредбама Устава о условима за ограничавање људских и мањинских права, женама одређеног старосног доба које су запослене у „јавном сектору“ ограничава право на рад и по основу рада, право из области социјалне заштите, односно право на социјално обезбеђење и осигурање запосленог и његове породице.

Даље је у предлогу појашњено да је одредбама члана 19а Закона о пензијском и инвалидском осигурању прописано да жене испуњавају услове за остваривање пензије у погледу радног стажа и животног доба раније него мушкарци, чиме стичу право, али не и обавезу да оду у пензију. Међутим, чланом 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору прописано је да сваком запосленом у јавном сектору престаје радни однос моментом стицања услова (радни стаж и године живота) за старосну пензију. То фактички значи да је укинуто право избора на одлазак у старосну пензију из Закона о пензијском и инвалидском осигурању, односно, да је ово постала обавеза да жене иду у пензију раније него мушкарци, и то само жене у „јавном сектору“. Због тога је одредба члана 20. овог закона у супротности са чланом 21. Устава јер погађа само жене запослене у „јавном сектору“, што представља дискриминацију жена. Последице за жене запослене у јавном сектору су прекид права на рад, док на мушкарце законска одредба нема утицаја. Додатно, одредбом овог члана су у неоправдано неповољнији положај стављене жене које раде у јавном сектору у односу на жене запослене ван јавног сектора. У предлогу је наведено да поред тога што оспорена одредба није у сагласности са Уставом, већ није сагласна ни са другим одредбама из Закона о раду, Закона о државним службеницима и Закона о радним односима у државним органима.

Након подношења предлога, Уставни суд је у веома кратком року (8. октобра 2015. године) донео решење којим је до доношења своје коначне одлуке обуставио извршење појединачних аката и радњи предузетих на основу одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених. Како је наведено у образложењу решења, оваква одлука је донета због последица које би могле да наступе применом оспорене одредбе. Такође је наведено да имајући у виду наведена спорна уставноправна питања, те чињеницу да је последица почетка примене одредаба члана 20. овог закона утврђивање престанка радног односа лицима која испуњавају услове предвиђене овим одредбама, а у контексту осталих одредаба закона и измене општих аката којима се уређује систематизација радних места и број запослених у сваком субјекту на који се закон примењује, у смислу укидања појединих радних места или смањења броја запослених, Уставни суд је оценио да ове околности представљају неотклоњиве штетне последице за лица на која би се одредбе примениле.

На седници одржаној 30. јуна 2016. године, Уставни суд је донео одлуку ЈУз 255/2015, којом се утврђује да одредбе члана 20. Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору нису у сагласности са Уставом Републике Србије. Ову одлуку Уставни суд је образложио тиме да претварање једног законског права за жене, односно права на одлазак у старосну пензију под повољнијим условима у основ за престанак радног односа представља повреду Уставом гарантованог начела забране непосредне и посредне дискриминације на основу пола. Уставни суд је, такође, подсетио да је Уставом загарантована равноправност мушкараца и жена, као и да држава гарантује развијање политike једнаких могућности. На

крају, Уставни суд је утврдио да је оспорено законско решење индиректно и у супротности с одредбом Устава којом се гарантује доступност свих радних места свима под једнаким условима.

#### **Предлог за оцену уставности Закона о платама државних службеника и намештеника**

Повереник за заштиту равноправности је у децембру 2016. године упутио Уставном суду предлог за оцену уставности одредбе члана 56. став 2. Закона о платама државних службеника и намештеника<sup>490</sup>, која гласи: „До ступања на снагу закона којим ће се уредити плате функционера, лице коме престане функција у органу Републике Србије, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе на коју је изабрано, постављено или именовано, укључујући и лице које према посебним прописима има положај функционера (у даљем тексту: бивши функционер) има право на накнаду плате три месеца од дана када му је престала функција, а у висини плате коју је имао на дан престанка функције (став 1). Право на накнаду плате престаје пре протека рока од три месеца ако бивши функционер заснује радни однос или стекне право на пензију, а може бити продужено за још три месеца ако у та три месеца стиче право на пензију (став 2)“.

Повереник је у предлогу за оцену уставности навео да су наведене одредбе несагласне одредбама Устава Републике Србије о зајемченим људским правима, условима за остваривање зајемчених људских права и условима за ограничење ових права (чл. 18. и 20), као и да се овим одредбама, супротно забрани дискриминације (члан 21) и одредбама Устава о условима за ограничавање људских и мањинских права (члан 20), женама одређеног старосног доба којима је престала функција у органу Републике Србије, аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе на коју је изабрана, постављена или именована, укључујући и лице које према посебним прописима има положај функционерке, ограничава право из области социјалне заштите (члан 69. ст. 2. и 3 Устава Републике Србије). Повереник је указао да за овакво прављење разлике између мушкараца и жена бивших функционера нема објективног и разумног оправдања. Уставни суд је, 25. јула 2017. године, донео Одлуку бр. ЈУз-293/2016 којом је одбио предлог за утврђивање неуставности и несагласности са потврђеним међународним уговором одредбе члана 56. Закона о платама државних службеника и намештеника.

Уставни суд је утврдио да из правне природе накнаде плате по престанку функције произлази да се она обезбеђује само лицу коме је неопходна друштвена помоћ у виду одређеног облика социјалне заштите. Стoga право на накнаду плате бившим функционерима, као и другим незапосленим лицима, припада само у случају да је лицу неопходна друштвена помоћ и траје до истека законом прописаног периода или до наступања неког од разлога који имају за последицу престанак потребе за овим видом заштите. Заснивањем радног односа, једнако као и испуњењем законских услова за стицање права на било коју врсту пензије (а не само старосне), сваки бивши функционер, без обзира на пол, има могућност да оствари средства за задовољавање основних животних потреба, чиме престаје потреба за неопходном друштвеном помоћи из члана 69. став 1. Устава, а коју држава пружа из јавних прихода. Полазећи од правне природе прописане накнаде и свега претходно изложеног, Уставни суд је

<sup>490</sup> „Службени гласник РС”, бр. 62/06, 63/06 - исправка, 115/06 - исправка, 101/07, 99/10, 108/13 и 99/14)

оценио да нема основа за тврђу да оспорена одредба члана 56. став 2. Закона представља било који, посредни или непосредни, вид дискриминације бивших функционера по основу пола. С тим у вези, Уставни суд је истакао да оспорена законска одредба све бивше функционере, без обзира на пол, ставља у једнак положај, јер за остваривање права на накнаду плате, односно престанак тог права, не може бити правно релевантно ни старосно доба, ни пол бившег функционера, нити околност да ли бивши функционер жели или не жели да оствари стечено право на пензију, нити, пак, да ли уопште жели да заснује нови радни однос, већ искључиво то да ли бивши функционер има могућност да у складу са одговарајућим законским прописима стекне други извор прихода – било зараду, односно плату (заснивањем радног односа), било пензију (остваривањем стеченог права на пензију).

#### **Предлог за оцену уставности Закона о финансијској подршци породици са децом**

Поверенику се обратило неколико стотина жена указујући да су неоправдано стављене у неједнак положај одредбама Закона о финансијској подршци породици са децом. Повереник је у фази израде закона више пута указивао у својим мишљењима на Нацрт закона да ће поједине одредбе довести до дискриминаторног поступања, међутим примедбе Повереника нису усвојене.

Повереник је поднео Уставном суду предлог за оцену уставности и законитости појединих одредбама Закона о финансијској подршци породици са децом. Наиме, одредбом члана 13. став 4. Закона о финансијској подршци породици са децом прописано је да месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева. Повереник је утврдио да наведена одредба несразмерно теже погађа жене које остварују зараду већу од три просечне месечне зараде у Републици Србији, што представља дискриминацију жене на основу личних својстава - пола и имовног стања. Наиме, имајући у виду правну природу породиљског одсуства и чињеницу да због традиционалних друштвених образаца понашања, веома мало мушкараца користи право на одсуство са рада ради неге детета, јасно је да одредба која се односи на максималан износ месечне основице зараде током породиљског осуства и одсуства са рада ради неге детета несразмерно теже погађа жене у односу на мушкарце, јер се основано може очекивати да ће у највећем броју случајева ово право да користе управо жене. Другим речима, наведена законска одредба има негативне последице по жене са вишими зарадама, односно, зарадама већим од три просечне зараде у Републици Србији, јер ће према новом законском решењу ове жене примати мањи износ од оног који су остваривале пре коришћења породиљског одсуства. Са друге стране, ово законско решење је у нескладу и са прописима којима се уређује плаћање пореза и доприноса, имајући у виду да је одредбом члана 43. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање прописано да највишу годишњу основицу доприноса чини петоструки износ збира просечних месечних зарада у Републици исплаћених у периоду за претходних 12 месеци почев од месеца новембра у години која претходи години за коју се утврђују и плаћају доприноси. Стога, нејасно је због чега законодавац, са једне стране, очекује да ће запослене са вишими зарадама пре мајчинства исплаћивати дориносе до максималног износа пет просечних зарада у Републици Србији, док ће у тренутку када постану мајке та

чињеница бити фактички занемарена и жена ће примити максимално три просечне зараде у Републици Србији, што ће несумњиво утицати на њен дотадашњи квалитет живота. На овај начин жене са вишом примањима неоправдано су стављене у неједнак положај у односу на жене које су до отпочињања породилског осуства остваривале примања мања од 3 просечне месечне зараде у Републици Србији на основу личног својства имовног стања. Према томе, иако је циљ прописивања наведене одредбе законит, средства за постизање тог циља нису примерена ни нужна, јер имају за последицу да се једна група жена доводи у фактички неједнак положај, иако је управо ова група, путем плаћања пореза и доприноса из зараде, била та која је у великој мери утицала на прилив, односно висину буџетских средстава.

Поред тога, у предлогу је наведено да су одредбе члана 17. став 2. и 18. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом у несагласности са Уставом Републике Србије и Законом о забрани дискриминације, јер се њоме стављају у неједнак положај жене које су пољопривреднице у односу на жене које су осигуране по другим основима из члана 17. став 1, што представља дискриминацију. Наиме, чланом 17. став 2. а у вези члана 17. став 1. Закона направљено је разликовање приликом утврђивања лица која имају право на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, па је тако предвиђено да накнаду може остварити жена која је у периоду од 18 месеци пре рођења детета остваривала приходе на основу делатности предвиђених у ставу 1. (као што су запослење, самостална делатност, уговор о делу и друго) док је за жене које су пољопривредне осигуранице као услов за стицање накнаде предвиђено да су осигуране по том основу 24 месеца. Иако је похвално што је Законом сада уређена накнада која ранијим прописима није постојала за пољопривредне осигуранице, околност да им се омогућавају права као и осталим осигураницима не значи да та права не треба да им се пруже под једнаким условима као и другима. Стoga, Законом прописани услов да се женама пољопривредницама обрачунава накнада по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, на другачији начин и под другим условима у односу на осигуранице предвиђене у члану 17. став 1. нема оправдање и доводи до неједнаког третмана само због ове околности. Овако постављен услов за стицање права на накнаду у директној вези и са израчунавањем основице за остале накнаде, која је превиђена у члану 18. став 2. па се тако основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, утврђује сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање за последња 24 месеца који претходе дану рођења детета, док се код основица за лица предвиђена чланом 17. став 1. рачуна узимањем у обзир последњих 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања одсуства због компликација у вези са одржавањем трудноће, или породилског одсуства.

Када је реч о одредби члана 54. Закона о финансијској подршци породици са децом, а у вези члана 12. став 1. Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом, у притужбама је наведено да су мајке које су до 25. децембра 2017. године родиле децу дискриминисане у односу на мајке које су родиле децу до овог датума, јер ће остварити право на родитељски додатак по раније важећем закону који прописује знатно мање износе родитељског додатка од новог Закона о финансијској подршци породици са децом. Анализом наведених одредаба утврђено је да ће деци рођеној пре 25. децембра 2017. године, којима није завршена исплата родитељског додатка, бити исплаћиван нижи износ родитељског додатка у односу на децу рођену након овог датума. Нејасно је оправдање за овакво

прављење разлике, посебно имајући у виду чињеницу да се деца као крајњи корисници ове мере подршке налазе у истој ситуацији без обзира на датум рођења, јер ни једним ни другима није завршена исплата родитељског додатка, те је стога ирелевантно да ли су рођени пре или после 25. децембра 2017. године.

С обзиром на све наведено, Повереник је предложио да Уставни суд, након споведеног поступка одлуком утврди да одредба члана 13. став 4, члана 17. ст. 2, члана 18. став 2. и члана 54. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом и одредба члана 12. став 1. Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом нису у сагласности са Уставом Републике Србије и Законом о забрани дискриминације.

Поступак је у току.

#### ***Подржана иницијатива поднета Уставном суду за оцену уставности и законитости одредбе члана 12. став 7. Закона о финансијској подршци породици са децом***

Више организација за заштиту људских права обратило се Поверенику поводом одредбе члана 12. став 7. Закона о финансијској подршци породици са децом којом је прописано да право на накнаду зараде, односно накнаду плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета не може се остварити за дете за које је остварено право на додатак за помоћ и негу другог лица. У допису је истакнуто да је одредба члана 12. став 7. Закона о финансијској подршци породици са децом у супротности са чл. 21. и 66. Устава Републике Србије, јер неоправдано ставља у неповољнији положај децу до пет година старости чији родитељи остварују право на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета, у односу на друге кориснике истог права, због чега су поднели и иницијативу Уставном суду.

Повереник се обратио Уставном суду указујући да поменута одредба није у складу са Уставом и законом, те да ће, уколико Уставни суд није започео поступак по иницијативи, поднети предлог за оцену уставности и законитости у складу са чланом 168. став 1. Устава Републике Србије<sup>491</sup>, чланом 29. став 1. тачка 1) и чланом 50. став 1. Закона о Уставном суду. Условљавањем остваривања права детета на додатак за помоћ и негу другог лица, као једног од права из система социјалне заштите, правима других лица, у конкретном случају правом дететових родитеља на накнаду зараде, односно накнаду плате за време одсуства са рада ради посебне неге детета, врши се неоправдано прављење разлике између деце чији родитељи остварују наведено право и свих других корисника овог права. Повереник је указао да би сврха и циљ доношења Закона о финансијској подршци породици са децом требало да буде побољшање услова за задовољавање основних потреба деце, усклађивање рада и родитељства, посебан подстицај и подршка родитељима да остваре жељени број деце, побољшање материјалног положаја породица са децом, породица са децом са сметњама у развоју и инвалидитетом, и породица са децом без родитељског старања. Деци која испуњавају услове за остваривање права на помоћ и негу другог лица ово право се ускраћује уколико њихов родитељ остварује право на одсуство са рада ради посебне неге детета, што није у складу са циљевима социјалне заштите из Закона о социјалној заштити, као ни правима запослених по основу рада, које је гарантовано Уставом и Законом о раду. Титулар права на накнаду зараде за време одсуства са рада ради посебне неге детета је запослени родитељ детета до пет година старости, док је титулар права на додатак за помоћ и негу другог лица

<sup>491</sup> „Службени гласник РС“, број 98/06

дете коме је због телесног или сензорног оштећења, интелектуалних потешкоћа или промена у здравственом стању неопходна помоћ и нега другог лица да би задовољило своје основне животне потребе. Тражењем да се оптира између два права различитих титулара, деца која имају исти степен инвалидитета су стављена у неједнак положај. Нејасни су разлози због којих је предлагач закона приликом прописивања ове одредбе довоје у везу ова два права и условио коришћење једног права детета другим правом родитеља, посебно зато што су разлике како у погледу начина и услова за њихово остваривање, тако и погледу њихових носиоца очигледне. На овај начин, предложено ограничење и изостанак адекватног образложења наводе на закључак да је једини разлог за увођење наведене одредбе закона смањење буџетских средстава која се издвајају за ове намене. Повереник је подсетио да Устав прописује посебну заштиту како деце тако и родитеља, те да у конкретном случају не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује, а посебно се не постижу нити циљеви радноправне, социјалне и породичне заштите, нити се узрокују одговарајући ефекти на популациону политику. Ускраћивањем деци, којој је неопходна помоћ и нега другог лица да би задовољила своје основне животне потребе, права на ову врсту материјалне подршке, повећава се ризик од сиромаштва читаве породице којој је потребна додатна финансијска помоћ. Повереник је takoђе истакао да је принцип најбољег интереса детета примаран у свим поступцима који се тичу деце, и то како оним који директно погађају децу тако и поступцима који имају посредног утицаја на малу децу.

Уставни суд је на седници одржаној 24. децембра 2018. године покрену поступак за утврђивање неуставности наведене одредбе Закона о финансијској подршци породици са децом.

#### **Предлог за оцену уставности и законитости одредбе члана 136. став 2. Колективног уговора за Јавно предузеће „Пошта Србије“**

Повереник је поднео Уставном суду предлог за оцену уставности и законитости одредбе члана 136. став 2. Колективног уговора за Јавно предузеће „Пошта Србије“, који гласи: „Представник репрезентативног синдиката који је по актима синдиката изабрано лице, не може бити позван на одговорност или доведен у неповољан положај, због својих синдикалних активности, ако поступа у складу са законом и овим колективним уговором за време трајања мандата и након истека мандата.“

У предлогу је између осталог наведено да је у члану 136. став 2. Колективног уговора направљено разликовање у односу на околност да ли је синдикални представник из репрезентативног синдиката. Наиме, неспорно је да у односу на репрезентативност синдиката евидентно постоје разлике које се односе на то да се репрезентативним синдикатима због бројности чланства свакако пружају неке погодности, као што су право на колективно преговарање, закључивање колективног уговора и посебног колективног уговора (која проистичу из чланова 239. и 246. Закона о раду). Међутим, ове погодности су изричito наведене у закону, док се у свим другим одредбама Закона о раду које се баве заштитом синдикалних права не прави разлика у односу на репрезентативност синдиката. У предлогу је наведено да су спорном одредбом Колективног уговора у неповољнији положај стављени синдикални представници нерепрезентативних синдиката и то на начин да им се може

приписати одговорност за радње проистекле из синдикалне активности. Даље је наведено да је очигледно да за овако разликовање не може постојати објективно и разумно оправдање, те да се оваквом одредбом Колективног уговора прави неједнак третман у односу на околност да ли је синдикални представник из репрезентативног синдиката, што је супротно Уставу и закону. Због тога је Повереник предложио да Уставни суд одлуком утврди да одредба члана 136. став 2. Колективног уговора за Јавно предузеће „Пошта Србије“ („Службени гласник РС“, број 9/18) није у сагласности са одредбама чл. 21. и 195. став 1. Устава Републике Србије, члана 4. став 1, члан 8, члан 13. став 2. Закона о раду, као и одредбама чл. 6. и 25. Закона о забрани дискриминације.

Уставни суд је донео одлуку бр. IУо-132/2018 од 27. марта 2019. године, којом се одбија предлог за утврђивање неуставности и незаконитости одредбе члана 136. став 2. Колективног уговора за Јавно предузеће „Пошта Србије“, Београд („Службени гласник РС“, број 9/18).

Иако је Уставни суд одбио предлог Повереника, ова одлука је веома важна јер је по оцени Уставног суда, чињеница да је оспореним чланом 136. став 2. Колективног уговора, предвиђена заштита од позивања на одговорност или доношења у неповољан положај, за време мандата и након истека мандата, само за представнике репрезентативних синдиката, сама по себи не значи да је тиме ускраћена заштита представницима синдиката који немају својство репрезентативности те да они та права остварују непосредно на основу одредба Закона о раду, као и остали запослени код послодавца.

Уставни суд је додатно указао да, иако се оспореном одредбом Колективног уговора, заштита представницима репрезентативних синдиката пружа за време мандата и по престанку мандата, док законске одредбе не садрже период те заштите, у суштини нема разлике између обима заштите предвиђене Законом и наведеном одредбом, будући да је у оба случаја у питању заштита од одговорности за предузете активности.

#### ***Предлог за оцену уставности и законитости Одлуке о коефицијентима Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“***

Повереник је поднео Уставном суду предлог за оцену уставности и законитости Одлуке о коефицијентима Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“<sup>492</sup>, због одредбе, која гласи: „Председницима репрезентативних синдиката код Послодавца утврђује се коефицијент 7,00 и ПБО од 69.580“.

У предлогу је наведено да постоје несагласности ове одредбе Одлуке о коефицијентима са Уставом и законима, односно да су Одлуком о коефицијентима председници репрезентативних синдиката у ЈКП ГСП „Београд“ привилеговани у односу на председнике нерепрезентативних синдиката, али и све остале запослене код послодавца. Наиме, неспорно је да у односу на репрезентативност синдиката евидентно постоје разлике које се односе на то да се репрезентативним синдикатима због бројности чланства свакако пружају неке погодности, као што су право на колективно преговарање, закључивање колективног уговора и

<sup>492</sup> Одлуке о коефицијентима Јавног комуналног предузећа Градско саобраћајно предузеће „Београд“, бр. 2489 од 25. фебруара 2015. године

посебног колективног уговора (која проистичу из чланова 239. и 246. Закона о раду). Међутим, ове погодности су изричito наведене у закону, док се у свим другим одредбама Закона о раду које се баве заштитом синдикалних права не прави разлика у односу на репрезентативност синдиката. Такође, ни једном одредбом Закона о раду није прописано да председник репрезентативног (нити било којег другог) синдиката треба да буде награђен од послодавца због својих синдикалних активности, што је и логично, имајући у виду да је у природи ових активности да буду у интересу запослених, а не послодавца.

Одредба Одлуке о коефицијентима којом се председницима репрезентативног синдиката одређује посебан коефицијент зараде, без обзира на радно место на којем су запослени, у несагласности је и са одредбама Закона о раду којим су прописани елементи зараде, као и обавезама послодавца везаним за обезбеђивање накнаде зараде за представнике синдиката ради обављања синдикалне функције. Спорном одредбом Одлуке о коефицијентима неоправдано се привилегују председници репрезентативних синдиката у односу на председнике нерепрезентативних синдиката, али и све остале запослене код послодавца. Другим речима, председницима репрезентативних синдиката неоправдано се дају повластице које су у супротности са сврхом зараде која је прописана одредбом члана 105. Закона о раду. Примена спорне одредбе Одлуке о коефицијентима, запослени који обављају исти посао код послодавца ЈКП „Београд“ примају различиту зараду за рад исте вредности, само зато што је један од њих председник репрезентативног синдиката, што је у супротности са одредбом члана 104. став 2. Закона о раду којом је прописано да се запосленима гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Из наведених разлога, Повереник је предложио да Уставни суд утврди да цитирана одредба Одлуке о коефицијентима није у сагласности са одредбама чл. 21. и 195. ст. 1. Устава Републике Србије, одредбама чл. 6. и 25. Закона о забрани дискриминације као и чл. 18, 104. и 105. Закона о раду.

Уставни суд је, на седници одржаној 25. октобра 2018. године, донео одлуку којом је утврдио да Одлука о коефицијентима, у делу који гласи: „*Председницима репрезентативних синдиката код Послодавца утврђује се коефицијент 7,00 и ПБО од 69.580*“ није у сагласности са Уставом и законом. У образложењу ове одлуке Уставни суд наводи да председник синдикалне организације није посао предвиђен актом о систематизацији послова код послодавца, ради чијег обављања се, сагласно Закону о раду, закључује уговор о раду са послодавцем и по основу кога се остварује право на зараду, већ је то синдикална функција. Како право на зараду запосленом припада за обављени рад на послу за који је са послодавцем закључио уговор о раду, то се, по оцени Уставног суда, општим актом послодавца не може утврђивати основна зарада.тј. елемент за обрачун и исплату основне зараде, за обављање синдикалне функције, без обзира на то да ли је у питању функција у репрезентативном синдикату или оном који нема својство репрезентативности. Због тога је Уставни суд утврдио да оспорени део одлуке није у сагласности са одредбама члана 105. став 1, члана 107.стav 1, члана 211. став 1. и члана 214. став 1. Закона о раду, као ни са Уставом.

## **Предлог за оцену уставности и законитости члана 30. тачка 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању**

Повереник је поднео Уставном суду предлог за оцену уставности и законитости одредбе члана 30. тачке 1. Закона о пензијском и инвалидском осигурању<sup>493</sup>, којом је утврђено да удовац стиче право на породичну пензију уколико је до смти брачног друга навршио 58 година живота, док је одредбом која је прописана у члану 29. тачка 1. истог закона утврђено да удова стиче право на породичну пензију уколико је до смти брачног друга навршила 53 године живота. Наиме, Поверенику се обратила дописом грађанка Републике Србије са предлогом да Повереник у оквиру својих надлежности иницира измену ове одредбе, односно да Уставном суду поднесе предлог за оцену уставности и законитости. У свом допису она је између осталог указала на случај свог зета који због примене наведеног члана није остварио право на породичну пензију, јер је у тренутку смрти своје супруге имао навршених 56 година и 8 месеци живота. У допису је навела да је он незапослен и да је „остао без могућности за решавање основне људске егзистенције, јер осим прихода по основу социјалне помоћи у износу од 8.000 динара, не остварује друге приходе“.

У предлогу за оцену уставности Повереник је указао на члан 21. Устава Републике Србије којим је забрањена свака дискриминација, као и ни чланом 15. Устава којом је утврђено да држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности. Такође, у предлогу је указано и на одредбе чл. 4, 6. и 20. Закона о забрани дискриминације, као и на одредбе члана 5. Закона о равноправности полова.

Конвенција за заштиту људских права и основних слобода Савета Европе прописано је да се уживање права и слобода предвиђених Конвенцијом обезбеђује без дискриминације по било ком основу. Такође, Повеља о људским правима Европске уније у члану 23. прописује између осталог да се једнакост између мушкараца и жена мора обезбедити у свим областима.

Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења<sup>494</sup>, у делу X Давања члановима породице за случај смрти храниоца породице, осим услова у погледу стажа осигурања за „храниоца“ породице, не предвиђа услов који се односи на године живота брачног друга, односно корисника давања за случај смрти храниоца породице.

У предлогу је истакнуто да је право на породичну пензију засновано на принципу обавезности и солидарности из којег се између осталог обезбеђују и материјална давања у случају настанка појединих социјалних ризика, као што су болест, старост, инвалидност, смрт и незапосленост. Имајући у виду да право на старосну и инвалидску пензију припада појединцу и престаје његовом смрћу, као и да се под одређеним условима она наставља исплаћивати сродницима (најчешће преживелом брачном другу или потомцима) као породична пензија, наведеним правом се између осталог обезбеђује социјална сигурност чланова породице у случају смрти близског члана породице који их је издржавао, а који је у моменту смрти био

<sup>493</sup> „Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04 - одлука УСРС, 84/04 - др. закон, 85/05, 101/05 - др. закон, 63/06 - одлука УСРС, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18 и 46/19 - одлука УС

<sup>494</sup> Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења („Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори“, број 1/55)

пензионер, или је испуњавао услове за пензију, односно имао одређени број година стажа осигурања.

Имајући у виду природу овог права, реч је о изведеном праву, и то из права корисника, односно праву које би остваривао осигураник да је остао жив, а којим се након његове смрти обезбеђује социјална сигурност чланова његове породице.

С обзиром да се Република Србија налази у процесу придрживања Европској унији у предлогу је указано да се у Европској унији на систем пензијског осигурања примењује тзв. „отворен метод координације”, односно посебан облик међувладиног утврђивања политика, који представља нови оквир за сарадњу између држава Европске уније чије се националне политике на тај начин могу усмерити према одређеним заједничким циљевима. Европска комисија је тако у циљу обезбеђивања подршке националним пензијским системима усвојила закључке са самита у Гетеборгу на којем су формулисани основни принципи пензијског система у Европској унији и утврдила три основна циља која државе чланице треба да имплементирају и то: 1) да заштите капацитете пензијског система како би могле да обезбеде сигурне и адекватне приходе за пензионере, 2) да обезбеде финансијску одрживост пензијског система, тако да утицај старења не угрози дугорочну одрживост јавних финансија и 3) да унапреде способност пензијског система да одговори на променљиве потребе друштва и појединача.

Такође, и Европски стуб социјалних права који је усвојен од стране Савета Европске уније, Европског парламента и Европске комисије са циљем да допринесе друштвеном напретку путем подршке за тржишта рада и системе социјалне заштите који функционишу добро и праведно, у оквиру 20 начела и права које прописује, у тачки број 15. предвидео да жене и мушкарци имају једнаке услове за стицање права на пензију.

Повереник је у предлогу указао на праксу Европског суда за људска права (case of Willis v. The United Kingdom, application no.36042/97), где је суд одлучујући о праву на пензију брачног друга након смрти његове супруге, коју би у складу са националним прописима Велике Британије она остварила да је ситуација била обрнута, односно да је она као удовица поднела захтев за његову пензију, стао на становиште да члан 14. Конвенције за заштиту људских права и основних слобода Савета Европе пружа заштиту од дискриминације уколико се две особе које се налазе у релевантно истим ситуацијама третирају различито без објективног и разумног оправдања. У наведеном предмету суд је једногласно закључио да је дошло до повреде члана 14. Конвенције у вези са чланом 1. Протокола број 1.

Повереник је анализирао и прописе који регулишу област пензијског и инвалидског осигурања земаља у окружењу и утврдио да у региону, у земљама које су настале распадом СФРЈ се не прави разлика у погледу година живота између мушкараца и жена, као и да примера ради у Републици Црна Гора удовац, односно удовица стиче право на породичну пензију, ако је до смрти брачног друга навршио, односно навршила 52 година живота, док је та старосна граница у Републици Хрватској 50 година живота, а у Републици Словенији 56 година живота.

Поред тога у предлогу је наведено да у складу са актуелним подацима Републичког завода за статистику жене у Републици Србији живе пет година дуже од мушкараца. Стављање удоваца

у неповољнији положај у односу на удовице није оправдано ни становишта поштовања принципа солидарности на којем поред принципа обавезности почива систем пензијског и инвалидског осигурања, јер доприносе уплаћују сви, а права на материјална давања остварују они осигураници код којих наступи неки од социјалних ризика, као што су болест, старост, инвалидност, смрт и незапосленост, без обзира на њихов пол. Сагласно наведеном и услови за остваривање права требало би да буду исти без обзира на пол корисника, будући да степен погођености неким од социјалних ризика не зависи од њиховог пола.

Имајући у виду наведено, Повереник је у предлогу навео да је обезбеђивање поштовања начела једнакости у поступку остваривања права на породичну пензију, могуће само прописивањем истог услова који се односи на потребан број година живота које је један брачни друг навршио у тренутку смрти другог брачног друга, односно, омогућавањем да и удовац и удовица наведено право могу остварити уколико су у тренутку смрти брачног друга навршили 53 године. Поступак пред Уставним судом је у току.

#### **5.10.2. Иницијативе за измену прописа**

##### **Иницијатива за измену члана 13. став 4. и члана 54. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом**

Поверенику се обратило неколико стотина грађанки Републике Србије са наводима да постоји неусаглашеност одредаба члана 13. став 4. и члана 54. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом<sup>495</sup>, а у вези са чланом 12. став 1. Закона о изменама и допунама Закона о финансијској подршци породици са децом<sup>496</sup>, са Уставом Републике Србије и антидискриминационим прописима, те су тражиле да, овим поводом, Повереник предузме мере из своје надлежности. Наиме, одредбом члана 13. став 4. Закона о финансијској подршци породици са децом прописано је да месечна основица накнаде зараде, односно накнаде плате за време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета не може бити већа од три просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан подношења захтева. Анализом је утврђено да наведена одредба несразмерно теже погађа жене које остварују зараду већу од три просечне месечне зараде у Републици Србији, што представља дискриминацију жена на основу личних својстава - пола и имовног стања. Наиме, имајући у виду правну природу породиљског одсуства и чињеницу да због традиционалних друштвених образца понашања, веома мало мушкараца користи право на одсуство са рада ради неге детета, јасно је да одредба која се односи на максималан износ месечне основице зараде током породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета несразмерно теже погађа жене у односу на мушкарце, јер се основано може очекивати да ће у највећем броју случајева ово право да користе управо жене. У иницијативи је наведено да ће на тај начин запослене жене, за разлику од запослених мушкараца, имати додатне баријере када је реч о усклађивању посла и приватног живота, јер ће неке од њих бити принуђене да бирају између веома успешне каријере и родитељства, што у конкретном случају, поред пола, указује и на други основ дискриминације жене – имовно стање. Повереник је указао да наведена законска одредба има

<sup>495</sup> „Службени гласник РС”, бр. 113/17 и 50/18

<sup>496</sup> „Службени гласник РС”, број 50/18

негативне последице по жене са вишим зарадама, односно, зарадама већим од три просечне зараде у Републици Србији, јер ће према новом законском решењу ове жене примати мањи износ од оног који су остваривале пре коришћења породиљског одсуства. Са друге стране, ово законско решење није у складу са прописима којима се уређује плаћање пореза и доприноса, имајући у виду да је одредбом члана 43. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање прописано да највишу годишњу основицу доприноса чини петоструки износ збира просечних месечних зарада у Републици исплаћених у периоду за претходних 12 месеци почев од месеца новембра у години која претходи години за коју се утврђују и плаћају доприноси. Указано је да је нејасно због чега законодавац, са једне стране, очекује да ће запослене са вишим зарадама пре мајчинства исплаћивати дориносе до максималног износа пет просечних зарада у Републици Србији, док ће у тренутку када постану мајке та чињеница бити фактички занемарена и жена ће примити максимално три просечне зараде у Републици Србији, што ће несумњиво утицати на њен дотадашњи квалитет живота.

Такође је у притужбама наведено да су мајке које су до 25. децембра 2017. године родиле децу дискриминисане у односу на мајке које су родиле децу до овог датума, јер ће остварити право на родитељски додатак по раније важећем закону који прописује знатно мање износе родитељског додатка од новог Закона о финансијској подршци породици са децом. Анализом наведених одредби утврђено је да ће деци рођеној пре 25. децембра 2017. године, којима није завршена исплата родитељског додатка, бити исплаћиван нижи износ родитељског додатка у односу на децу рођену након овог датума. Повереник је указао да је нејасно оправдање за овакво прављење разлике, посебно имајући у виду чињеницу да се деца као крајњи корисници ове мере подршке налазе у истој ситуацији без обзира на датум рођења, јер ни једними ни другима није завршена исплата родитељског додатка, те је стога ирелевантно да ли су рођени пре или после 25. децембра 2017. године.

С обзиром на све наведено, Повереник је предложио Министарству за рад, запошљавање, борачка и социјална питања да уважи ову иницијативу и да као овлашћени предлагач закона предложи измену одредаба Закона о финансијској подршци породици са децом. Иницијатива још увек није усвојена.

#### **Иницијатива за измену члана 17. ст. 2. и 6. и члана 18. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом**

Поверенику су поднете притужбе у којима је наведено да су одредбе члана 17. ст. 2. и 6. и члана 18. став 2. Закона о финансијској подршци породици са децом дискриминаторне, односно да је у члану 17. став 2. а у вези члана 17. став 1. Закона направљено разликовање приликом утврђивања лица која имају право на накнаду по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, па је тако предвиђено да накнаду може остварити жена која је у периоду од 18 месеци пре рођења детета остваривала приходе на основу делатности предвиђених у ставу 1. (као што су запослење, самостална делатност, уговор о делу и друго) док је за жене које су пољопривредне осигуранице као услов за стицање накнаде предвиђено да су осигуране по том основу 24 месеца. Такође одредбом члана 17. став 6. Закона о финансијској подршци породици са децом се ограничава право очевима да могу да остваре право на

накнаду по основу рођења и неге детета само у ситуацији када је мајка умрла, напустила дете или је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету.

У предлогу је истакнуто да иако је похвално што је Законом уређена накнада која ранијим прописима није постојала за пољопривредне осигуранице, околност да им се омогућавају права као и осталим осигураницима не значи да та права не треба да им буду пружена под једнаким условима као и другима. У иницијативи је наведено да овако постављен услов за стицање права на накнаду је у директној вези и са израчунавањем основице за остале накнаде, која је превиђена у члану 18. став 2. Закона, због чега се основица за остале накнаде по основу рођења и неге детета и посебне неге детета, утврђује сразмерно збиру месечних основица на који су плаћени доприноси за обавезно пензијско и инвалидско осигурање за последња 24 месеца који претходе дану рођења детета, док се код основица за лица предвиђена чланом 17. став 1. рачуна узимањем у обзир последњих 18 месеци који претходе првом месецу отпочињања одсуства због компликација у вези са одржавањем трудноће, или породиљског одсуства.

Такође, Повереник је указао да није јасно зашто је одредбама члана 17. став 6. Закона прописано да отац детета може да оствари накнаду само под условима уколико мајка није жива, уколико је напустила дете или је из објективних разлога спречена да непосредно брине о детету. Анализом прописа може се утврдити да је законодавац, као формалног титулара, ставио родитеља који се непосредно стара о детету, из чега се може закључити да ова накнада није помоћ намењена мајци за ублажавање социо-економских промена насталих услед порођаја, нити је помоћ која је намењена родитељу/родитељима, већ је у питању подршка која је директно усмерена на дете које треба да има крајњу корист од ове законске мере. Томе у прилог говори и одредба члана 1. Закона о финансијској подршци породици са децом, којом је прописано да финансијска подршка обухвата побољшање услова за задовољавање основних потреба деце и побољшања материјалног положаја породица са децом, породица са децом са сметњама у развоју и инвалидитетом и породица са децом без родитељског старања. У иницијативи је даље наведено да је овако постављена одредба у супротности је и са одредбом члана 94. ст. 5. и 6. Закона о раду<sup>497</sup>, према којој право на одсуство са рада ради неге детета може користити и отац детета, а може га користити и у случају када мајка није у радном односу. Стога, Повереник је указао да отац има право на ово одсуство, али применом спорних одредаба Закона у том случају уколико би користио одсуство не би остварио право на накнаду за одсуство са рада ради неге детета.

Иницијатива још увек није усвојена, односно Закон није изменјен у овом делу.

### **Иницијатива за допуну Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју ради утврђивања подстицаја за младе, жене и друге осетљиве групе становништва у руралним подручјима**

Повереник је Министарству пољопривреде, шумарства и водопривреде поднео иницијативу за допуну члана 3. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју<sup>498</sup> или другог одговарајућег члана овог закона којим би прописао подстицаје за младе, жене или друге

<sup>497</sup> „Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18- аутент. тумачење

<sup>498</sup> „Службени гласник РС”, бр. 10/13, 142/14, 103/15 и 101/16

осетљиве групе становништва у руралним подручјима. У иницијативи је наведено да је потреба унапређења положаја младих на селу већ препозната чланом 39. Закона о подстицајима у пољопривреди и руралном развоју али само за једну врсту подстицаја и то подстицаја програмима за диверсификацију дохотка и унапређење квалитета живота у руралним подручјима, док остале врсте подстицаја нису обухваћене посебним погодностима када су у питању млади.

Повереник је у иницијативи истакао да у области пољопривреде, на исти начин како је регулисана могућност утврђивања подстицаја под различитим условима и у различитом обиму уколико се ради о подручјима са отежаним условима рада, потребно омогућити подстицајне мере под повољнијим условима и/или у различитом обиму и за припаднике одређених осетљивих група становништва, попут младих и жена на тржишту рада, као и других осетљивих група, уколико су носиоци или чланови пољопривредног газдинства које се бави пољопривредном производњом. Основни циљ оваквог регулисања био би побољшање економског положаја младих, жена и других осетљивих група становништва на селу и омогућавања једнаких шанси корисницима подстицаја из ових категорија становништва, чиме би се могло утицати и на смањење даљег погоршања демографских трендова, веће задржавање и економска активност на селу, подстицање родне равноправности и једнакости појединих осетљивих категорија пољопривредника.

Министарство пољопривреде, шумарства и водопривреде је обавестило Повереника да ће приликом прве измене Закона размотрити увођење мере којом се подржавају жене на селу, као и да ће се размотрити могућност да се кроз мере руралног развоја уведу и подстицаји женама, односно другим осетљивим категоријама становништва на селу, као оним који се баве пољопривредним активностима тако и оним категоријама становништва који се баве непољопривредним активностима.

#### ***Иницијатива за измену чл. 3. и 4. Одлуке о изменама и допунама Кодекса понашања државних службеника***

Повереник је поднео Високом службеничком савету иницијативу за измену чл. 3. и 4. Одлуке о изменама и допунама Кодекса понашања државних службеника<sup>499</sup>. Анализа је показала да уколико државни службеник покрене поступак за заштиту од сексуалног узнемирања и/или дискриминације пред судом или Повереником, па у томе не успе, може се догодити да ће бити изложен позивању на одговорност зато што је затражио заштиту. С тим у вези, Повереник је истакао да је позивање на одговорност (виктимизација) изричito забрањено Законом о забрани дискриминације којим је прописано да дискриминација постоји ако се према лицу или групи лица неоправдано поступа лошије него што се поступа или би се поступало према другима, искључиво или углавном због тога *што су тражили*, односно намеравају да траже *заштиту од дискриминације* или због тога што су понудили или намеравају да понуде доказе о дискриминаторском поступању. Повереник је указао да се из наведене дефиниције може закључити да Закон о забрани дискриминације не пружа заштиту само лицима за која се у поступку утврди да су претрпела дискриминацију, већ и онима за које се у поступку утврди да нису били изложени дискриминаторном поступању. Такође, Законом о забрани

<sup>499</sup> „Службени гласник РС”, бр. 20/18 и 42/18

дискриминације прописано је да је забрањено вршење права утврђених овим законом противно циљу у коме су признати или са намером да се ускрате, повреде или ограниче права и слободе других, док се Одлуком о изменама и допунама Кодекса понашања државних службеника захтева да државни службеник буде свестан, односно да мора бити свестан да постоје разлози за покретање поступка за заштиту од дискриминације, односно сексуалног узнемирања, те се поставило питање да ли евентуално непознавање појма дискриминације и сексуалног узнемирања, или евентуалан неуспех државног службеника у поступку пред надлежним органима, треба да резултира могућношћу да запослени одговара због злоупотребе права на заштиту од дискриминације, односно сексуалног узнемирања.

Повереник је стога констатовао да спорне одредбе Одлуке о изменама и допунама Кодекса понашања државних службеника којим је прописана забрана понашања које представља „злоупотребу права на заштиту од дискриминације, односно сексуалног узнемирања“ не доприносе заштити државних службеника од дискриминације и сексуалног узнемирања, већ представљају препеку за тражење заштите. Повереник је указао да ова одредба може довести до тога да се државни службеници обесхрабре да траже заштиту од дискриминације, односно сексуалног узнемирања због страха да неће успети у поступку и да ће због тога трпети штетне последице.

Високи службенички савет обавестио је Повереника да је прихватио иницијативу и да је на седници одржаној 23. маја 2018. године донео Одлуку о изменама Кодекса понашања државних службеника.

#### ***Иницијатива за измену стандарда приступачности у поступку за акредитацију високошколских установа***

Поверенику се обратила народна посланица као координаторка Радног пакета 3 у оквиру ТЕМПУС пројекта „Једнак приступ за све – оснаживање социјалне димензије у циљу јачања Европског простора високог образовања“, EQUIED, који је реализован у периоду 2012-2015. године, а у оквиру којег је сагледана приступачност високошколских установа у Републици Србији.

Указано је да Закон о високом образовању<sup>500</sup> као и подзаконска акта још увек не обухватају поштовање принципа универзалног дизајна, што студентима са инвалидитетом и другим особама смањене покретљивости онемогућава, односно отежава похађање наставе, а самим тим и високо образовање.

Имајући у виду наведено Повереник је извршио анализу Правилника о стандардима и поступку за акредитацију високошколских установа и студијских програма<sup>501</sup>, Правилника о стандардима за почетну акредитацију високошколских установа и студијских програма<sup>502</sup>, Правилника о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма<sup>503</sup>, Правилника о стандардима за

<sup>500</sup> „Службени гласник РС”, бр. 88/17, 27/18-др.закон и 73/18

<sup>501</sup> „Службени гласник РС”, број 88/17

<sup>502</sup> „Службени гласник РС”, број 88/17

<sup>503</sup> „Службени гласник РС”, број 88/17

самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа<sup>504</sup> и Правилника о стандардима и поступку за спољашњу проверу квалитета високошколских установа<sup>505</sup>. По извршеној анализи Повереник је Националном савету за високо образовање и Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању упутио иницијативу за измену и допуну ових правилника са конкретним предлозима. Ови предлози се односе на измену и допуну стандарда у вези простора и опреме, односно организациона и материјална средства високошколских установа и утвђивања прописаних стандарда приступачности у стандарде неопходне за квалитетно извођење свих облика наставе, односно студијских програма високошколских установа. Такође, Повереник је указао да је ради омогућавања информационе и комуникационе приступачности потребно изменити и стандарде који се односе на приступачне веб презентације, прилагођене уџбенике, учила и помоћна наставна средства, односно одговарајућа помагала асистивне технологије.

#### ***Иницијатива за измену стандарда за постизање родне равноправности у поступку за акредитацију високошколских установа***

Националном савету за високо образовање и Националном телу за акредитацију и проверу квалитета у високом образовању упућене су иницијативе за измену стандарда у поступку за акредитацију високошколских установа са циљем стварања услова за постизање родне равноправности, када је реч о положају студената након завршетка основних студија, кандидата за избор у наставничка и сарадничка звања, те студената и запослених са породичним обавезама. Према бројним релевантним истраживањима у Србији не постоји разлика у стопи уписа дечака и девојчица у основну школу (98,4% дечака наспрам 98% девојчица), тако да је на нивоу основног образовања родна неједнакост готово елиминисана. Разлике у образовању између жена и мушкараца не постоје ни у погледу средње стручне спреме. На вишем нивоима образовања развија се тренд све већег учешћа девојака које се уписују (56%) и дипломирају (58%) на високим школама и факултетима, где проценат студенткиња чак и надмашује проценат студената. Ипак ова предност се губи на последипломским студијама. У иницијативи је наведено да је на пример у 2012. години докторирало више мушкараца (52%) него жена (48%), што се, између остalog, може објаснити стереотипним и патријархалним родним улогама, које спречавају жене да у потпуности уживају право на рад или стручно усавршавање у оној мери у које би то желеле. Наиме, постојећи обрасци који се тичу породичних улога и поделе породичних дужности између мушкараца и жена, посебно када је реч о бризи о деци, старијим и болесним члановима породице, могу значајно да утичу на укључивање жене у највише академске студијске програме, пре свега упис на докторске студије, а потом и на њихов напредак у академској каријери.

Анализирајући бројне међународне и домаће прописе, попут Конвенције о борби против дискриминације у области просвете, Међународног пакта о грађанским и политичким правима, Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена, Конвенција Међународне организације рада бр. 100 и 111, Препоруке о увођењу родне равноправности у образовање Савета Европе, као и одредбе прописа којима је регулисана забрана дискриминације и остваривање равноправности полова, Повереник је указао да је за постизање родне

<sup>504</sup> „Службени гласник РС”, број 88/17

<sup>505</sup> „Службени гласник РС”, број 88/17

равноправности у високом образовању потребно увести стандарде којим ће се од високошколских установа које су у поступку акредитације захтевати да израде и доставе стратегију и акциони план за постизање родне равноправности, у циљу гаранције једнаких права жена и мушкараца у образовној институцији, нарочито уколико имају породичне обавезе, било да је реч о студентима/кињама, запосленима или кандидатима/кињама који конкуришу за радна места на конкретном факултету. С тим у вези, Повереник је иницирао измену и допуну одговарајућих стандарда, односно измене и допуне правилника о стандардима и поступку за акредитацију, односно почетну акредитацију високошколских установа и студијских програма, о стандардима за самовредновање и оцењивање квалитета високошколских установа, о стандардима и поступку за спољашњу проверу квалитета високошколских установа, о стандардима и поступку за акредитацију студијских програма.

#### ***Иницијатива за измену Правилника о начину понашања и личном изгледу полицијских службеника и других запослених у Министарству унутрашњих послова***

Синдикат се обратио Поверенику у вези информације да ли је Повереник, у фази доношења давао мишљење на Предлог правилника о начину понашања и личном изгледу полицијских службеника и других запослених у Министарству унутрашњих послова, и уколико није, затражио је да Повереник дâ своје стручно мишљење на Правилник који је усвојен и објављен у Службеном гласнику РС, број 13/18. Синдикат је у свом допису навео да сматра да су поједине одредбе овог правилника дискриминаторне.

С тим у вези, а у потпуности уважавајући разлоге за његово доношење, Повереник се обратио Министарству унутрашњих послова иницијативом да ово министарство размотри доношење измена и допуна овог акта у циљу његове ефикасније примене и отклањања нејасноћа до којих примена појединих одредби може довести у пракси.

У иницијативи је наведено да се одредба члана 25. став 5. Правилника, односи на изглед као лично својство из Закона о забрани дискриминације. Наиме, овом одредбом је утврђено да није дозвољено да тетоваже буду на видљивим деловима тела, а уколико постоје треба да буду покривене одећом. Имајући у виду да се одредба односи на све запослене а уважавајући образложение Министарства унутрашњих послова, специфичност послова који се обављају у Министарству, као и чињеницу да се ови послови углавном обављају на јавним местима, мишљења смо да наведено ограничење везано за лични изглед полицијских службеника и службеница, није у потпуној сразмери са циљем који се жели остварити, а који се односи на безбедносни аспект приликом примене полицијских овлашћења.

Оправдност за увођење наведеног ограничења постојала би уколико је тетоважа по својој садржини расистичка, сексистичка, хомофобична, насилна или застрашујућа. Међутим, уколико тетоважа не нарушава углед и ауторитет службе, није увредљива за јавност или колеге, провокативна, не указује на неприхватљиве ставове према било ком појединцу или делу заједнице, нити је непристојна, груба или ласцивна, мишљења смо да ограничење може довести запослене или оне који желе да се запосле у Министарству у неравноправан положај у односу на особе које немају тетоважу.

Такође, имајући у виду упоредноправну праксу која уређују ову област, али и спремност Републике Србије да постане пуноправна чланица Европске уније, мишљења смо да је наведено ограничење потребно прецизније дефинисати, посебно имајући у виду да се све већи број грађана и грађанки одлучује да на овај начин изрази свој лични идентитет.

Даље, одредбама члана 27. ст. 1, 6, и 7. Правилника прописано је да униформисани полицијски службеник не може да носи браду, а може да носи бркове, који не смеју да прелазе висину линије горње усне, да уколико се полицијски службеници и други запослени фарбају, коса, бркови и брада морају да буду у природним нијансама боја, као и да униформисани полицијски службеници и други запослени не могу да имају дугачке ногте, ни ногте обојене флуоресцентним бојама.

У иницијативи је наведено да непосредном применом ове одредбе у пракси, запослени или они који желе да се запосле, могу бити стављени у неравноправан положај, због чега постоји несразмера између прописаних ограничења и циља који се односи на безбедносни аспект приликом примене полицијских овлашћења, те да је ова ограничења потребно прецизније дефинисати и прописати на начин који не нарушава лични идентитет сваког појединца. Примера ради у упореднopravnoj пракси је питање изгледа фризура, бркова и браде полицијских службеника, у неким случајевима регулисано на начин којим је као једини услов постављен захтев уредности, при чему ношење браде није забрањено.

Одредбом члана 28. став 2. Правилника прописано је да униформисани полицијски службеник не може да носи минђуше, док је ставом 3. прописано да униформисани полицијски службеници женског пола не могу да ноше више од једног паре минђуша, неупадљивог облика, боје и величине.

Имајући у виду да је наведена одредба у супротности са начелом равноправности полова, Повереник је указао Министарству да би је требало још једном размотрити и усагласити са Законом о забрани дискриминације и Законом о равноправности полова.

Предлажемо да предмет разматрања у поступку измене ове одредбе буде увођење ограничење у погледу ношења минђуша и за униформисане полицијске службенице, посебно уважавајући разлоге који се односе на на безбедносни аспект приликом примене полицијских овлашћења униформисаних полицијских службеника, односно дефинисање одредбе на начин који би довео до укидања ограничења ношења минђуша за униформисане полицијске службенике. На овај начин би се отклонила повреда начела равноправности полова.

Повереник је такође указао да применом одредаба прописаних у чл. 12. и 14. Правилника, којим је утврђен начин поздрављања полицијских службеника и кретање полицијских службеника у групи, у пракси може довести до дискриминације на основу старосног доба, будући да није на јасан начин дефинисано да ли је критеријум за утврђивање начина поздрављања, односно кретања у групи било старосно доба полицијских службеника или њихов чин/звање, односно функција.

## **Иницијатива за измене и допуне или стављање ван снаге Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору**

Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору<sup>506</sup> утврђује се начин одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и обим и рокови смањења броја запослених до дистицања утврђеног максималног броја запослених.

Одредбама члана 2. став 1. овог закона прописано је да се максималан број запослених утврђује по следећим системима јавног сектора: државни органи, јавне службе, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, док је ставом 3. прописано да систем јавних служби, у смислу овог закона, чине јавне службе којима је оснивач Република Србија или које плате својих запослених финансирају из буџета Републике Србије, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање без обзира ко је оснивач јавне службе.

У складу са чланом 4. овог закона Владе, за сваку календарску годину, утврђује се максималан број запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему аутономне покрајине и систему локалне самоуправе, на предлог Генералног секретаријата Владе, уз прибављено мишљење министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе и министарства надлежног за послове финансија.

Повереник сваке године подноси Народној скупштини извештај о стању у области заштите равноправности који у складу са чланом 48. овог закона садржи, поред осталог, и оцену стања, као и препоруке за унапређење равноправности. Једна од датих препорука у Редовном годишњем извештају о стању у области заштите равноправности за 2018. годину је и потреба измене или стављања ван снаге Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, имајући у виду последице по функционисање јавних служби (у области здравља, просвете, социјалне заштите, друштвене бриге о деци, науке и културе) као и последице на положај жена и ефикасно и континуирано функционисање државне управе. Стање у области заштите равноправности сагледано је у односу на релевантни правни оквир и обавезе које је Република Србија преузела ратификацијом одређених докумената, бројна истраживања и извештаје међународних и домаћих органа и организација, као и истраживања и праксе Повереника.

Приликом сагледавања ефекта примене Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору Повереник је указао да је потребно имати у виду и поједине конвенције Међународне организације рада, као што су Конвенција бр. 100 о једнаким накнадама за раднике и раднице за рад исте вредности, Конвенција бр.111 о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања, као и Конвенција бр. 183 о заштити материнства, која предвиђа усвајање мера за подршку родитељства.

У иницијативи је такође указано и на одредбе члана 20. Ревидиране европске социјалне повеље којима је утврђено да се стране уговорнице у намери да обезбеде ефективно остваривање права на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола, обавезују да признају то право и предузму одговарајуће мере да обезбеде или унапреде његову примену у областима приступа запошљавању,

<sup>506</sup> „Службени гласник РС”, бр. 68/15, 81/16- одлука УС и 95/18

заштити од отпуштања и враћању на рад, професионалног усмеравања, обуке, преквалификације и рехабилитације, услова запошљавања или радних услова, укључујући и надокнаду, као и развоја каријере који подразумева и унапређења.

*Заједничка информација Комитету за елиминисање дискриминације жена*<sup>507</sup> скреће пажњу на утицај који имају мере штедње на женска права у Србији. Иако су значајне економске реформе и мере штедње уведене и спроведене у претходним годинама, постоји потпуни недостатак процене утицаја мера штедње на родна питања. У овој информацији је наведено да мере попут забране запошљавања у јавном сектору имају знатно више негативног утицаја на жене него на мушкице, посебно на жене из вишеструко угрожених група (Ромкиње, жене са инвалидитетом, самохране мајке, жене у руралним подручјима, итд.). С друге стране, мере као што су смањење плате у јавном сектору такође утичу на жене више него на мушкице, јер жене представљају већину свих запослених у јавном сектору, што је поткрепљено подацима Републичког завода за статистику из 2017. године - готово 80% жена је запослено у центрима за социјални рад, више од 70% у образовању и око 70% у правосуђу. Стопа запослености жена је 38,1% у односу на 52,8% мушкица, а стопа неактивности жена 54,5% наспрам 38,2% стопе неактивности мушкица.

У Извештају Европске комисије за 2018. годину<sup>508</sup> у погледу напретка Републике Србије у процесу европских интеграција, оцењено је да је у области заштите људских права успостављен законодавни и институционални оквир, али да је потребно обезбедити његову доследну и ефикасну примену широм земље. У Извештају се као једна од највише дискриминисаних група наводе жене. Такође је у извештају наведено да подаци Републичког завода за статистику о положају жена и мушкица у Србији показују велике родне разлике.

Резултати истраживања<sup>509</sup> указују да мере штедње у јавном сектору које су уведене од 2015. године, а које подразумевају смањење плате и забрану запошљавања у јавном сектору, нису подједнако утицале на економски положај мушкица и жене, јер су већи терет реформи понеле жене. Наиме, ово истраживање је показало да су мере штедње у јавном сектору доследно примењене у секторима образовања, здравствене и социјалне заштите, као и јавној управи где већину запослених чине жене, али не и у јавним предузећима где већину запослених (скоро 70%) чине мушкици. У овом истраживању је наведено да мере штедње у јавном сектору нису у фокусу имале жене, због чега су изостали резултати у планираном смањењу разлика у зарадама између жене и мушкица. Даље је наведено да је на основу сагледавања основних показатеља на тржишту рада, указано да су мере штедње у јавном сектору утицале на незапосленост и неактивност и млађих и старијих жена, док на мушкице нису имале значајан ефекат. Према подацима наведеним у овом истраживању, стопа запослености жена је за око 15 процентних поена нижа од стопе запослености мушкица, а жене, иако имају исти ниво образовања и године радног искуства, зарађују око 12% мање од мушкица. Као једна од мера штедње у јавном сектору предвиђено је и да ће се запосленост

<sup>507</sup> *Information for the Committee on the Elimination of Discrimination against Women, Pre-sessional Working group for the 72nd session on reviewing the Republic of Serbia*, Асоцијација жена ФемПлатз и А11 - Иницијатива за економска и социјална права, јун 2018 - доступно на интернет адреси:

[https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT\\_CEDAW\\_ICO\\_SRBI\\_31783\\_E.pdf](https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/SRB/INT_CEDAW_ICO_SRBI_31783_E.pdf)

<sup>508</sup> Доступно на интернет адреси:

[http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu\\_dokumenta/qodisnji\\_izvestaji\\_ek\\_o\\_napretku/izvestaj\\_ek\\_o\\_srbiji\(1\).pdf](http://www.mei.gov.rs/upload/documents/eu_dokumenta/qodisnji_izvestaji_ek_o_napretku/izvestaj_ek_o_srbiji(1).pdf)

<sup>509</sup> *Истраживање о утицају мера штедње на положај жена у Србији*, које су спровели Фондација за развој економске науке (ФРЕН), UN Women и Амбасада Канаде

смањивати 5% годишње, од чега се углавном одустало, али је утицало на подстицање одласка у пензију, на основу чега се вероватноћа да жене које су пред пензионисањем оду раније у пензију повећала за 20%, а код жена млађих од 30 година се за 10% повећала вероватноћа да постану незапослене. Такође, у овом истраживању се наводи да жене и даље тешко постају предузетнице, изложене су дискриминацији када аплицирају за руководећа места и приликом запошљавања, а друштвене норме, традиционални ставови и стереотипи утичу на ограничавање напредовања жена у друштву и на тржишту рада.

Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору далеко више погађа жене, имајући у виду да у јавном сектору, нарочито у јавним службама, ради неупоредиво више жене него мушкараца. Закон има одређене неповољне ефекте на одржавање или заснивање запослења жена које су одсуствовале са рада ради трудничког, породилског или одсуства са рада ради неге детета, односно има неповољне ефекте како на жене које су пре овог одсуства биле запослене на одређено време код послодавца, тако и на оне које су биле запослене као замена до повратка запослених са одсуства. Поред тога, према поменутом истраживању применом закона повећала се вероватноћа да ће жене које су пред пензионисањем раније отићи у пензију, као и да ће се код жена млађих од 30 година повећати вероватноћа да постану незапослене.

У иницијативи је указано да поред негативних ефеката на жене, Закон о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору има и неповољне ефекте на запошљавање младих, што може утицати на миграције и одлив младих кадрова из земље.

Стога, да би се могло обезбедити ефикасно руковођење овим службама, потребно је да се испуни и одређени предуслови, међу којима је свакако и број запослених. Поједини руководиоци су „одговорност“ за неефикасност правдали недовољним бројем запослених и одлукама Комисије за давање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање код корисника јавних средстава. Иако одговорност за ефикасност не лежи увек само у броју већ може лежати и у капацитetu кадрова, поставља се главно питање реалних могућности Комисије да разматрајем конкретног захтева за одређени орган или установу сагледа и ефекте својих одлука на целокупно функционисање система. Такође се поставља питање како у појединим службама одржати процес рада и испуњеност стандарда услуга и струке у периоду чекања добијања сагласности, као и у случајевима да сагласност не буде дата. Примера ради када у центру за социјални рад нема више ниједног запосленог правника или када у предшколској установи на групу од тридесеторо деце није дата сагласност за запошљавање трећег васпитача.

Поверник је у иницијативи навео да с обзиром да је од ступања на снагу Закона о начину одређивања максималног броја запослених прошао одређени временски период, сада се могу сагледати ефекти овог прописа, али и последице које могу наступити уколико наведени закон остане на снази, при чему је истакнуто да је у међувремену целокупна ситуација у друштву промењена, а и бројни прописи су претрпели измене.

Имајући у виду све наведено, а посебно старосну и полну структуру незапослених лица на тржишту рада, у иницијативи је указано да је неопходно детаљно сагледати ефекте примене овог закона и оправданост његовог даљег важења. Приликом сагледавања ефеката нарочито треба имати у виду последице његове примене у погледу остваривања принципа родне

равноправности и адекватног вођења родно балансиране политике, продубљивање јаза између веће незапослености жена у односу на мушкарце, утицај на миграције и одлив нарочито младих кадрова, функционисање и развој кључних система попут социјалне и здравствене заштите, система просвете, науке, културе, образовања и других система, као и неопходности задовољавања потреба свих грађана и грађанки Републике Србије. Повереник је посебно указао да је приликом установљавања и вођења државних политика потребно имати у виду и утицај сваког прописа на положај одређених осетљивих група на тржишту рада.

С тим у вези Министарству државне управе и локалне самоуправе, као овлашћеном предлагачу, упућена је иницијатива за измене и допуне, односно стављање ван снаге Закона о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору, као и подзаконских аката донетих на основу овог закона.

#### **Иницијатива за допуну Закона о трговини**

Поверенику се дописом обратио Самостални синдикат трговине Србије, уз подршку Савеза самосталних синдиката Србије, са захтевом да се забрани рад недељом. У захтеву је између осталог наведено да се „позитивно правним прописима регулише да је недеља нерадан дан, а да за рад недељом као изузетак, запослени има право на увећану зараду у висини најмање 110% од основице“, међутим организација радног времена у делатности трговине је таква да готово све трговине раде недељом, а запослени не добијају увећану зараду за рад недељом, већ добијају слободан дан у току радне седмице, као и да је овакво стање слично и за рад у дане државних празника. Наведени захтев између осталог упућују, јер делатност трговине није делатност од јавног интереса, као и зато што „традиција, култура и вера наших грађана, вековима налаже да је недеља нерадан дан када се не ради, када се породица окупља и негују породичне вредности“.

Сагласно одредби Конвенције МОР-а број 106, која прописује да се раздобље недељног одмора мора, кад год је то могуће, подударити с даном у недељи који је према традицији или обичајима те земље или округа одређен као дан одмора, Повереник је у иницијативи истакао да се недеља у традиционалној култури у Србији, али и у народу схвата претежно као нерадни дан, дан одмора и свечаности, када је породица на окупу, дан када се не обављају послови, односно када се не ради, док је увођење недеље као радног дана и у делатностима које нису од егзистенцијалног значаја за становништво, на жалост само последица негативних ефеката транзиције која је довела и до промена у свакодневном раду, јер се активности све више усмеравају ка смањивању слободног времена, односно померању радног времена ка каснијим вечерњим сатима, па и ка раду недељом.

Повереник је анализирао одредбе члана 33. Закона о трговини<sup>510</sup> у односу на антидискриминационе одредбе Устава и Закона о забрани дискриминације и узимајући у обзир обавезу поштовања начела слободне трговине утврдио да постоји простор за унапређење равноправности запослених у трговинској делатности који раде недељом, допуном Закона о трговини којом би се кроз прецизно дефинисање одговарајућих изузетака, прописало правило

<sup>510</sup> Закон о трговини („Службени гласник РС”, број 52/19)

да се трговина на велико и трговина на мало не може обављати недељом и у дане државних и других празника одређених законом којим се уређују државни и други празници.

Повереник је указао да је Законом о раду између осталог утврђено да запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, као и да се недељни одмор по правилу, користи недељом. Као изузетак предвиђено је да послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа послана организација рада то захтева. Имајући у виду да је природа послана коју већина запослених у трговини обавља заправо трговина на мало, која је у складу са чланом 12. Закона о трговини дефинисана као продаја робе и/или пружање услуга потрошачима ради задовољавања личних потреба или потреба домаћинства, Повереник је мишљења да одређивање недеље као радног дана од стране послодаваца за велики број запослених у трговини, није оправдано ни са становишта природе послана коју обављају, а не представља ни одговор на захтеве који се односе на организацију рада у складу са Законом о раду.

У овој делатности налази се око 200.000 запослених, од чега су преко 70% жене, мајке и будуће мајке, говоре и подаци из публикације Републичког завода за статистику „Жене и мушкарци у Републици Србији“, да од укупног броја запослених жена у 2016. години који је износио 867 хиљада у сектору услуга ради 77,2% жене.

Имајући у виду наведено Повереник је Министарству трговине, туризма и телекомуникација поднео иницијативу за допуну Закона о трговини у циљу прецизног дефинисања одговарајућих изузетака и прописивања правила да трговине не раде недељом и у дане државних и других празника.

### **5.10.3.      Парнице за заштиту од дискриминације**

Повереник је, као независан државни орган с активном процесном легитимацијом, овлашћен да подноси тужбе суду због повреде прописа који забрањују дискриминацију, у своје име а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан. Када је у питању група лица, Поверенику сагласност није потребна. Ове парнице (тзв. *стратешке парнице*) Повереник покреће у општем интересу. С тим у вези и врши процену када ће и у којим случајевима подићи тужбу за заштиту од дискриминације. Ове парнице, односно одлуке донете у овим парницама допринесе унапређењу правне праксе, као и доследној примени прописа. Оне треба додатно да охрабре и подстакну жртве дискриминације на покретање антидискриминационих парница, као и да правно едукује и сензибилише јавност за проблем дискриминације.

Може се закључити да су од доношења Закона о забрани дискриминације, захваљујући донетим пресудама у поступцима које је покренуо Повереник, поједина спорна правна питања разрешена, попут надлежности за одлучивање о случајевима дискриминације, хитност поступања, питање активне легитимације у спору, употребе статистичких података као средства доказивања. Наведено је допринело развоју правне праксе, због чега има све мање дилема и размимоилажења у ставовима по различитим питањима. Тиме је Повереник показао

да је једна од улога вођења стратешких парница разрешење спорних правних питања како би се утро пут појединцима да самостално подносе тужбе суду и да у томе буду успешни.<sup>511</sup>

Такође, циљ Повереника јесте да својом процесном активношћу издејствује доношење повољних судских пресуда, којима се поред пружања правне заштите дискриминисаним лицима, упућује и јасна порука јавности да је дискриминација забрањена и да се делотворно санкционише. С друге стране, циљ, односно сврха стратешких парница треба да буде и обезбеђење правилног тумачења или правилне примене антидискриминационих прописа, те да се путем судске праксе појасни смисао одређеног прописа, или да се путем укаже на то да је одређени пропис потребно изменити, допунити, односно унапредити.<sup>512</sup>

Изазов у раду Повереника у овом домену представља притужба грађана која треба да испуни услове за тзв. стратешку парницу. Такође, као проблем намеће се и прибављање доказа за прво рочиште, на којем сви докази, у складу са законом, треба да буду представљени суду. Повереник, као странка у поступку, мора учинити вероватним да је до дискриминације дошло у конкретном случају.

Поред тога, понекад је проблем и прибављање сагласности лица које је претрпело дискриминацију, из различитих разлога, попут страха, неповерења и сл. а о чему је већ било речи у уводном и другим деловима овог извештаја. Ова сагласност нема карактер пуномоћја, јер Повереник упућује тужбу у своје име и у јавном интересу. Сагласност за подношење тужбе потребна је само онда када се тачно зна идентитет лица која сматрају да су дискриминисана, док није потребна уколико је акт дискриминације учињен према групи лица која се не могу идентификовати.

#### **Тужба против Фудбалског савеза Србије због дискриминације женских фудбалских клубова у односу на мушки фудбалске клубове, на основу пола**

Тужба је поднета против Фудбалског савеза Србије, због дискриминације женских фудбалских клубова у односу на мушки фудбалске клубове, на основу пола играча/ица. Наиме, чланом 79. Правилника о регистрацији, статусу и трансферу играча Фудбалског савеза Србије (Службени лист „Фудбал“ од 20. јуна 2011. године), прописано је да накнада трошкова уложених за обуку и развој играчице, коју исплаћује клуб женског фудбала за прелазак играчица, износи 15% од накнаде коју исплаћује клуб мушког фудбала за прелазак играча.

Првостепеном пресудом усвојен је у целости тужбени захтев Повереника за заштиту равноправности и утврђено је да је прописивањем правила из наведеног члана 79. Правилника Фудбалски савез Србије извршио дискриминацију женских фудбалских клубова на основу пола њихових играчица. Пресудом је наложено туженом да уклони дискриминаторну одредбу садржану у члану 79. Правилника, као и да објави пресуду у једном дневном листу са националним тиражом. Фудбалски савез Србије је изјавио жалбу на наведену пресуду, коју је

<sup>511</sup> Смернице за стратешке парнице, Повереник за заштиту равноправности, Београд, септембар 2018. доступно на интернет адреси: <http://ravnopravnost-5bcf.kxcdn.com/wp-content/uploads/2018/12/Smernice-za-strate%C5%A1ke-parnice-online-FINAL.pdf>

<sup>512</sup> Значај и улога стратешких парница у заштити од дискриминације у Републици Србији, ауторке Бранкица Јанковић поверилица за заштиту равноправности и проф др Ивана Крстић, регионална конференција „Размјена најбољих искустава у решавању кризења људских права са посебним фокусом на борбу против дискриминације“, Сарајево, Босна и Херцеговина, 15-16. фебруара 2018. године

Апелациони суд у Београду пресудом од 6. новембра 2012. године одбио као неосновану и потврдио пресуду Првог основног суда у Београду.

По ревизији Фудбалског савеза Србије, Врховни касациони суд је укинуо првостепену и другостепену пресуду и предмет вратио првостепеном суду на поновно одлучивање. Фудбалски савез Србије је одлуком од 10. јула 2013. године укинуо одредбу члана 79. Правилника, након чега је Повереник повукао тужбу.

**Тужба против банке због премештаја запослене жене на ниже радно место након повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге трећег детета**

Тужба је поднета против једне банке због премештаја запослене жене на ниже радно место након њеног повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге трећег детета. Тужбеним захтевом Повереник је тражио да суд утврди да је банка премештањем запослене на ниже радно место, одмах након повратка са породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, извршила акт дискриминације на основу пола, као и да суд наложи банци да запослену врати на радно место на којем се налазила пре одласка на породиљско одсуство и да банка објави пресуду у једном дневном листу са националним тиражом. Првостепени суд је донео пресуду којом је одбио тужбени захтев Повереника.

Апелациони суд у Београду одбио је као неосновану жалбу Повереника и потврдио првостепену пресуду. На пресуду Апелационг суда уложена је ревизија коју је Врховни касациони суд одбио.

**Тужба против ланца ресторана због дискриминације на основу пола у области запошљавања**

После појаве огласа на продајним местима ресторана „Желите да постанете део нашег тима? Потребне девојке за рад на шалтеру“, добровољни испитивачи дискриминације представили су се као заинтересовани кандидати за посао и разговарали су са запосленима и са особама које су се представиле као надлежне за разговор за посао. Разговори су обављени на три продајна места у Београду и на сва три места испитивачима мушких пола је саопштено да не могу да се запосле, јер је политика фирме да запошљавају само жене. Повереник је овим поводом поднео тужбу против ланца ресторана због дискриминације на основу пола, јер запошљавају искључиво жене.

Првостепени суд је одбио тужбени захтев Повереника. Одлучујући по жалби Апелациони суд је преиначио првостепену пресуду, усвојивши тужбени захтев Повереника у целости. Пресудом Апелационог суда утврђено је да је ово привредно друштво објављивањем огласа за посао „Желите ли да постанете део нашег тима? Потребна девојка за рад на шалтеру“ извршило непосредну дискриминацију на основу пола у области рада, због чега је туженом забрањено да будуће, на било који начин у оквиру обављања своје делатности понавља акт дискриминације при оглашавању радних места и приликом заснивања радног односа, на основу пола или било ког другог личног својства, и наложено му је да објави пресуду у једном дневном листу са националним тиражом.

Врховни касациони суд је одбио ревизију ланца ресторана изјављену против пресуде Апелационог суда. Врховни касациони суд је у својој одлуци навео да је Апелациони суд, правилно применио материјално право када је закључио да је тужени наведеним поступањем извршио акт непосредне дискриминације на основу пола и када је својом одлуком преиначио првостепену пресуду и усвојио тужбени захтев Повереника у целости.

#### **Тужба против послодавца због дискриминације припаднику ромске националне мањине приликом запошљавања**

Тужба је поднета против једног послодавца због дискриминације у области запошљавања припаднику ромске националности. Он је за потребе рада на пословима брања малина сачинио документ под називом „Напомена“ у којем је навео „да се не примају радници ромске националности (због неслагања са радницима друге националности и могућих последица које могу настати међусобно у току заједничког боравка код послодавца)“. Наиме, жена ромске националности се електронским путем обратила овом послодавцу поводом огласа за посао брања малина који је објављен на сајту за запошљавање, и навела да су она и супруг заинтересовани за посао и да су искусни радници. Тражила је информације о условима рада и висини зараде. Истог дана је добила одговор у којем су, поред информација о почетку сезоне брања малина и висине дневница, достављена и два документа под називом „Уговор“ и „Напомена“, у којем је наведен спорни текст. Повереник је сматрао да је тиме извршен акт непосредне дискриминације у области рада и запошљавања према лицима ромске националности. Повереник је истакао у тужби да је тужени на овај начин ускратио могућност припадницима ромске националности да буду ангажовани на пословима брања малина. Повереник је такође тужбом тражио од суда да усвоји привремену меру, како би се одмах из употребе повукао спорни документ.

Тужени је оспорио тужбу и тужбени захтев као неоснован, указујући на то да су на газдинству његових родитеља запошљавани припадници ромске националности и да је у текућој сезони брања малина ангажован један Ром под једнаким условима. Тужени је даље истакао да нема предрасуда према Ромима, да има и пријатеље међу њима, те да им није ускраћивао право да се пријаве за посао брања малина. Објаснио је да је наведени текст унео у напомену, јер већина припадника других националности има предрасуде према Ромима, са којима су се ранијих година током сезоне брања малина сукобљавали.

Виши суд је решењем усвојио привремену меру како би се одмах из употребе повукао спорни документ. Након спроведеног поступка овај суд је донео пресуду којом се тужбени захтев повереника усваја у целости.

Утврђено је да је тужени ускратио право на рад припадницима ромске националне мањине, чиме је извршио дискриминацију у области рада на основу националне припадности. Пресудом је наложено туженом да из конкурсних услова уклони одредбе којима се искључују припадници ромске националне мањине, да убудуће не понавља акт дискриминације, као и да упути писано извиђење оштећеној и да о свом трошку објави пресуду у листу са националним тиражом. На ову пресуду тужени је изјавио жалбу, а Апелациони суд у Београду је одбио

жалбу туженог и потврдио првостепену пресуду којом је усвојен тужбени захтев Повереника. Пресуда је постала правноснажна.

#### **Тужба против привредног друштва због дискриминације на основу осуђиваности, пола, брачног и породичног статуса и здравственог стања**

Тужба је поднета против привредног друштва које је на својој интернет презентацији објавило упитник за запослење у којем се од кандидата и кандидаткиња који конкуришу за посао захтевају подаци који се тичи њихових личних својстава, и то: пола, брачног и породичног статуса, здравственог стања, као и осуђиваности. У упитнику су постављена следећа питања: „Да ли сте икада били осуђивани? Брачно стање, број деце и са ким живите? Колико деце плаирате и када? Да ли супруг ( партнер) ради и где? Да ли сте боловали или болујете од неке болести?“

Првостепени суд је у целости усвојио тужбени захтев Повереника утврдивши да је постављањем наведених питања тужени извршио акт дискриминације, те је на тај начин направио разлику у односу на кандидате на основу њихових личних својстава, за шта не постоји објективно и разумно оправдање. Пресуда је постала правноснажна.

#### **Тужба због дискриминације на основу здравственог стања у области рада**

Повереник је 2017. године поднео Вишем суду у Београду тужбу против послодавца због дискриминације подноситељке притужбе на основу здравственог стања и инвалидитета у области рада и запошљавања. Наиме, запослена је оболела од леукемије али је наставила са радом. Комисија органа вештачења Републичког фонда за пензијско и инвалидско осигурање у поступку оцене радне способности утврдила је да је именована особа са инвалидитетом која се запошљава под општим условима и да није способна за послове који захтевају сменски продужени и ноћни рад, тешка физичка оптерећења и рад са канцерогеним материјама било које врсте, те да је уз наведена ограничења способна за рад у свом занимању који би се обављао у преподневној смени. Тужени је у решењу о отказу уговора о раду навео да запосленој престаје радни однос због „организационих промена код послодавца, немогућности запослене услед здравственог стања да више обавља овај посао и немогућности послодавца да примени мере за запошљавање вишака запослених, предвиђене чланом 155. став 1. тачка 5. Закона о раду.“ Тужени је takoђе у изјашњењу на притужбу навео да нема простора да на самом почетку има запослене који имају здравствени проблем да обављају свој посао. Имајући у виду обележја извршене дискриминације, укупне околности случаја и потребу пружања делотворне заштите од дискриминације, у складу са својим овлашћењима, користећи активну процесну легитимацију Повереник је поднео тужбу Вишем суду због непосредне дискриминације запослене на основу здравственог стања и инвалидитета као личних својстава, у области рада.

До краја 2018. године одржана су три рочишта и једно у 2019. години, док је последње рочиште из јула месеца отказано због избора поступајућег судије за судију у Апелационог суда у Београду.

## **Тужба због дискриминација на основу пола, брачног и породичног статуса и позивања на одговорност**

Поверенику се у 2019. години обратила запослена притужбом против послодавца због дискриминације у области рада на основу пола, породичног статуса и позивања на одговорност - виктимизације као посебног облика дискриминације, након чега је Повереник уз њену сагласност покренуо парнични поступак за заштиту од дискриминације.

Тужба је поднета из разлога што је послодавац дискриминисао запослену у току трајања трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, на основу пола и породичног статуса тако што је у току трајања трудноће уценио потписивањем бланко споразума о престанку радног односа, тражио да сама да новац за уплату доприноса, нередовним и нецеловитим уплаћивањем доприноса због којих је отежано остваривала право на здравствену заштиту и боловање, ускраћивањем права из радног односа, као што је право на плаћено одсуство због одласка код лекара, као и на накнаду зараде прописану Законом о финансијској подршци породици са децом. Поред тога активирањем бланко споразума о престанку радног односа, односно одјаве са осигурања, након пријаве инспекцији, обавештавања јавности и подношења притужбе за заштиту од дискриминације је додатно стављена у лошији положај у периоду трајања породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, чиме је послодавац извршио и посебан облик дискриминације – позивање на одговорност из члана 9. Закона о забрани дискриминације. Ова стратешка парница покренута је у јавном интересу, како би се и судском праксом указало да је овакво понашање послодаваца недопустиво. Повереник је поднео тужбу и због чињенице учсталости дискриминације жена на тржишту рада по основу пола, као и брачног и породичног статуса. Наиме, већ годинама за редом, као што се види и из овог извештаја, дискриминација по основу пола, као и брачног и породичног статуса жена је у врху по броју поднетих притужби. Прво рочиште у овој правној ствари још увек није заказано.

### **5.10.4. Прекрајни поступци**

Повереник је у складу са чланом 33. Закона о забрани дискриминације, између осталог, овлашћен да покреће прекрајне поступке због повреде права из овог закона.

Велики изазов у поступцима за прекрајноправну заштиту од дискриминације представља протек времена и наступање апсолутне застарелости за вођење прекрајних поступака. С обзиром да су углавном прекрајноправни поступци које је покренуо Повереник обустављени због застарелости, поставља се питање ефикасности прекрајноправне заштите. Такође, прекрајни судови о исходима поступака углавном не обавештавају Повереника, односно обавештавају га тек након захтева овог органа.

Најчешће повреде права због којих је Повереник покретао прекрајне поступке су због дискриминаторних огласа, као и дискриминације на основу пола и брачног и породичног статуса. Приметна је пракса појединих послодаваца да доприносе за обавезно социјално осигурање не уплаћују у складу са законским обавезама.

### **Покренут прекрајни поступак због објављеног огласа који садржи дискриминаторне услове у вези пола, старосног доба и изгледа**

Захтев за покретање прекрајног поступка поднет је против једног привредног друштва и генералног директора, због објављивања огласа који садржи дискриминаторне услове, а за запошљавање на радном месту пословни секретар – администратор. Кандидати/киње који желе да конкуришу за посао у овом предузећу, поред услова који се односе на стручност и компетенцију, морали су да испуне и услове који се тичу њихових личних својстава – пола, старосног доба и изгледа. Наиме, у огласу за радно место пословни секретар – администратор, наведено је да особа која конкурише мора бити женског пола, од 25 до 35 година старости, пријатног изгледа. Такође, у огласу је наведено да је у назначеном року потребно доставити пословну биографију са три фотографије. Прекрајни суд у Београду донео је решење којим се одбацује захтев за покретање прекрајног поступка, јер је непотпун, односно не садржи основне податке за окривљено одговорно лице. Повереник је поднео жалбу Вишем прекрајном суду у Београду због битне повреде одредаба прекрајног поступка и повреде одредаба материјалног права. Виши прекрајни суд је уважио жалбу и укинуо првостепено решење прекрајног суда. Решењем Прекрајног суда у Београду обустављен је прекрајни поступак због наступања застарелости.

### **Покренут прекрајни поступак због огласа који садржи дискриминаторне услове у вези пола и старосног доба**

Захтев за покретање прекрајног поступка поднет је против привредног друштва и генералног директора, због објављивања огласа који садржи дискриминаторне услове, а за запошљавање на радном месту референт у књиговодству и администрацији. Кандидати/киње који желе да конкуришу за посао у овом предузећу, поред услова који се односе на стручност и компетенцију, морају да испуне и услове који се тичу њихових личних својстава – пола и старосног доба. Наиме, у огласу за радно место референт у књиговодству и администрацији, наведено је да особа која конкурише мора бити женског пола, до 35 година старости. Прекрајни суд у Београду је одбацио захтев Повереника због недостатка података о одговорном лицу и чињеничном стању. Повереник за заштиту равноправности је изјавио жалбу на ову одлуку суда. Затражено је од Вишег прекрајног суда да укине побијано решење и одреди покретање прекрајног поступка против окривљених.

Виши прекрајни суд у Београду донео је решење којим уважава жалбу Повереника и укида решење Прекрајног суда у Београду, те предмет враћа првостепеном суду на поновни поступак и одлучивање. Због наступања застарелости вођења прекрајног поступка, решењем Прекрајног суда у Београду поступак је обустављен.

### **Покренут прекрајни поступак због огласа за запошљавање који садржи дискриминаторне услове у вези старосног доба и изгледа**

Прекрајни поступак је покренут против једног привредног друштва и директора, као одговорног лица, због објављивања огласа који садржи дискриминаторне услове за запошљавање на радном месту пословни асистент и хостеса. Кандидати који желе да

конкуришу за ове послове, поред услова који се односе на стручност и компетенције, морају да испуне и услове који се тичу њихових личних својстава - старосног доба и изгледа. Наиме, у огласу за ово радно место је наведено да особа која конкурише мора имати од 20 до 40 година, средњу, вишу или високу стручну спрему друштвеног смера, напредно познавање рада на рачунару, активно знање пословног енглеског језика, као и да кандидат/киња треба да буде пријатног изгледа. Слична ситуација је и са радним местом хостесе, где кандидати/киње који желе да конкуришу за посао у овом предузећу, поред услова који се односе на стручност и компетенције, морају да испуне и услове који се тичу њихових личних својстава – пола, старосног доба и изгледа. Наиме, у огласу за посао хостесе, наведено је да особа која конкурише мора имати од 21 до 30 година живота и треба да буде пријатног изгледа. Иако послодавац није изричito у тексту конкурса поставио услов који се односи на пол кандидата, из саме формулатије назива радног места – „хостеса“, јасно је да се тражи особа женског пола.

Решењем прекршајног суда у Београду обустављен је прекршајни поступак услед наступања застарелости за вођење прекршајног поступка.

#### ***Покренут прекршајни поступак због одбијања послодавца да продужи уговор о раду запосленој искључиво због трудноће***

Захтев за покретање прекршајног поступка поднет је против привредног друштва, бившег послодавца подноситељке притужбе који је противно обавези према програму за запошљавању младих „Прва шанса“, одбио да подноситељки притужбе и њеним колегиницама продужи уговор о раду искључиво због трудноће. Прекршајни суд у Кикинди донео је пресуду којом је окривљене огласио кривим, јер су дискриминаторно поступили према запосленој и учинили прекршај из Закона о забрани дискриминације. Кажњени су новчаном казном – правно лице 10.000,00 динара, а одговорно лице 5.000,00 динара.

#### ***Покренут прекршајни поступак против привредног друштва и одговорног лица због дискриминаторног упитника за запослење на основу више личних својстава***

Захтев за покретање прекршајног поступка поднет је против привредног друштва и директора, као одговорног лица, због упитника за запослење који је постављен на интернет презентацији овог привредног друштва. Упитник садржи дискриминаторне услове за кандидате који желе да заснују радни однос код овог послодавца, од којих се захтева да одговоре на питања која се тичу њихових личних својстава: брачног стања, националности, верске припадности (која вам је слава, да ли верујете у бога), страначке припадности и осуђиваности. Прекршајни суд у Београду донео је пресуду којим су окривљени огласио кривим и кажњени новчаним казнама – правно лице 100.000,00 динара, а одговорно лице 40.000,00 динара. Прекршајни апелациони суд, укинуо је првостепену пресуду, поводом жалбе окривљеног, и предмет вратио на поновни поступак. У поновљеном поступку, Прекршајни суд у Београду донео је пресуду којом је окривљене опет огласио кривим и казнио их новчаном казном – правно лице 100.000,00 динара, а одговорно лице 40.000,00 динара. Пресуда је постала правоснажна.

### **Покренут прекрајни поступак против предузетника због дискриминације на основу пола и породичног статуса**

Повереник је покренуо прекрајни поступак против послодавца, из разлога што запосленој, након што га је обавестила да је трудна, није уплатио доприносе за обавезно социјално осигурање. Оваквим поступањем повређено је начело забране дискриминације. У новембру 2019. године, донето је решење којим је поступак прекинут, због чињенице јер се не зна боравиште окривљеног. У решењу је наведено да ће се прекрајни поступак наставити када престану сметње које су изазвале прекид.<sup>513</sup>

### **Покренут прекрајни поступак због огласа у којем се поред услова који се односе на стручност и компетенције, тражи испуњење услова да су кандидати/киње завршили „државни“ правни факултет**

На интернет берзи послова објављен је оглас адвокатске канцеларије, која позива заинтересоване кандидате/киње да се јаве уколико желе да заснују радни однос, односно, стекну приправнички стаж код овог послодавца. Кандидати/киње који желе да конкуришу за посао у овој адвокатској канцеларији, на радном месту *приправник/волонтер*, поред услова који се односе на стручност и компетенције, морају да испуне и услов да су завршили државни правни факултет. У захтеву за покретање прекрајног поступка је наведено да чињеница да ли је кандидат стекао диплому у установи чији је оснивач Република Србија или друго лице, није стварни и одлучујући услов за обављање посла код овог послодавца. Прекрајни суд у Београду, обуставио је прекрајни поступак против окривљене. Повереник је уложио жалбу Вишем прекрајном суду. Виши прекрајни суд донео је решење којим уважава жалбу Повереника и укида решење Прекрајног суда у Београду, те предмет враћа првостепеном суду на поновни поступак и одлучивање. Због наступања застарелости вођења прекрајног поступка, решењем Прекрајног суда у Београду поступак је обустављен.

### **Покренут прекрајни поступак против предузетника због дискриминације на основу пола, породичног статуса и здравственог стања**

Захтев за покретање прекрајног поступка поднет је против предузетника који запосленој за време породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, и током боловања (дијагностикован канцер леве дојке) није уплатио накнаду зараде за период од маја до октобра 2018. године, као ни доприносе за обавезно социјално осигурање. Поступак је у току.

<sup>513</sup> Закон о прекрајима („Службени гласник РС“, број 65/13, 13/16 и 98/16 – одлука УС), члан 245. став 3.

## **5.11. ОСТАЛИ ИСХОДИ ПОСТУПАКА**

Мишљења и препоруке Повереника у којима је утврђена дискриминација у области рада и запошљавања, као и поједина мишљења у којима није утврђена дискриминација, представљени су у претходним деловима извештаја.

У овом делу биће представљени примери исхода поступака који нису завршени мишљењем, односно, мишљењем са препоруком, с обзиром да је Законом о забрани дискриминације прописано да Повереник не поступа по притужби у следећим случајевима: 1) кад је по истој ствари покренут поступак пред судом или је поступак пред судом правоснажно окончан; 2) када је очигледно да нема дискриминације на коју подносилац притужбе указује; 3) када у истој ствари већ поступао, а нису поднети нови докази и 4) када је због протека времена од учињене повреде права немогуће постићи сврху поступања.

У случајевима када постоји неки од законских разлога за обуставу поступка, Повереник поступа по притужби, тако што након детаљног сагледавања правног оквира и доступних релевантних истраживања и других података, доноси акт којим обавештава подносиоца притужбе о разлозима због којих се неће даље поступати по притужби, уз пружање детаљних информација о томе коме се може обратити и на који начин може заштити своја права. Тако се у случајевима одбацивања притужби због ненадлежности (притужбе се односе на повреде права чије је испитивање и утврђивање у надлежности других државних органа) подносиоци притужбе обавештавају о разлозима за одбацивање притужбе, а дају им се и информације о томе који је орган надлежан у конкретном случају.

Што се тиче одбацивања притужби због непотпуности, најчешће подносиоци притужбе не доставе доказе, односно, не допуне документацију у остављеном року. Сваки подносилац непотпуне притужбе обавештава се о разлозима због којих је притужба непотпuna, као и о томе које податке је неопходно да достави и/или шта треба да приложи уз притужбу, уз остављање рока од 15 дана за допуну притужбе. У складу са Законом о забрани дискриминације, подносилац притужбе је дужан да уз притужбу поднесе и доказе о претрпљеном акту дискриминације, односно доказе којима чини вероватним да је до дискриминације дошло. Уколико у остављеном року подносилац не отклони недостатке, односно не достави податке и доказе неопходне за поступање, Повереник не може даље поступати по притужби.

У пракси је, приликом извођења доказа у појединим поступцима у области рада и запошљавања, уочено да је код лица која траже заштиту или код појединих сведока присутан страх од губитка посла, мобинга или касније виктимизације, због чега појединци одустају од даљег вођења поступка односно у датом року не изврше допуну или предложени сведоци одбију да дају исказ. Са друге стране, у пракси постоје и бројни проблеми везани за сам ток поступка, попут проблема у достави поднеска како из разлога што је непозната, нетачна, непотпuna адреса лица за које се сматра да је извршило дискриминацију, сведока и сл. или у случајевима када је достава неуспела.

У појединим случајевима, подносилац повуче притужбу јер су се након обраћања органу, послодавац и запослени договорили о мирном начину решавања спорног питања.

Подаци наведени у овом извештају указују да обраћање Поверенику не одражава у пуној мери размере изазова са којима се грађани у области рада и запошљавања суочавају. Кроз праксу Повереника и спроведена истраживања, уочено је да постоји велика диспропорција између перцепције грађана и грађанки о постојању дискриминације и броја пријављених случајева, као и разлика између броја пријављених случајева и случајева у којима је дискриминација у области рада и запошљавања утврђена, како у поступку пред Повереником, тако и у судским поступцима. Ово потврђују и резултати спроведеног истраживања *Дискриминација на тржишту рада*, према којима сви испитани актери на тржишту рада сматрају да је дискриминација у овој области широко распострањена (92% анкетираних послодаваца, 86% незапослених и 84% запослених лица), док свега око трећина испитаника изјављује да је дискриминацију и доживело. Такође је питање у колико би се случајева дискриминација заиста и утвдила.

У овом делу извештаја ће, управо због исказане перцепције грађана о постојању дискриминације у овој области, као и броја случајева у који нису завршени мишљењем, бити представљени поједини примери из праксе поводом којих је поступак обустављен јер је било очигледно да нема повреде права из антидискриминационих прописа, због недостатка личног својства или због непостојања узрочно-последичне везе између личног својства и учињеног акта, због вођења судског поступка, ненадлежности, протека времена и сл.

#### **Обустављен поступак по 41 притужби због вођења судског поступка по истој правној ствари**

Повереник је примио 41 притужбу чланова и чланица нерепрезентативног синдиката у једној здравственој установи. Наиме у притужбама је наведено да је здравствена установа против које су притужбе поднете, појединачним решењима ставила ван снаге решења којима је члановима и чланицама тог синдиката одобрено плаћено одсуство са рада у трајању од 32 часа у току једног месеца ради обављања функције у синдикату, као и накнада плате за одобрене часове плаћеног одсуства, због чега сматрају да су наведена лица дискриминисана јер нису чланови, односно чланице репрезентативног синдиката. У притужбама је појашњено да су решења донета на основу претходног Посебног колективног уговора, а која су задржана и у новом Посебном колективном уговору који је ступио на снагу у јануару 2019. године, као и да је поводом донетих решења покренут судски поступак пред надлежним судом.

Током поступка је утврђено да је пред надлежним судом покренута колективна тужба лица која су се притужбама обратила овом државном органу, као и да је Уставном суду поднета Иницијатива за оцену уставности и законитости Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Увидом у Иницијативу за оцену уставности и законитости Посебног колективног уговора, утврђено је да је наведеном иницијативом тражена оцена уставности и законитости, између остalog, и члана 127. ст. 1. 2. и 3. Посебног колективног уговора, према којима послодавац има обавезу да омогући плаћено одсуство ради обављања синдикалних функција („40 плаћених

часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова“) само представницима репрезентативног синдиката у установи, будући да право на слободне сате за синдикални рад у вишим органима и телима синдиката (окружни, градски, покрајински и републички орган синдиката) имају само представници синдиката који припада репрезентативном синдикату у делатности здравствене заштите становништва у Републици Србији. У иницијативи је појашњено да је овако постављена одредба Посебног колективног уговора у супротности са чланом 21. Устава Републике Србије којом се забрањује сваки облик дискриминације, Конвенцијама Међународне организације рада, као и члановима 211.и 239. Закона о раду и чланом 2. став 1. тачка 1. Закона о забрани дискриминације, који забрањује дискриминацију и стављање у неравноправан положај на основу синдикалне припадности.

Увидом у тужбе којима су покренути поступци пред надлежним судовима, као и Иницијативу за оцену уставности и законитости Посебног колективног уговора, утврђено је да су тужбе и иницијатива засноване на истом чињеничном и правном основу као и притужбе, због чега је Повереник донео закључак о обустави поступка, сагласно члану 36. став 1. Закона о забрани дискриминације и члану 22. став 1. тачка 1. Пословника о раду Повереника.

#### **Избор кандидата пријављених на конкурс**

Жена са инвалидитетом је конкурисала за радно место и није примљена, а притужбу је поднела јер сматра да послодавац има обавезу да је прими на основу Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, с обзиром да једино она, од свих кандидата који су конкурисали, има инвалидитет. Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом јесте предвиђена обавеза послодавца да на одређен број запослених има запослене и особе са инвалидитетом, али овим законом није прописана обавеза послодавца да даје предност особама са инвалидитетом приликом запошљавања. Самим тим, чињеница да она има инвалидитет не представља обавезу послодавца да је запосли. Дискриминаторно поступање би постојало да је подноситељка притужбе, приликом конкурисања за посао, показала најбоље резултате за одређено радно место, а послодавац одбио да је запосли само зато што има инвалидитет.

#### **Кандидаткиња за посао сматра да није добила посао и да је стављена у неједнак положај у односу на остале кандидате**

Подноситељка притужбе се пријавила на конкурс за радно место нормативни послови за грађанска стања, који је објављен у листу Националне службе за запошљавање, али пријава није узета у разматрање приликом доношења одлуке о избору кандидата, већ је закључком одбачена пет дана након доношења одлуке. Као разлог је наведено да није доставила лекарско уверење, док је кандидаткиња која је добила посао доставила лекарско уверење старо седам година. Подноситељка притужбе је истакла да других кандидата није било и да једино она испуњава услове конкурса. Сматра да је оваквом одлуком градске управе стављена у неједнак положај у односу на друга лица. Подноситељки притужбе је указано да нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације, јер недостаје један од суштинских и конститутивних елемената дискриминације – основа дискриминације, те да не може поступати у овом предмету, сагласно члану 36. став 2. Закона о забрани дискриминације. Међутим

наведено не значи да није дошло до повреда евентуално других права, која нису у надлежности Повереника.

### **Ромкиња није запослена након обављене стручне праксе**

Жена ромске националности поднела је притужбу јер није запослена у установи у којој је обавила стручну праксу. Сматрала је да је послодавац требало да је запосли, јер у тој струци нема кадрова ромске националности. Законом о раду је прописано да послодавац има пуну слободу да самостално, у складу са важећим прописима и на основу објективних критеријума, одлучује о избору лица које ће запослiti или радно ангажовати, процењујући њихова стручна знања, компетенције и способности, а уједно није прописана обавеза послодавца да запосли особе након обављене стручне праксе.

### **Незапошљавање након вишегодишњег волонтирања**

Подносителька притужбе је дипломирана хемичарка, која је неколико година волонтирала у једном институту за јавно здравље. Навела је да није примљена у стални радни однос, а да је у то време запослена њена колегиница која је ћерка начелника једног државног органа и секретарица директора института. Сматра да је дискриминисана на основу брачног стања и породичног статуса колегинице која је примљена у стални радни однос. На основу навода из притужбе и доказа који су достављени, констатовано је да евентуално неједнако поступање није узроковано било којим личним својством подносительке притужбе. Што се тиче особе која је примљена у радни однос, указано је да пријем није заснован њеним личним својством већ личним идентитетом – чињеницом да је у рођачким односима са особама блиским директору института. Подносительки притужбе је појашњено да би дискриминација на основу брачног статуса постојала у случају да је кандидаткиња за радно место дипломиране хемичарке одабрана на основу чињенице да ли је или није у браку, као и да би пример за дискриминацију на основу породичног статуса могла да буде ситуација у којој се од кандидата траже подаци о родитељима или деци и слично, па да ти подаци утичу на одлуку послодавца о пријему у радни однос.

### **Наставница музичке културе ради непуно радно време**

Подносителька притужбе је навела да од 1991. године ради као наставница музичке културе у основној школи, и да од септембра 2015. године, у школи у којој је запослена ради непуно радно време. Истакла је да је у другој школи наставник музичке културе отишао у пензију и да се из тог разлога обратила директору те школе, како би се попунило радно место, али јој директор школе није одговорио на захтев. Навела је да се обраћала просветној инспекцији и начелници школске управе, али је добила одговор да директори школа одлучују кога желе да запосле. Између осталог, истакла је да је директор школе затражио мишљење Министарства просвете, науке и технолошког развоја о могућности да је радно ангажује с обзиром да је завршила вишу школу у трајању од три године. Навела је да је према Закону о основама система образовања и васпитања наставник и лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама у трајању од три године или вишим образовањем. Подносительки притужбе је указано да у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани

дискриминације, јер недостаје један од суштинских и конститутивних елемената дискриминације – основа дискриминације.

### **Италијан сматра да је дискриминисан у области запошљавања у Србији**

Један италијански држављанин поднео је притужбу против Националне службе за запошљавање у којој је навео да је стално настањени странац у Републици Србији, а да су према одредбама Закона о странцима стално насељени страни држављани изједначени у правима и обавезама са домаћим држављанима. Међутим, Национална служба за запошљавање је од њега захтевала да прибави дозволу за рад за коју се плаћа такса у износу од 12.530,00 динара. Истакао је да се од домаћих држављана не тражи дозвола за рад, што га ставља у неповољнији положај. Да би се правилно сагледала ситуација у којој се налази подносилац притужбе, било је потребно анализирати прописе који регулишу права странаца. Подносиоцу притужбе је најпре указано да се права странаца да ступају у одређене односе, према њиховој доступности, сврставају у три категорије. То су *апсолутно резервисана права*, која су доступна само домаћим држављанима (бирачко право, обављање јавних функција итд.), *релативно резервисана права*, која су доступна странцима уколико је испуњен одређени услов (реципроцитет, домицил у домаћој држави, дозвола, одобрење) и *општа права* која су странцима дозвољена под једнаким условима као и домаћим држављанима. Закон о странцима у члану 37. прописује да је странац којем је одобрено стално настањење, изједначен у правима и обавезама са држављанима Републике Србије, осим у погледу оних права и обавеза од којих је изузет, на основу Устава и закона. Закон о запошљавању странаца прописује ближе услове за заснивање радног односа са страним држављанима, па се тако странац запошљава уколико су испуњени услови прописани законом, односно потврђеним међународним уговором. Запошљавање странаца остварује се под условом да странац има одобрење за стално настањење или одобрење за привремени боравак и одобрење за заснивање радног односа (дозволу за рад). Овим је право странаца да заснују радни однос установљено као *релативно резервисано право*. Италијанском држављанину је даље указано да постоји оправдан интерес Републике Србије да одређена права сврста у ред апсолутних или релативно резервисаних права за домаће држављане, што је пракса и у осталим демократским друштвима. Страни држављани имају једнака права и обавезе у погледу рада, запошљавања и самозапошљавања као и држављани Републике Србије, уколико су испуњени наведени законски услови. Заштита права и интереса домаћих држављана је законити циљ, а признавање права на рад странцима, уз постављање услова као што је издавање радне дозволе, примерено је средство за постизање тог циља. Самим тим, у конкретном случају нема повреде начела једнаких права и обавеза.

### **Степен и врста образовања нису лична својства**

Подносилац притужбе је тврдио да је дискриминисан због свог образовног статуса – јер је дипломирани економиста. Систематизација у државном органу у којем је био запослен је промењена и сектор у којем је радио дуги низ година је укинут. Он је у старој систематизацији пронашао место које би било за њега одговарајуће, али како су промене извршене и у другим секторима, за то радно место су промењени услови. Раније су то могли да буду дипломирани

економисти и дипломирани правници, а у новој систематизацији је предвиђено да послове тог радног места могу да обављају само дипломирани правници.

### **Звање класичног филолога се не може сматрати личним својством**

Притужбу је поднела професорка латинског језика против Министарства просвете, науке и технолошког развоја. У притужби је навела да је Правилником о степену и врсти образовања наставника прописано да посао наставника латинског језика може да обавља професор, мастер или дипломирани класични филолог. Међутим, прописано је и да уколико школа не заснује радни однос са особом која испуњава ове услове, посао наставника латинског језика може да обавља и дипломирани или мастер филолог који је положио испит из предмета латински језик у трајању од најмање четири семестра. Подноситељка сматра да је оваквим решењем дискриминисана, зато што класични филозози не могу да нађу посао а латински језик у гимназијама у великој мери предају филозози који су завршили италијански или француски језик.

Имајући у виду наводе из притужбе у конкретном случају очигледно је да нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације, јер недостаје један од суштинских и конститутивних елемената дискриминације - основ дискриминације. Звање класичног филолога се не може сматрати личним својством, већ представља степен и врсту образовања а не основ дискриминације. Непостојање основа дискриминације не значи да у поступку који је описан није дошло до евентуалне повреде других права, која нису у надлежности Повереника.

### **Подноситељка притужбе сматра да је дискриминисна на основу споразума о преузимању**

Подноситељка притужбе је навела да је запослена као судијска помоћница у једном основном суду и да је на основу *Одлуке о максималном броју запослених у јавном сектору* смањен број државних службеника у том суду. Број је смањен за два судијска помоћника од укупно четири, колико је запослено. Истакла је да је приликом одлучивања о томе коме ће да понуди споразум о преузимању у другом основном суду, председник основног суда у којем је запослена имао у виду оцењивање четири судијска помоћника, затим године стажа у правосудним органима, као и друге социјалне и личне чињенице (старост, брачно стање, број издржаваних лица и слично). Навела је да је као и троје других судијских помоћника у протекле две године оцењена оценом „нарочито се истиче“, те да је председник суда одлучио да споразум о преузимању понуди подноситељки притужбе, а изузме њену колегиницу, између осталог јер је самохрана мајка, и колегу, јер је особа са оштећеним видом (слепо лице), коме би било знатно отежано путовање у другу општину будући да долази и одлази на посао у пратњи. Подноситељка сматра да је дискриминисана на основу брачног и породичног статуса и година старости.

С обзиром на чињеницу да самохране мајке и особе са инвалидитетом представљају рањиве друштвене групе, те да им је прописима Републике Србије гарантована посебна заштита, одлука председника основног суда да приликом избора судијских помоћника који ће бити преузети у други основни суд изузме самохрану мајку и особу са инвалидитетом, може се

сматрати оправданом. Сагласно томе није дошло до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања по било ком личном својству. Самим тим, нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

***Различит порески третман особа које су запослене у привредним друштвима у односу на особе које су запослене у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом***

Подносилац притужбе је навео да је особа са инвалидитетом, да је запослен у једном акционарском друштву, а да је његов колега, који је такође особа са инвалидитетом, запослен у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, те да на основу Закона о порезу на доходак грађана, поред нето зараде прима и новчани износ обрачунатог пореза на зараде. Навео је да је Законом о порезу на доходак грађана прописано да су предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом ослобођена плаћања пореза на зараде запослених, док његов послодавац – привредно друштво има обавезу да порез на његову зараду уплаћује Пореској управи. Подносилац притужбе је желео да зна да ли су особе са инвалидитетом које су запослене у привредним друштвима дискриминисане у односу на особе са инвалидитетом које примају зараду у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, имајући у виду да поред зараде примају и износ обрачунатог пореза на доходак грађана.

Законом о порезу на доходак грађана прописано је да се не плаћа се порез на зараде особа са инвалидитетом запослених у предузећу за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом. Стoga је очигледно да је законодавац, приликом прописивања ове одредбе у Закону о порезу на доходак грађана, имао у виду Закон о радном оспособљавању и запошљавању инвалида који од 2009. године више није на снази. Овим законом је установљена посебна мера за запошљавање особа са инвалидитетом, односно, прописано је оснивање привредних друштава за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом која се могу основати и обављати делатност под условом да имају најмање 40% особа са инвалидитетом од укупног броја запослених, одговарајући простор, одговарајућу техничку и другу опрему за радно оспособљавање и рад особа са инвалидитетом и запослена стручна лица за радно оспособљавање у зависности од броја запослених и врсте њиховог инвалидитета. Овим предузећима су се, за сваки месец, обезбеђивала средства из буџета Републике по запосленој особи са инвалидитетом у износу од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији.

Међутим, након престанка важења овог закона донет је Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом којим се подстиче инклузија особа са инвалидитетом, односно, њихово равноправно укључивање на тржиште рада са запосленима без инвалидитета и прописује обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом. У том смислу, претходни и тренутно важећи закон о запошљавању особа са инвалидитетом, у потпуности се разликују према сврси своје примене и приступу правима и запошљавању особа са инвалидитетом. И поред доношења Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом и наведених промена у политици запошљавања особа са инвалидитетом,

одредба у Закону о порезу на доходак грађана није промењена. Подносиоцу притужбе је указано да инвалидитет не може бити лично својство на којем се заснива неједнак третман особа са инвалидитетом које су запослене у предузећима за радно оспособљавање и запошљавање особа са инвалидитетом и оних које су запослене код других послодавца. Наиме, основ за прављење разлике у плаћању пореза на зараде у овом случају је облик организовања послодавца код ког је запослена особа са инвалидитетом, а то се не може сматрати личним својством у смислу одредби Закона о забрани дискриминације.

### **Због увреде пре више година поднета притужба**

Подносилац притужбе наводи да га је пре више година непосредно претпостављена особа на послу вређала на основу националне припадности, брачног и породичног статуса и здравственог стања. Ово је случај када због протека времена од учињене повреде права није могуће постићи сврху поступања.

### **Смањење коефицијента запослених који раде у сменама није лично својство**

Послодавац је изменама акта о систематизацији, смањио коефицијенте на основу којих се обрачунаша зарада. На основу смањених коефицијената, зарада је умањена свим запосленима, а смањење коефицијента је било веће за радна места у којима се рад изводи у сменама. Подносилац притужбе сматра да је послодавац на овај начин извршио дискриминацију запослених који раде по сменама. Смањење коефицијента запослених који раде у сменама није њихово лично својство, већ је у питању радноправни статус. Због тога се поступак послодавца не може оквалификовати као дискриминаторан, јер не постоји основ дискриминације (лично својство).

### **Запослени сматрају да су инсталирањем камера на радном месту изложени дискриминацији**

Притужбу је поднео синдикат запослених против послодавца. У притужби је наведено да је послодавац у пословној згради у којој је седиште послодавца поставио видео камере које имају могућност и звучног преноса и записа. Даље је наведено да се камере постављају на свим местима са којих је могуће пратити кретање и међусобно контактирање запослених. Повереник је утврдио да према чињеницама које су наведене у притужби није дошло до прављења разлике или неједнаког поступања по било ком личном својству запослених код послодавца. Због тога у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације. Непостојање основа дискриминације (личног својства) не значи да нема повреде права, већ само да та повреда није дискриминација и самим тим није у надлежности овог државног органа, због чега је Повереник упутио подносиоце притужбе на надлежни орган.

### **Принадност служби није основ дискриминације**

У притужби која је поднета против послодавца, запослени наводи да менаџмент компаније дискриминише запослене у Служби дигитализације, тако што им онемогућава приступ ЛАН мрежи, ускраћује право на бањско лечење, не плаћа рачуне за скенер и врши повреде из

области здравља и безбедности на раду. Даље је навео да му је место рада премештено у собу која је до скоро прокишињавала и користиле су је особе са инвалидитетом. Сматра да је дискриминисан зато што користи ијекавски дијалекат, због укидања солидарне помоћи и зато што ради у Служби дигитализације. Да би у конкретном случају био извршен акт дискриминације, важно је напоменути да је потребно да је неоправдано прављење разлике или неједнако поступање засновано на личном својству, као и да постоји узрочно последична веза између личног својства и учињеног акта дискриминације. Према чињеницама које су наведене у притужби, није учињено вероватним да је поступање послодавца засновано на било којем личном својству подноситеља притужбе. Односно, иако је ијекавски дијалекат наведен као лично својство, постојање тог личног својства није доведено у везу са наведеним поступањима. Поред тога, „припадност Служби дигитализације” коју подноситељ наводи као основ дискриминације, не може се сматрати личним својством у смислу Закона о забрани дискриминације, јер се пре свега односи на радно место. Имајући у виду околности овог случаја, подносилац притужбе је обавештен о могућностима заштите својих права према Закону о спречавању злостављања на раду.

#### **Распоређивање запосленог на одговарајуће радно место након дипломирања**

Подносилац притужбе је запослен на радном месту за које је предвиђен трећи степен стручне спреме. У међувремену је стекао звање дипломираног економисте и сматра да му послодавац није пружио могућност да ради на месту које одговара његовом степену образовања, иако су постала одговарајућа радна места. Сматра да је дискриминисан на радном месту због образовања. Одредбама Закона о раду прописано је да послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, што значи да послодавац има могућност, али не и законску обавезу да запосленом понуди друго адекватно радно место. Такође, степен стручне спреме запосленог не може се сматрати личним својством (основом дискриминације), због чега се конкретно понашање послодавца не може квалифиkovати као дискриминаторно.

#### **Измена услова за обављање послова директора**

Након доношења новог правилника о систематизацији послова у позоришту, за радно место техничког директора промењени су услови у погледу степена и врсте стручне спреме. Због те промене, подносилац притужбе више не испуњава услове за радно место техничког директора и сматра да је дискриминисан зато што није члан синдикалне организације. У складу са Законом о раду послодавац има право и могућност да прописује услове који су потребни за одређено радно место. Чињеница је да подносилац притужбе не испуњава услове за место директора у позоришту јер нема стручну спрему која је прописана за ово радно место. Самим тим, његова неприпадност синдикалној организацији није околност која је довела до тога да више не буде на месту техничког директора, односно, нема узрочно-последичне везе између његовог личног својства и промене систематизације послова.

#### **Неједнак положај запослених са високом стручном спремом**

Група запослених једне општинске управе поднела је притужбу против послодавца, указујући да је правилником којим су уређене плате у овој општинској управи, коефицијент за обрачун и

исплату плате запослених максимално увећан свим запосленима, осим запосленима са високом стручном спремом. Утврђено је да су запослени са високом стручном спремом у овој општинској управи доведени у неједнак положај у односу на запослене са низим степеном стручне спреме, али је указано да до оваквог поступања није дошло због било ког заједничког личног својства групе запослених. У конкретном случају било је очигледно да нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације, с обзиром да се прављење разлике између одређених група које није засновано на личном својству не представља дискриминацију.

#### **Нису достављени докази да је у питању страначко запошљавање**

Запослени у јавном предузећу поднео притужбу против послодавца наводећи да није унапређен зато што није члан политичке странке чији је члан директор јавног предузећа. У овом случају нису достављени докази којима би било учињено вероватним да је претпостављени акт дискриминације извршен на основу политичке (не)опредељености. Достављене изјаве сведока нису потврдиле наводе из притужбе, а извођење других доказа није предложено.

#### **Додељивање јубиларних награда**

Подноситељка притужбе сматра да је приликом доделе јубиларних награда у њеном предузећу, дошло до неједнаког поступања јер су јубиларне награде додељене само оним запосленима које је директорка фаворизовала. Ускраћивање јубиларне награде, односно, додељивање јубиларне награде само одређеним запосленима би могло да представља дискриминацију уколико би било у узрочно-последичној вези са неким личним својством запослене, што није био случај у конкретном примеру.

#### **Новчана накнада за жене поводом 8. марта није дискриминација**

Подносилац притужбе сматра да је дискриминисан на основу свог пола јер за Међународни дан жена 8. март, жене у просвети и здравственим установама добијају новац.

Према одредбама Закона о раду послодавац има могућност да општим актом или уговором о раду утврди право запослених на друга примања. Ово је могућност коју послодавац има, али не и обавеза, па је дискреционо право сваког послодавца да одлучи у којим случајевима и под којим условима ће омогућити друга примања запосленима, а у складу са пословном политиком и финансијским могућностима послодавца. С друге стране, сама природа других примања које послодавац може да омогући својим запосленима представља врсту мере, којом се одређени запослени привилегују. Међутим, није свако привилеговање дискриминација, односно, да би привилеговање одређеног лица или групе лица представљало дискриминацију, потребно је да буде неоправдано. На пример, међу другим примањима које послодавци често исплаћују су и новогодишњи пакетићи за децу запослених. Циљ ове мере није дискриминација запослених који немају децу, већ спремност послодавца да пружи подршку запосленима који имају децу одређеног (млађег) узраста.

Потребно је указати и на чињеницу да друга примања не представљају зараду запослених, као ни накнаду зараде, те не могу бити доведена у везу са начелом једнаке зараде за рад једнаке

вредности. Стога, новчани износ који су запослене жене евентуално примиле поводом Међународног дана жена, не представља дискриминацију запослених мушкараца, већ посебну меру послодавца усмерену на запослене жене. Ова мера је разумљива и оправдана, посебно ако се има у виду лошији друштвени положај жене у Србији, као и чињеница да жене мање зарађују од мушкараца, упркос начелу равноправности полова које је проглашено и Уставом и антидискриминационим прописима. Сагласно томе, у овом случају очигледно је да није дошло до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања.

**Подноситељка притужбе сматра да је директор константно злоставља на раду и да је изложена великом психичком притиску, што се све одразило на њено здравље**

Подноситељка притужбе је навела да је 17 година запослена у једном дому здравља, а да се њена позиција на радном месту знатно погоршала доласком новог директора. Навела је да је нови директор константно злоставља на раду и да је изложена великом психичком притиску, што се све одразило на њено здравље. Подноситељка притужбе је обавештена да злостављање на раду представља свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор. Злостављање на раду у одређеним случајевима може представљати и дискриминацију, али само онда када је засновано на неком личном својству запосленог. У конкретном случају није утврђено да је поступање директора засновано на неком личном својству подноситељке притужбе, а обавештена је да се заштита од злостављања на раду остварује у поступку прописаном Законом о спречавању злостављања на раду.

**Обраћање поводом праксе послодаваца да на разговорима за посао постављају питања о брачном и породичном статусу**

Поверенику за заштиту равноправности обратила се жена која је навела да има проблем на разговорима за посао због питања везаних за њен брачни и породични статус. Истакла је да има 28 година, да је удата и нема деце и да када обавести потенцијалне послодавце о овим чињеницама, они не желе да је запосле. Питала је како да „стане на пут“ таквом понашању послодаваца на разговору за посао. Подноситељка притужбе је обавештена да може да поднесе притужбу против конкретног послодавца који је одбио да је запости због њеног брачног и породичног статуса, што она није учинила. Такође, информисана је да на разговорима за посао нема обавезу да одговара на питања у вези са својим брачним и породичним статусом.

**Плаћање доприноса за пензијско осигурање**

Подносилац притужбе сматра да је дискриминисан као осигураник који сам плаћа доприносе, јер су му обустављени износи пензија за неуплаћене доприносе. Навео је да су запослени који не плаћају сами доприносе остварили право на пензију, иако им нису уплаћени сви доприноси,

при чему им нису обустављени износи пензија за неуплаћене доприносе. Навео је да је различито третиран у односу на друге категорије запослених који су остварили право на пензију. Чињеница да је подносилац притужбе осигураник који сам плаћа доприносе није основ дискриминације (лично својство), већ статус осигураника који је проистекао из врсте радноправног односа, због чега се овакво поступање не може окарактерисати као дискриминаторно.

#### **Подносилац притужбе не може да оствари „пуни радни стаж“ зато што је завршио факултет**

Притужба је поднета против Министарства здравља због одлуке да се са запосленима у здравственим установама не закључују споразуми о продужењу радног односа након престанка радног односа запослених који су навршили 65 година живота и стекли најмање 15 година стажа осигурања. Подносилац притужбе сматра да је на овај начин министар злоупотребио своја овлашћења и да је дискриминисан у односу на особе које су радни однос засновале са основном или средњом школом, па могу да остваре дужи стаж осигурања до своје 65. године живота.

Међутим, послодавац није изразио потребу да се закључи споразум о продужењу радног односа. Таква одлука послодавца односи се на сва лица запослена у здравственим установама, без разлике у односу на било које лично својство. Нека лица у тренутку када наврше 65 година живота имају дужи, а нека краћи стаж осигурања. Међутим, наведена чињеница није у вези с било којим личним својством осигураника, већ с временским периодом уплаћивања доприноса у фонд пензијског и инвалидског осигурања. Треба имати у виду и да се неким осигураницима стаж осигурања рачуна с увећаним трајањем (такозвани бенефицијирани радни стаж). Такође, стицањем услова за остваривање старосне пензије, осигураници не губе право на рад, па радни однос могу продужити код послодавца уколико постоји обострана сагласност, или засновати радни однос код другог послодавца.

Период од 45 година стажа осигурања, који је наведен у одредби члана 19. Закона о пензијском и инвалидском осигурању, није услов за престанак радног односа, нити је то период стажа осигурања који сви осигураници морају да имају, већ то представља услов за стицање старосне пензије без обзира на године живота. Како што је већ наведено, то није једини начин на који осигураник може да оствари право на пензију.

Према чињеницама које су наведене очигледно је да није дошло до прављења разлике или неједнаког поступања по било ком личном својству подносиоца притужбе, те због тога у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

#### **Посебан стаж осигурања за жене које су родиле децу**

Поводом сазнања да се запосленим женама које су родиле децу признаје посебан стаж осигурања након стицања услова за пензију а према броју рођене деце, подносителька притужбе је навела да сматра да је оваква одредба дискриминаторна према женама које, из различитих разлога, нису у могућности или не желе да постану мајке. Навела је да се на овај

начин неоправдано деле жене на оне које немају децу и на мајке. Повереник је указао подноситељки притужбе на релевантне одредбе Устава и Закона о забрани дискриминације којима су прописане посебне (афирмативне) мере, и то на одредбу члана 21. став 4. Устава Републике Србије којом је прописано да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су у суштински неједнаком положају са осталим грађанима, као и на одредбу члана 14. Закона о забрани дискриминације којом је прописано да се не сматрају дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају. Указано је и да није свако прављење разлике истовремено и дискриминаторно поступање, према законским прописима у области заштите од дискриминације. Наиме, Законом о пензијском и инвалидском осигурању прописано је да се осигураницама признаје посебни стаж осигурања у зависности од броја деце које су родиле (за једно дете – шест месеци, за двоје деце – годину дана, а за троје деце – две године). Ово је начин на који држава, кроз законске и подзаконске прописе, води пронаталну политику, односно, спроводи мере за повећање наталитета. Треба имати у виду да према проценама Републичког завода за статистику, одојчад чине само 0,92% становништва, те да је природни прираштај на 1000 становника -5,2 и сваке године се смањује. Стoga, овим посебним мерама држава подстиче рађање деце у циљу повећања природног прираштаја и вођења популационе политике. Из овога произлази да је одредбама члана 60. Закона о пензијском и инвалидском осигурању заправо прописана посебна мера, која се не може сматрати дискриминацијом.

#### **Немогућност остваривања накнаде зараде за време породиљског одсуства због стечаја послодавца**

Притужба је поднета против општинске управе, а подноситељка притужбе сматра да је дискриминисана на основу *статуса у привредном субјекту*. Навела је да није могла да оствари право на накнаду зараде за време породиљског одсуства због отварања стечаја над послодавцем. Подноситељка притужбе је указала да општинска управа, лицима која самостално обављају делатност (предузетнице) и испуњавају друге услове да им се призна право на накнаду зараде, исплаћује средства за накнаду зараде за време породиљског одсуства из буџета општине, а да друга лица, која су у радном односу код привредних друштава, не могу да остваре ово право, уколико послодавац не може да исплати ова средства. Подноситељки притужбе је указано да *статус у привредном субјекту* није лично својство у смислу Закона о забрани дискриминације, већ је у питању чињеница да је запослена код послодавца који је привредно друштво. Имајући то у виду, очигледно је да овакво поступање општинске управе није засновано на њеном личном својству, већ да постоје различита правила исплате накнаде зараде за време породиљског одсуства, у складу са Законом о финансијској подршци породици са децом.

#### **Подносилац притужбе сматра да је његова сестра дискриминисана на основу брачног и породичног статуса**

Подносилац притужбе је навео да је његова сестра од 1999. године, запослена као наставница у школи. Навео је да се у тој школи сваке године утврђује ко ће бити технолошки вишак, јер ту школу из године у годину похађа све мањи број ученика. Истакао је да се према Правилнику за

одређивање критеријума за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, вреднује у бодовима између осталог и број деце на редовном школовању запосленог. Навео је да његова сестра није у браку и да нема деце, а да њена колегиница која има двоје деце која се школују има 2 бода више од ње. Сматра да је његова сестра дискриминисана на основу брачног и породичног статуса. Имајући у виду наводе из дописа, подносиоцу притужбе је указано на одредбу члана 34. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика у коме су дефинисани критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, међу којима је и број деце на издржавању. Повереник је истакао да, према законским прописима у области заштите од дискриминације, није свако прављење разлике истовремено и дискриминаторно поступање. Да би дошло до повреде начела једнаких права и обавеза, прављење разлике мора бити неоправдано, што значи да се предузете мере не могу оправдати законитим циљем, као и да не постоји сразмера између предузетих мера и циља који се овим мерама остварује. Анализом критеријума за утврђивање вишке запослених, утврђено је да се критеријум на који је указано, не односи на брачни статус лица, већ искључиво на чињеницу која се односи на законску обавезу издржавања деце. То значи да би, без обзира на свој брачни и породични статус, лица која имају децу старију од 26 година или децу за коју је раније престала обавеза издржавања, била изједначена у примени наведених критеријума са лицима која немају деце. Стога је констатовано да, према чињеницама које је подносилац притужбе навео, у случају примене наведеног критеријума није дошло до дискриминације на основу брачног и породичног статуса његове сестре. Такође, предметни критеријум није био једини па самим тим ни одлучујући критеријум за доношење одлуке који ће запослени бити проглашен вишком. Шта више, у случају да су запослени остварили исти број бодова, предност је дата неким другим критеријумима, као што су рад остварен у радном односу, образовање, такмичења, педагошки допринос у раду, имовно стање, здравствено стање у односу на критеријум броја деце за коју постоји обавеза издржавања. Због тога у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

#### **Утврђивање вишке запослених и године живота**

Подносиоцем притужбе наводи да је дискриминисана одлуком Министарства за рад, борачка и социјална питања, Одељења за запошљавање, у поступку програма за решавање вишке запослених. Навела је да је запослена у једном јавном локалном телевизијском сервису, те да је послодавац, на основу Програма Владе Републике Србије сачинио списак запослених који су се пријавили да буду вишак запослених. Од укупно 63 запослених, пријавило се 59, а само је подносиоцем притужбе одбијена, уз образложење да испуњава услов за одлазак у пензију јер има 61 годину живота и 35 година радног стажа.

Увидом у Одлуку о утврђивању програма за решавање вишке запослених у поступку приватизације за 2015. годину утврђено је да је циљ овог програма стварање економских услова за профитабилно пословање и раст продуктивности кроз пословну консолидацију привредних друштава, као и решавање радноправног статуса вишке запослених у смислу обезбеђења средстава за улагање у ново запошљавање – самозапошљавање, подизање могућности за ново запошљавање или за превазилажење проблема у периоду тражења новог запослења кроз активно тражење посла. Стога, може се закључити да је циљ доносиоца

одлуке, односно Владе, био да кроз обезбеђење средстава за улагање у ново запошљавање реши радноправни статус вишке запослених који би услед различитих околности, имали потешкоћа приликом налажења новог запослења, како би се на тај начин обезбедила финансијска средства до стицања услова за пензију, што представља врсту мере којом се одређена група запослених привилегује. Међутим, није свако привилеговање дискриминација, односно, да би привилеговање одређеног лица или групе лица представљало дискриминацију, потребно је да буде неоправдано. Одредбом члана 21. став 4. Устава Републике Србије и члана 14. Закона о забрани дискриминације, прописано је да се не сматрају дискриминацијом посебне мере уведене ради постицања пуне равноправности групе лица која се налази у неједнаком положају. Како се из текста одлуке може видети, циљ ове мере није дискриминација запослених који испуњавају неку од законских могућности за одлазак у пензију, већ спремност послодавца да пружи економску подршку запосленима који још увек немају услове за одлазак у пензију. Самим тим, одлука послодавца да финансијски помогне запосленима који су вишак на радном месту а не испуњавају услов за одлазак у пензију, може се сматрати оправданом. С обзиром на чињеницу да подноситељка притужбе има 61 годину живота и 35 година радног стажа, односно, да испуњава услове за одлазак у пензију, Министарство за рад, борачка и социјална питања очигледно није нашло основ да је сврста у привилеговану групу вишке запослених којима је потребно обезбедити меру за решавање радноправног статуса, имајући у виду да она има могућност да оде у пензију и тиме обезбеди редован месечни приход, за разлику од других запослених, који ту могућност немају. Сагласно томе, очигледно није дошло до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања по било ком личном својству подноситељке притужбе.

#### **Немогућност остваривања услова за отпремнину према програму решавања вишке запослених**

Подносилац притужбе је навео да је особа са инвалидитетом, да је у радном односу у предузећу у којем је запослено још 12 особа са инвалидитетом, као и да послују са предузећем које је субјект приватизације. Над предузећем које је у поступку приватизације и са којим имају сарадњу у производњи стакла, покренут је стечајни поступак, а да је претходно донет програм решавања вишке запослених, а предузеће у којем је запослен подносилац притужбе изузето је из поступка приватизације. Обраћао се Агенцији за приватизацију и добио обавештење да се одредбе Закона о приватизацији не примењују на предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом. Сматра да му је због тога ускраћено право на отпремнину према програму решавања вишке запослених за који је поднео захтев, те да је његов радноправни статус неравноправан у односу на остале запослене, с обзиром на чињеницу да је запослен у предузећу које највећим делом послује са предузећем које ће бити ликвидирано. С обзиром да предузеће у којем је подносилац притужбе запослен послује као предузеће за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, указано му је да се одредбе Закона о приватизацији не односе на ова предузећа, као и да се Одлука о утврђивању програма за решавање вишке запослених у поступку приватизације за 2015. годину не може применити на предузеће у којем је он запослен. Чињеница да је предузеће са којим послују у процесу приватизације не утиче на статус предузећа у којем је он запослен, с обзиром да је то независно предузеће. У складу са тим, Одлука о утврђивању програма за решавање вишке запослених у поступку приватизације за 2015. годину не важи за

предузеће у којем је запослен подносилац притужбе, с обзиром да није у процесу приватизације, што је услов за примену ове одлуке. Подносиоцу притужбе је указано да према чињеницама које је навео, очигледно није дошло до неоправданог прављења разлике или неједнаког поступања по било ком личном својству, те да у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

### **Престанак радног ангажовања**

Неколико запослених из једног здравственог центра су поднели притужбе у којима су навели да су после дугогодишњег рада код послодавца проглашени „неуговореним радницима“, иако су потписници истог колективног уговора као и тзв. „уговорени радници“. Сматрају да су дискриминисани и да им је ускраћено право на зараду. Разлика (неједнак положај) у овом случају се одгледа у томе што зарада подносилаца притужбе зависи од обима посла који остваре у току месеца, док други запослени имају фиксну загарантовану месечну зараду. Међутим, у конкретном случају је очигледно је да не постоји лично својство које повезује ову групу запослених, нису истог пола, нити истих година, нису чланови синдикалне организације и слично. Због тога је очигледно да нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

### **Реваншизам као основ дискриминације према виђењу подносиоца притужбе**

Притужбу је поднео бивши запослени против основне школе као послодавца и директорке школе. Подносилац притужбе је навео да је радио у школи 25 година након чега је „незаконито добио отказ“. Даље је навео да је после инцидента с колегом, који га је вређао у ходнику школе, директорка покренула одвојене дисциплинске поступке против обојице, те да је подносилац притужбе добио отказ. Такође је додао да је директорка неједнако поступала према њему у односу на колегу, да је добио отказ из чистог реваншизма, као и да то представља дискриминацију. Подносилац притужбе сматра да је реваншизам основ дискриминаторног поступања директорке, јер је тражио њено разрешење. Према чињеницама које је подносилац притужбе навео очигледно је да није дошло до прављења разлике или неједнаког поступања по било ком његовом личном својству. Због тога у конкретном случају нема повреде права у смислу Закона о забрани дискриминације.

### **Отказ без поуке о правном леку**

Подносилац притужбе је навео да га послодавац дискриминише тако што му је у извештају указао на неправилности у раду, као и због околности што је послодавац другом запосленом, који није српске националности, доставио отказ уговора о раду са образложењем и поуком о правном леку, а њему није. Околност да послодавац у решењу о отказу уговора о раду није навео образложење и поуку о правном леку, представља евентуално кршење одредаба Закона о раду и самим тим контрола законитости и исправности овог акта не спада у надлежност Повереника. Заштита права подносиоца притужбе због оваквог поступања послодавца не може се остварити средствима која су намењена заштити од дискриминације, јер понашање послодавца према подносиоцу притужбе није засновано на неком његовом личном својству.

## **6. ПРЕПОРУКЕ ЗА СУЗБИЈАЊЕ ДИСКРИМИНАЦИЈЕ И УНАПРЕЂЕЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА**

На основу свеукупно сагледаног стања, а ради успостављања ефективне равноправности свих грађана и грађанки у области рада и запошљавања, као и делотворнијег сузбијања дискриминације, у овом извештају су дате следеће препоруке:

1. Програмима и плановима предвидети одговарајуће мере на националном, покрајинском и локалном нивоу, са циљем унапређења равноправности и подизања нивоа запошљивости и одржавања запослења, посебно угрожених друштвених група и спречавања било ког облика непосредне или посредне дискриминације на тржишту рада. Мере утврђене програмима и плановима на локалном нивоу прилагодити потребама грађана и грађанки у тим срединама. Посебну пажњу посветити међусекторској и међуресорној сарадњи и сагледавању постигнутих ефеката спроведених мера.
2. У креирање мера и процес доношења и измене прописа треба укључити све релевантне актере и представнике друштвених група на које се они односе, али и стручњаке са релевантним искуством у одговарајућим областима, као и оне који ће директно у пракси примењивати прописе, поштујући процедуре и детаљно сагледавајући ефекте претходно спроведених мера и имплементације до тада важећих прописа. О овом нарочито водити рачуна приликом утврђивања мера којима ће се спречавати евентуално прекомерно запошљавање у јавном сектору. Хитно изменити постојеће прописе чија примена има негативан ефекат на права појединих друштвених група по основу рада, попут Закона о финансијској подршци породици са децом.
3. Унапредити прописе о раду у погледу унапређивања достојанственог рада, смањења несигурности на раду и учешћа нестандартних облика рада у циљу побољшања положаја радника, уз ефикасније механизме контроле редовне уплате доприноса за обавезно социјално осигурање од стране послодавца као обveznika уз обезбеђивање благовремене контроле уплате како би се избегле последице у случајевима престанка рада послодавца. Предузети мултисекторске активности на свим нивоима: у циљу задржавања и мотивисања, посебно младих, да остану у земљи, као и подстицање повратка након стечених знања и искустава у иностранству, као и промоцији запошљавања на основу квалификација и компетенција, без обзира на чланство у политичким, и другим организацијама; у циљу усклађивања рада и родитељства уз активне мере популационе политику; равномерног регионалног развоја и развоја инфраструктуре, субвенцијама и подстицајима; усклађивања образовања са потребама тржишта рада и др.
4. Донети Стратегију о друштвено одговорном пословању која обухвата увођење посебних мера којима би се обезбедило да послодавци спроводе принцип једнаких могућности и недискриминације према кандидатима у поступку запошљавања и према запосленима у току рада, кроз интерне и екстерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације, увођење родно балансиране кадровске политике, управљање националном, етничком, верском,

језичком и другом разноврсношћу, као и посебне мере у односу на померену старосну границу за остваривање права на пензију, посебно у смислу унапређивања заштите, безбедности и здравља на раду. Предвидети посебне мере којима би се допринело социјалној укључености и спречавању дискриминације припадника осетљивих друштвених група.

5. Наставити спровођење мера активне политике запошљавања у односу на сагледане ефекте до сада предузиманих мера и активности којима се у односу на уложена средства и обухват лица постижу најбољи ефекти на запошљавање теже запошљивих лица на тржишту рада, посебно имајући у виду пол, године живота, здравствено и социјално стање и друге карактеристике незапослених лица. Јачати капацитете Националне службе за запошљавања, као и институција локалне самоуправе за креирање мера активне политике запошљавања и других мера, уважавајући карактеристике локалног тржишта рада и, у том смислу, пружати додатну техничку помоћ и подршку процесу израде локалних акционих планова запошљавања уз изградњу партнериства међу социјалним партнерима на локалном нивоу. Промовисати друштвено одговорно пословање и стимулисати послодавце за примену принципа недискриминације и поштовања људских права.

6. Предузимати мере за смањење родне диспропорције и постојећих патријархалних образца у погледу неге, старања и бриге о деци и другим члановима породице уз промовисање равномерног дељења обавеза у односу на потребе и могућности, а не устаљене и очекиване родне улоге, како би се постигла родна равноправност полова на тржишту рада. Донети пропис о родној равноправности и прописати обавезу свих органа јавне власти и послодавца да развију интерне механизме за сузбијање и заштиту од дискриминације и вођење родно балансиране кадровске политике и родног буџетирања.

7. Континуирано предузимати активности у циљу подстицања што већег укључивања жена на тржиште рада, развоја женског предузетништва, остваривања равноправности у зарадама, учешћа жена у органима јавне власти, на функцијама и другим местима одлучивања. Посебну пажњу посветити унапређењу положаја жена које се баве пољопривредом и жена које живе на селу. Радити на унапређивању координисаног и ефикасног деловања свих институција система у пружању заштите од насиља у породици и других облика родно заснованог насиља.

8. Обезбедити ефикасно спровођење законских прописа о образовању, запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом, као и прописа који се односе на уклањање баријера применом принципа универзалног дизајна у свим областима са циљем омогућавања несметаног приступа објектима и површинама, превозу, информацијама, комуникацијама и услугама за особе са инвалидитетом. Пратити спровођење прописа о обавези запошљавања особа са инвалидитетом и подстицати обезбеђивање одговарајућих услуга подршке у складу са потребама особа са инвалидитетом. Изједначити Републику Србију као послодавца за директне и индиректне кориснике буџетских средстава са осталим послодавцима у погледу начина испуњавања обавезе запошљавања особа са инвалидитетом. Приступити измени прописа о лишењу пословне способности и старатељству над пунолетним лицима уз промоцију способности особа са инвалидитетом и омогућавање њиховог радног ангажовања и укључивања у свет рада.

9. Повећати обим политика усмерених ка унапређивању могућности за запошљавање младих креирњем посебних мера усмерених ка унапређењу положаја младих на тржишту рада, којима се омогућава лакше запошљавање, флексибилно радно време, сигурност на послу, одговарајућа зарада, оснивање сопственог посла и др. Нарочиту пажњу посветити посебним мерама за унапређење положаја младих који су у неповољнијем положају на тржишту рада, попут оних са низом образовањем и без радног искуства, младих који живе у руралним срединама, као и припадника осетљивих друштвених група.
10. Подстицати међугенерацијску размену знања и менторство како би се на најбољи начин искористила размена искуства и знања међу генерацијама, посебно млађим и старијим радницима који представљају и важан фактор континуитета рада и институционалне меморије. Додатно повећати могућности за одржање запослења и/или запошљавање тзв. старијих радника, креирњем посебних мера усмерених ка унапређењу њиховог положаја на тржишту рада, као и обезбеђивање одговарајуће преквалификације, доквалификације и обука у складу са савременим достигнућима, уз промоцију њихових капацитета и способности.
11. Обезбедити равноправно учешће грађана и грађанки - припадника националних мањина у раду органа јавне власти и јавних служби спровођењем мера за унапређење пуне и ефективне равноправности у запошљавању на свим нивоима територијалне организације, како би састав ових органа одговарао и националном саставу становништва.
12. Активно деловати на унапређењу положаја Рома и посебно Ромкиња, уз остваривање пуне сарадње свих актера у правцу подизања нивоа њихове запошљивости и запошљавања, укључивањем све деце у процес образовања, мерама за спречавање раног напуштања образовања, стицањем одговарајућих капацитета за улазак на тржиште рада, као и обезбеђивања адекватног приступа услугама из области здравствене и социјалне заштите и становања.
13. Предузимати мере усмерене ка унапређивању положаја вишеструког дискриминисаних лица, као и припадника ЛГБТИ популације, избеглица, осуђених, особа које живе са ХИВ/АИДС-ом и других лица у правцу њихове пуне социјалне укључености, без стигматизације, посебно у поступку запошљавања и на раду.
14. Предузети активности на унапређивању квантитативних и квалитативних капацитета Инспектората рада у циљу још ефикаснијег и благовременог инспекцијског надзора поштовања права и обавеза утврђених прописима, уз адекватно процесуирање и санкционисање учињених повреда. Радити на убрзању решавања судских спорова и поступања у роковима водећи рачуна о застарелости, подстицају мирног решавања радних спорова, прописивању и изрицању одговарајућих санкција како у споровима чији је предмет дискриминација на раду или у вези са радом, тако и у случају мобинга и другим радно – правним споровима.
15. У континуитету реализовати едукативне програме намењене органима јавне власти, инспекцијским органима, судијама, послодавцима и синдикалним организацијама, запосленим и незапосленим лицима на евидентији Националне службе за запошљавање, како би били

обучени за препознавање и адекватно реаговање у случајевима дискриминације у области рада и запошљавања.

16. Подстицати социјални дијалог јачањем капацитета државних институција и социјалних партнера да би се у складу са потребама одговорило на понуду и потражњу на тржишту рада, подстицати дијалог о секторским политикама заснован на добро обавештености и партиципативности свих актера, пружати подршку колективном преговарању укључујући и преговарање на нивоу предузећа, са циљем осигурања доследне примене свих прописа и поштовања савремених принципа и препорука међународних тела.

17. Спроводити медијске кампање којима се повећава знање и истовремено разбијају предрасуде о способностима и могућностима појединих друштвених група уз промоцију система вредности који подржавају рад као вредност, напредовање на основу резултата рада, правичне и повољне услове рада, једнаку накнаду за рад исте вредности. Подстицати промоцију тема које развијају културу толеранције, разумевања и уважавања различитости, међугенерацијске солидарности, међусобног поштовања, родне равноправности и недискриминације, али и информисаност и свест о значају и могућностима пријављивања повреде права на равноправност, али и других права из радног односа.

**7. ПРИЛОГ**

**ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА**

Београд, октобар 2019. године

## ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА

### УВОД

Област рада и запошљавања је већ дugo у фокусу рада Повереника за заштиту равноправности, који, у оквиру законом прописаних надлежности, давањем мишљења, препорука мера, покретањем стратешких парница, као и континуираним повећавањем информисаности грађана о дискриминацији као негативној друштвеној појави и могућностима заштите од дискриминације, утиче на унапређење стања у овој области. Поред тога, Повереник контунирано врши едукацију запослених у инспекцијама рада, полицији, локалним самоуправама, судовима, а ради и на унапређењу сарадње са организацијама синдиката и послодавца. Као својеврсни алат и помоћ послодавцима у циљу заштите од дискриминације и унапређења равноправности на тржишту рада израђен је приручник *Кодекс равноправности – Смернице за израду кодекса антидискриминационе политике послодавца у Србији*, а посебна пажња се посвећује развоју женског предузетништва и истицању примера најбоље праксе у достигнућима успешних жена предузетница, као и сарадњи са свим актерима на тржишту рада.

Имајући у виду овакво ангажовање Повереника, а на основу сагледавања стања у погледу пружања заштите грађанима и грађанкама од дискриминације и унапређивања равноправности, за потребе Повереника спроведено је и ово истраживање, које се бави искључиво дискриминацијом у области рада и запошљавања.<sup>514</sup> Истраживање је реализовано у оквиру пројекта „Инклузија Рома и других маргинализованих група“, који спроводи Немачка развојна сарадња (ГИЗ) у Србији и спроведено је у периоду јули - септембар 2019. године на узорку од 1112 испитаника и испитаница од чега је 96 послодаваца, 513 запослених и 503 незапослена.

У публикацији која је пред вама изложени су резултати испитивања перцепције, ставова и знања послодаваца, запослених и незапослених о дискриминацији у свим фазама радног односа. Ови ставови и перцепција испитаника продубљују увиде о распрострањености дискриминације на раду и у процесу запошљавања стечене испитивањем јавног мењања и кроз праксу Повереника за заштиту равноправности.

Треба имати у виду да подаци изнети у овом извештају говоре о ставовима испитаних актера на тржишту рада, а не о објективној мери заступљености дискриминације, као и да се подаци о ставовима заснивају на вербалним исказима, а да су у пракси могуће разлике између вербалних ставова и понашања.

<sup>514</sup> Полазимо од дефиниције дискриминације дате у члану 2. Закона о забрани дискриминације („Сл. гласник РС“, број 22/09), према којој изрази „дискриминација“ и „дискриминаторско поступање“ означавају 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, прелима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верском или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, 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 (у даљем тексту: лична својства);

Резултати овог истраживања упућују на то да је претходно ангажовање Повереника дало резултате у повећаној видљивости институције и препознавању дискриминације на тржишту рада, али указују и на даљу потребу ангажовања како Повереника, тако и других актера, на превенцији дискриминације у области рада и запошљавања. Активности Повереника би свакако требало да подразумевају даље промовисање кодекса антидискриминационе политике послодавца у Србији и спровођење кампања које ће бити усмерене на оне учеснике на тржишту рада за које је ово истраживање показало да најмање познају механизме заштите од дискриминације, а то су пре свега незапослени.

## 1. САЖЕТАК ИСТРАЖИВАЊА

**У погледу перцепције дискриминације на тржишту рада постоји висока сагласност анкетираних послодаваца, запослених и незапослених лица (у даљем тексту: актери), да је дискриминација широко распрострањена.** Наиме, највећи број анкетираних послодаваца сматра да је у Србији присутна дискриминација у области рада и запошљавања (92%) а затим следе незапослени (86%) и запослени (84%). Тек сваки двадесети запослени и незапослени (6%) сматра да дискриминације у Србији нема, док ниједан послодавац не даје такав одговор.

Међу запосленим радницима израженију перцепцију дискриминације у Србији имају жене (86%), млађи (91%) и старији радници (87%), радници без радног искуства, са вишом и високим образовањем и са радним искуством у приватном сектору. Дискриминацију, такође, јасније уочавају запослени у београдском региону (93%).

Иако већина анкетираних сматра да је дискриминација широко распрострањена, **око две трећине њих нема лично искуство о доживљеној дискриминацији.** Послодавци и незапослена лица која сматрају да су била изложена дискриминацији наводе да је то било приликом заснивања радног односа (38%), а запослена лица (40%) у процесу рада/радног односа.

Посматрајући податке о наведеном искуству о доживљеној дискриминацији у области рада и запошљавања високу заступљеност имају следећа лична својства: чланство у политичким, организацијама, старосно доба, пол и брачни и породични статус. Насупрот томе, ниску заступљеност у искуству о доживљеној дискриминацији (испод 5%), готово код свих актера на тржишту рада имају боја коже, национална припадност, сексуална оријентација и родни идентитет и верско уверење.

**На прецепцију дискриминације анкетираних у области рада и запошљавања у Србији утиче положај испитаника на тржишту рада.** Тако 42% послодаваца сматра да је степен распрострањености дискириминације повећан, док на другој страни највећи број запослених сматра да у последњих неколико година није било промена у погледу степена распрострањености дискриминације у Србији.

**Дискриминација се по мишљењу испитаника јавља у свим фазама радног односа** односно како приликом расписивања конкурса и запошљавања, тако и у току радног односа и приликом раскида уговора о раду.

**По мишљењу испитаних актера на тржишту рада, најраспрстрањенија је дискриминација у поступку запошљавања по основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, а затим следе брачни и породични статус и инвалидитет.**

**На основу личног искуства анкетираних о дискриминацији које је више од 30% у свакој од области дискриминације, може се рећи да су највише изложени дискриминацији: жене, млађи радници, запослени без професионалног образовања и запослени у приватном сектору.**

Према личном искуству жене су најчешће дискриминисане по основу пола (45%), старосног доба (44%), брачног и породичног статуса (37%), изгледа (24%) и здравственог стања (23%).

**Сви испитани актери на тржишту рада су сагласни да су најдискриминисаније групе на тржишту рада особе са инвалидитетом и старији радници и раднице,** а затим чланови политичких и других опрганизација, Роми и Ромкиње, особе које живе са ХИВ/АИДС, мигранти, сиромашни и ЛГБТ популација.

Групе које су, по оцени анкетираних, најмање дискриминисане су, по мишљењу испитаника, припадници верских и националних мањина изузимајући Роме и Ромкиње, као и чланови искључиво синдикалних организација.

Занимљиво је да **анкетирани послодавци сматрају да је дискриминација жена у овој области мало присутна, док запослени сматрају да су жене много више дискриминисане у односу на друге рањиве групе.** Опредни ставови постоје и око степена дискириминације младих и ЛГБТ особа.

**Анкетирани актери на тржишту рада, углавном, одбацију тврђе у којима се изражавају уобичајени стереотипи и предрасуде** према особама са инвалидитетом, деци са сметњама у развоју, старијим лицима, женама, ЛГБТ популацији, особама које живе са ХИВ/АИДС-ом. Да је могућа промена уобичајених стереотипа и предрасуда указује и податак о одбацивању тврђе да су навике припадника ромске националне мањине толико другачије да они не могу да се прилагоде условима рада у организацији. Охрабрујуће је да скоро сваки други послодавац одбације ову тврђњу. Ово наводи на закључак да **вишегодишња активност и кампање за афирмацију равноправности и стварања једнаких могућности за маргинализоване групе има препознатљиве резултате у вербалним ставовима актера на тржишту рада.**

**Анкетирани актери на тржишту рада су боље упознати од јавног мњења о постојању забране дискриминације у области рада и запошљавања,** што показује поређење резултата добијених овим истраживањем и истраживањем Повереника о ставовима јавног мњења о дискриминацији Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији. Најбоље су са забраном дискриминације упознати послодавци док незапослени испољавају најмање познавање забране дискриминације у области рада. Нешто мање од 2/3 запослених

(62%), односно сваки други послодавац (54%) и 45% незапослених сматрају да је дискриминација у области рада и запошљавања законом забрањена. Ипак, **сваки пети анкетираны послодавац (21%) сматра да нема забране дискриминације у области рада и запошљавања док међу анкетираним запосленима и незапосленима готово нико не дели такво мишљење.**

**Већина анкетираних сматра да се не препознаје у doveљеној мери значај проблема дискриминације у области рада и запошљавања.** Сви актери на тржишту рада се слажу да је дискриминација у области рада и запошљавања значајан проблем, да треба да буде међу приоритетима и да заштиту од дискриминације треба унапредити и учинити ефикаснијом.

**Анкетирани послодавци, запослена и незапослена лица се слажу, мада у нешто мањем проценту, да су закони за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања добри, али да се не примењују. Такође, готово сви анкетирани имају резерве према томе да се дискриминаторно поступање санкционише.** Сваки други анкетираны послодавац (50%) и готово исти удео запослених и незапослених лица (46%) сматра да се дискриминација само делимично кажњава, односно, да се санкције уопште не примењују или се селективно примењују. Истовремено, 38% послодаваца и по трећина незапослених и запослених сматра да се дискриминација уопште не санкционише.

**Већина анкетираних, како послодаваца тако и запослених и незапослених лица сматра да у Србији постоји институција за заштиту од дискриминације** или је више оних који мисле да таква институција постоји него оних који су у то сигурни. Прихватљива им је и тврдња, такође у нешто нижем степену, да је Поверник за заштиту равноправности институција која може да пружи заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Треба, међутим, уочити да за тврдње које су прихваћене са мањим степеном сагласности постоји висок степен неодлучности.

И даље је велики број необавештених па тако **сваки четврти анкетираны послодавац и запослено лице (23%) нису чули да постоји институција за заштиту од дискриминације.** Највише неинформисаних је међу незапосленим лицима од којих је нешто мање од једне трећине (31%) изјавило да никада нису чули да таква институција постоји.

Међу онима који су обавештени о постојању институције за заштиту од дискриминације, већина је могла да наведе и назив институције. **Међу анкетираным послодавцима и запосленим лицима скоро 2/3 је навело да се заштитом од дискриминације бави Поверник за заштиту равноправности.** Најмању обавештеност показала су незапослена лица. Око једне петине анкетираних навело је Агенцију за мирно решавање спорова као институцију која се бави заштитом од дискриминације.

Када је реч о афирмавним мерама за стварање једнаких могућности у области образовања, рада и запошљавања, **већина испитаних послодаваца и запослених лица, слаже се да припадници теже запошљивих група треба да имају олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете.** Незапслени се у нешто већем проценту (57%) слажу са овом мером. Значајно је, међутим, да сваки четврти послодавац и свако пето незапослено лице не одобравају такве мере. Највеће противљење (27%) испољавају запослена лица.

*Испитани актери на тржишту рада имају још позитивнији однос према афирмативним мерама за запошљавање Рома и Ромкиња, као и особа са инвалидитетом.* Такве мере подржава четири од пет анкетираних послодавца. Релативно мали број анкетираних (мање од 10%) не подржава такве мере.

*Подршка овим мерама релативно опада, када се помене да на њихово увођење треба обавезати послодавце.* Иако и даље већински подржавају афирмативне мере (55%) удео оних послодавца који су за то је за 28% мањи него у подршци посебним мерама без законске обавезе. *То указује да је код анкетираних послодавца присутан својеврстан антагонизам између прихватања друштвено пожељних ставова и вредности, и спремности на такво понашање.* Анкетирана запослена и незапослена лица имају, углавном, исти (позитиван) став о томе да законом треба обавезати послодавце (квоте за запошљавање) да запошљавају одређени број припадника тешко запошљивих група.

Ради бољег разумевања, ставове о афирмативним мерама треба сагледавати и анализирати у оквиру контекстуалних социјалних околности, јер се основано може претпоставити да оне имају утицај на степен прихватања афирмативних мера. За анкетиране послодавце су то, поред осталог, нове пореске обавезе и повећана новчана издвајања, а за сиромашне раднике својеврсна неправда јер се због тога смањују шансе за школовање њихове деце.

## 2. КОНЦЕПТ, ПРАВНИ ОКВИР И МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТУП

Дискриминација на тржишту рада представља изазов за једнакост, социјалну праведност и стварање „добрих послова за све“ (Ајхорст, 2018.). Истовремено, она је скупа како за појединце, тако и за привреду и друштво у целини, јер онемогућава пуно коришћење потенцијала учесника на тржишту рада услед предрасуда и стереотипа (ОЕЦД, 2008.). Недискриминација је свепрежимајуће право и принцип чији је циљ да „откључи“ потенцијал жена, мушкараца и младих или оних који су потцењени због њиховог пола, старости, друштвеног и етничког порекла, верског или политичког убеђења, сексуалне оријентације или идентитета, инвалидитета или здравственог стања и помогне им да се под праведним условима укључе у друштво и у тржиште рада (МОР, 2017.).

Бројна истраживања указују да је за смањење дискриминације у области рада и запошљавања важно како антидискриминационо законодавство, тако и деловање државе у промовисању једнаких могућности за запошљавање, креирање подстицаја за компаније за усклађивање својих пракси са антидискриминационим законодавством и доследно спровођење санкција за оне који не поштују успостављена правила. Информисање запослених, кандидата за посао и послодавца о предностима различитости и једнакости, као и неговање уравнотеженог јавног дискурса заснованог на чињеницама може помоћи у разградњи негативних стереотипа (ОЕЦД, 2013.). Пракса и политike јавног сектора могу да имају важну функцију као узор за друге актере на тржишту рада, а пре свега приватне компаније, како велике тако и оне мање, где постоје докази који говоре у прилог томе да би дискриминација у њима могла бити израженија (ОЕЦД, 2013.).

## **2.1. Дискриминација на раду и у процесу запошљавања у Србији**

Добре праксе при запошљавању и на раду посебно су значајне за Србију јер су ово области друштвеног живота у којима је дискриминација веома распрострањена. Разлози оваквог стања могу се тражити у економској ситуацији у земљи, али и у досадашњој пракси појединих послодаваца да у пријавама, на конкурсима и интервјуима за посао, током радног процеса и приликом окончања радног уговора дискриминишу запослене и потенцијалне запослене, по основу личног својства.

Увиди у литературу, истраживања јавног мњења и друга истраживања која спроводи Повереник, као и пракса Повереника и других организација и институција које се баве заштитом људских права указују да су жене, Роми, особе са инвалидитетом и ЛГБТ особе у односу на друге друштвене групе чешће изложене дискриминацији у процесу запошљавања и на радном месту. Такође, у овој области има и примера вишеструке дискриминације, најчешће по основу пола и брачног или породичног статуса.

Када је у питању пол, најчешће се крше права жена, посебно приликом запошљавања, повратка са трудничког, односно породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. У прилог распрострањености кршења права жена на раду говори и подatak да оне, за разлику од свих других области дискриминације, подносе више притужби у области рада у односу на мушкарце, о чему сведоче и годишњи извештаји Повереника. Ово представља помак на боље у односу на раније праксе када су се жене ретко обраћале за помоћ независним телима (Николић – Ристановић, 2012.).

Такође, све је присутнија и дискриминација по основу старосног доба, што је тема која ће са старењем становништва у Србији постајати све актуелнија (Николић – Ристановић, 2012.). У пракси Повереника највећи број притужби у области рада и запошљавања, по основу старосног доба, везан је за прописивање одређених година живота као услова за заснивање радног односа или прописивање критеријума за упућивање на специјализацију и/или приликом напредовања на послу.

Дискриминација по основу брачног и породичног статуса је нарочито изражена у сфери рада и запошљавања. Послодавци врло често у пријавама, на конкурсима и интервјуима за посао неоправдано укључују питања о породичном и брачном статусу или аутоматски искључују жене због претпоставке о немогућности усклађивања приватних и пословних обавеза (Ђан, 2019.). Ређе, то се догађа и мушкарцима за које послодавци сматрају да, на пример, неће моћи да добро обављају теренски посао, ако имају малу децу.

Врло често као основ дискриминације пријављује се дискриминација на основу чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама (Повереник за заштиту равноправности, 2018.). Поред тога, иако не постоје исцрпни подаци о дискриминацији Рома на тржишту рада, истраживачи сматрају дискриминацију највећом препреком у друштвеној и интеграцији Рома у тржиште рада (Каханец, 2014.), о чему говоре и истраживања организација цивилног друштва (Јакоби, 2016.), као и пракса Повереника. Истовремено, и друге рањиве групе (на пример ЛГБТ особе) такође се суочавају са баријерама при уласку на тржиште рада (УНДП, 2017.).

Дискриминација у области рада је тешко видљива и доказива између осталог и због тога што је покривена правном формом, а проистиче из могућности дискреционог овлашћења последавца у вези са примањем и распоређивањем радника према потребама посла (Савез самосталних синдиката, 2012.).

Рад и запошљавање, од самог оснивања институције Повереника представљају једно од важних поља његовог деловања. Повереник је претходних година упућивао препоруке мера за остваривање равноправности Националној служби за запошљавање, судовима у вези са напредовањем државних службеница које су одсуствовале са посла због трудничког, породиљског или одсуства са рада ради неге детета, као и другим субјектима који се баве оглашавањем послова указујући да врше претходну контролу, као и да не објављују огласе за посао који садрже дискриминаторне услове за запослење, и то оне који се односе на пол, старосно доба, изглед кандидата/киње или неко друго лично својство.

## 2.2. Међународни и домаћи правни оквир који регулише питање дискриминације на раду

Бројни међународни документи баве се питањем забране дискриминације и гаранцијом једнаких права грађана. Међу њима су посебно важни Повеља Уједињених нација (1945.),<sup>515</sup> Општа Декларација о правима човека (1948.),<sup>516</sup> Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965.),<sup>517</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966.),<sup>518</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966.),<sup>519</sup> Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979.)<sup>520</sup> и Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006.).<sup>521</sup>

За област запошљавања и рада посебно су релевантне декларације Међународне организације рада (МОР), документи Савета Европе и директиве Европске уније чије се одредбе рефлектују у законодавству Републике Србије. То је на првом месту Декларација о сврси и циљевима МОР-а (тзв. „Филаделфијска декларација“), из 1944. године у којој се наводи да се свим људским бићима, без обзира на расу, вероисповест или пол, признаје право на материјални напредак и духовни развој у слободи и достојанству, економској обезбеђености и са једнаким могућностима (Петровић, 2009.). Ова одредба касније је разрађена у Конвенцији бр. 111 о забрани дискриминације у области запошљавања и занимања (1958.),<sup>522</sup> као и истоименој препоруци<sup>523</sup>. У њој се дискриминација дефинише као „било какво разликовање, изузимање или давање предности извршено на основу расе, вере, политичког мишљења, националног или социјалног порекла, које резултира поништењем или угрожавањем једнакости могућности или третмана у запослењу или занимању.“ За ову област

<sup>515</sup> „Службени лист ДФЈ“, број 69/45

<sup>516</sup> Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. године

<sup>517</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 31/67

<sup>518</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71

<sup>519</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71

<sup>520</sup> „Службени гласник СФРЈ „Службени лист СФРЈ“, број 7/1971) - Међународни уговори“, број 11/81

<sup>521</sup> „Службени лист РС – Међународни уговори“, број 42/09

<sup>522</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 3/61

<sup>523</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 3/61

значајна је и Конвенција бр. 100 о једнакости мушкине и женске радне снаге за рад једнаке вредности, а посредно и многе друге конвенције МОР-а. Такође, право на заштиту од дискриминације је препознато као једно од четири основна права која се штите МОР-овом Декларацијом о основним принципима и правима на раду (1998.).

Европска унија активно подржава концепт основних стандарда рада постављених конвенцијама МОР-а<sup>524</sup> о чему између осталог говоре и вредности уграђене у Европску Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода (члан 14)<sup>525</sup>.

У Европској социјалној повељи (1960.) и Измењеној европској социјалној повељи (1996.) између осталог, прописује се право радника на једнаке шансе и једнак третман у питањима запошљавања и занимања без дискриминације по основу пола; право на достојанство на послу; право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман.

У Споразуму о Европској заједници (чл. 119, данас чл. 141) једнакост плаћања мушкараца и жена проглашава се као један од важних циљева. У Повељи Европске заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. године (чл. 16), говори се о једнаком третману мушкараца и жена, а у Повељи о основним правима у ЕУ (2000.), у оквиру поглавља „Једнакост“, забрањује се сваки вид дискриминације на темељу пола, расе, боје, етничког или социјалног порекла, генетских особина, језика, религије, ...инвалидитета, итд. (Јашаревић, 2006.). Посебну важност за ово питање има Директива Савета бр. 2000/78 од 27. новембра 2000. године о установљавању општег оквира за једнак третман у запослењу и занимању.

Такође, за ову област су између осталог, значајне и Директива ЕУ у примени начела једнаког поступања без обзира на расно и етничко порекло особа; Директива ЕУ о једнаком поступању при запошљавању и избору занимања; Директива за спровођење принципа једнаког третмана жена и мушкараца у погледу запошљавања, стручне обуке и напредовања и услова рада; Директива о имплементацији једнаких могућности и једнаког третмана мушкараца и жена у области запошљавања и занимања и Директива о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена који су самозапослени (Поповић, 2012.).

Међу новијим документима који се баве питањем дискриминације треба поменути и Европски стуб социјалних права (The European Pillar of Social Rights) који је Европска комисија поставила као референтни оквир за праћење запошљавања и друштвеног учинка држава чланица ЕУ и земаља кандидата за чланство, а чији се бројни чланови дотичу дискриминације.<sup>526</sup>

Србија придаје велику важност сузбијању дискриминације и остваривању равноправности. Стручњаци оцењују да је у Србији изграђен добар антидискриминациони правни оквир, који се континуирано унапређује, између осталог и у процесу усаглашавања домаћег законодавства са конвенцијама МОР-а и прописима Европске уније (Шолић, 2019.).

<sup>524</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09

<sup>525</sup> „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/03, 5/05 и 7/05 - испр. и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/10 и 10/15

<sup>526</sup> Прузето са сајта Европске комисије на адреси:

[https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/europeanpillar-social-rights\\_en](https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/europeanpillar-social-rights_en)

Устав, као највиши правни акт у члану 21. прокламује да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Устав забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета. Истовремено, не сматрају се дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.<sup>527</sup>

Најрелевантнији акт који се односи на дискриминацију на раду је Закон о раду који забрањује непосредну и посредну дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидитет, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.<sup>528</sup>

У 2014. години у Закон о раду су унете важне новине у вези са забраном дискриминације. То се пре свега односи на заштиту запослених жена односно прописивање правила да запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, као и правило којим се запосленој за време трудноће признаје право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

И други закони који уређују област рада и запошљавања садрже одредбе у вези са забраном дискриминације. То су пре свега Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом<sup>529</sup> којим се, између остalog, уређују подстицаји везани за запошљавање особа са инвалидитетом под равноправним условима и Закон о безбедности и здрављу на раду,<sup>530</sup> којим се прецизира да није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених<sup>531</sup>.

Такође, одредбе о забрани дискриминације садржане су у Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,<sup>532</sup> Закону о државним службеницима<sup>533</sup> и Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.<sup>534</sup>

За ову област такође су релевантни и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>535</sup> Закон о заштити узбуњивача<sup>536</sup> и Закон о волонтирању,<sup>537</sup> Закон о спречавању злостављања на раду,<sup>538</sup> Закон о мирном решавању радних спорова,<sup>539</sup> Закон о

<sup>527</sup> „Службени гласник РС“, број 98/06

<sup>528</sup> „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-УС, 113/17, 95/8-аутентично тумачење, члан 18

<sup>529</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09 и 32/13

<sup>530</sup> „Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17- др.закон

<sup>531</sup> ибид члан 42. став 5

<sup>532</sup> „Службени гласник РС“, бр. 33/06 и 13/16

<sup>533</sup> „Службени гласник РС“, бр. 79/05, 81/05-исправка, 83/05-исправка, 64/07, 67/07-исправка, 116/08,104/09 и 99/14, 94/17, 95/18

<sup>534</sup> „Службени гласник РС“, бр. 21/16, 113/17, 113/17-др.закон, 95/18

<sup>535</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 30/10-др. закон, 88/10 и 38/15, 113/17- др.закон, 113/17

<sup>536</sup> „Сл. гласник РС“, број 128/14

<sup>537</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

<sup>538</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

штрајку,<sup>540</sup> Закон о систему плате запослених у јавном сектору,<sup>541</sup> Закон о Агенцији за борбу против корупције<sup>542</sup> и Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити.<sup>543</sup> Такође, антидикриминационе одредбе су садржане и у Закону о запошљавању странаца.<sup>544</sup>

Питањима превенције и сузбијања дискриминације баве се и неки од стратешких докумената Владе Републике Србије као што су Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. године,<sup>545</sup> Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији,<sup>546</sup> Стратегија безбедности и здравља на раду у Републици Србији за период од 2018. до 2022. године, и бројни други стратешки документи којима се између осталог прописују мере чији је циљ заштита права на поштовање достојанства личности на раду и заштите на раду.<sup>547</sup>

Усвајање Закона о забрани дискриминације отворило је простор за деловање Повереника у овој области како у случају поступања у случају дискриминације на раду по основу личног својства, тако и у давању мишљења на законе и стратешка документа Републике Србије који се тичу питања дискриминације, укључујући и дискриминацију на раду.

Члан 16. Закона о забрани дискриминације прописује да је забрањена дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области 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. У условима када расте број неформално запослених и запослених ван редовног радног односа, веома је важно што се и у овом, али другим прописима наводи да заштиту од дискриминације уживају сва лица која по било ком основу учествују у раду.<sup>548</sup>

### 2.3. Методолошки приступ

Истраживање је реализовано у оквиру пројекта „Инклузија Рома и других маргинализованих група“ који спроводи Немачка развојна сарадња (ГИЗ) у Србији.

Истраживање је фокусирано на прикупљање података који треба да омогуће сагледавање, разумевање и одговор на следећа истраживачка питања:

1. Како послодавци, запослени и незапослени (у даљем тексту: актери) на тржишту рада перципирају дискриминацију у области рада и запошљавања;
2. Какви су ставови актера о дискриминацији и маргинализованим групама у Србији;

<sup>539</sup> Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18

<sup>540</sup> Сл. гласник РС“, бр 29/96-53, 101/05-28 др.закон и 103/12 – одлука УС

<sup>541</sup> Службени гласник РС“, бр 18/16, 108/16, 113/17 и 95/18

<sup>542</sup> „Службени гласник РС“, бр. 97/08, 53/10, 66/11-УС, 67/13-УС, 112/13 - Аутентично тумачење и 26/15 – одлука УС

<sup>543</sup> Сл. гласник РС“, бр. 91/15 и 50/18

<sup>544</sup> „Сл. гласник РС“, бр. 128/14, 113/17, 50/18 и 31/19, члан 4.

<sup>545</sup> „Службени гласник РС“, број 37/11

<sup>546</sup> „Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08

<sup>547</sup> „Службени гласник РС“, број 96/18

<sup>548</sup> „Службени гласник РС“, број 22/09

3. Да ли актери познају механизме заштите од дискриминације и какав је њихов однос према посебним мерама за подршку теже запошљивим групама.

Подаци су прикупљени анкетом. Упитник се састојао од 24 питања, а за попуњавање упитника било је потребно 20–40 минута. Упитник је садржао питања из следећих области:

1. Перцепција дискриминације у области рада и запошљавања у Србији;
2. Ставови о дискриминацији и посебним мерама за подршку теже запошљивим групама;
3. Општа питања – социјални профил анкетираних.

Циљна група за анкету су актери на тржишту рада (послодавци, запослени и незапослени). Анкетирано је укупно 1112 испитаника, од тога 96 послодаваца, 513 запослених и 503 незапослена. Анкета је спроведена на територији Републике Србије без Косова и Метохије. Анкету и обраду података реализовала је Агенција Фактор Плус у периоду јули - септембар 2019. године.

Структура узорка према релевантним обележјима је следећа:

**Табела 1: Социјални профил узорка**

		Радни статус		
		Послодавци%	Запослени%	Незапослени%
Пол	мушки	58	44	41
	женски	42	56	59
Ниво образовања	основни ниво и без школе	0	4	10
	средњи ниво ( трећи и четврти степен)	29	54	62
	виши и високи ниво (пети и шести степен)	71	42	28
Радно искуство (радни стаж)	без радног искуства	0	1	28
	мање од 10 година	13	46	33
	од 11 до 30 година	75	46	31
	преко 30 година	13	7	8
Највећи део радног стажа остварен је у:	јавном (државном) сектору	8	32	37
	приватном сектору	92	68	63
<b>ТОТАЛ (Н)</b>		<b>96</b>	<b>513</b>	<b>503</b>

### 3. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА

Дискриминација у области рада и запошљавања је од почетка рада Повереника за заштиту равноправности на врху или на самом врху по броју примљених притужби. Повереник предузима бројне и разноврсне активности у борби против дискриминације у области рада и запошљавања. Сада је томе приододато и свеобухватно испитивање свих релевантних учесника на тржишту рада. Подаци који су резултат овог истраживања односе се на ставове и поступке на које треба утицати како би се унапредиле активности за ефикасну борбу против дискриминације на тржишту рада.

Треба имати у виду да подаци изнети у овом извештају говоре о ставовима испитаних актера на тржишту рада, а не о објективној мери заступљености дискриминације, као и да се подаци о ставовима заснивају на вербалним исказима, а да су у пракси могуће разлике између вербалних ставова и понашања.

#### 3.1. Перцепција дискриминације

**Перцепција** или **опажање** је једна од основних когнитивних функција која је сложен и активан процес тражења, одабирања, примања, обраде, организовања и тумачења разноврсних података и информација. Опажање је важан процес на основу којег се непосредно упознају релевантна својства појава и предмета у стварности.

Опажање није просто и пасивно одражавање стварности, већ укључује повезивање података и информација са ранијим искуством, њихово категорисање и придавање значења. Опажање или перцепција је процес стицања, интерпретације, селекције и организације података и информација.

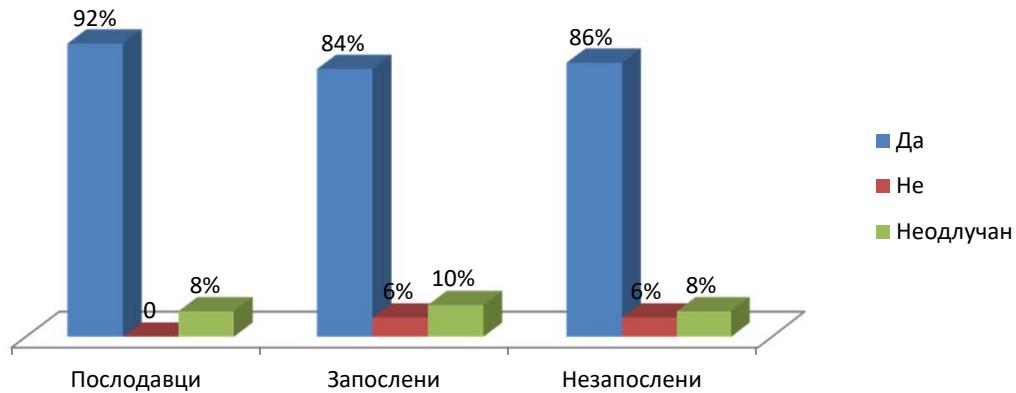
##### 3.1.1. Распрострањеност дискриминације

Неке друшвене појаве, међу њима и дискриминација, не подлежу прецизном мерењу. О обиму ових појава судимо на основу појединих показатеља<sup>549</sup> или процена. Актере на тржишту рада питали смо *да ли у Србији постоји дискриминација и да ли се она последњих година повећала или смањила.*

---

<sup>549</sup> Број притужби Поверенику је само један од индикатора за распострањеност дискриминације

Слика бр. 1: Да ли у Србији постоји дискриминација у области рада и запошљавања?



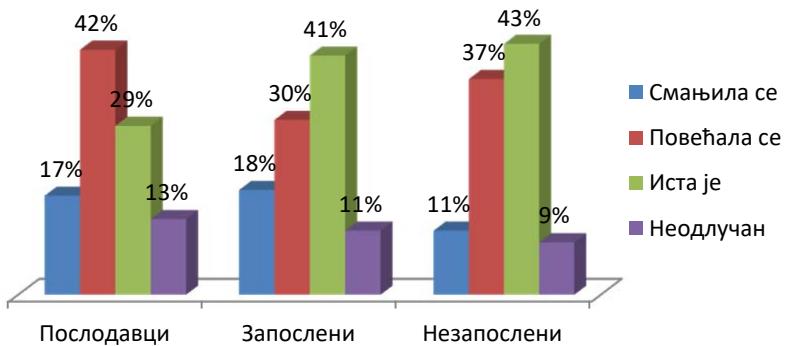
**Испитани актери на тржишту рада сагласни су у процени да је дискриминација присутна и у Србији.** Тек сваки двадесети запослени и незапослени (6%) сматра да дискриминације у Србији нема. Послодавци у већој мери истичу постојање дискриминације на тржишту рада (92%). Ниједан послодавац није навео да у Србији нема дискриминације у области рада и запошљавања.<sup>550</sup> То указује да **послодавци имају јасно изражену свест о дискриминацији**.

Међу запосленим радницима израженију перцепцију дискриминације у Србији имају жене (86%), млађи (91%) и старији радници (87%), радници без радног искуства (100%), са вишом и високим образовањем (86%) и са радним искуством у приватном сектору (87%). Дискриминацију, такође, јасније уочавају запослени у београдском региону (93%).

Незапослени радници на сличан начин процењују постојање дискриминације у Србији, с тим што незапослени у старијим узрастним групама (преко 90%), као и радници са већим радним искуством (95%) сматрају да је дискриминација израженија. Посматрано по регионима, незапослени у београдском региону (90%) и региону Војводине (90%) у већој мери припознају дискриминацију.

<sup>550</sup> Анализа показатеља из вишегодишње праксе Повереника указује да грађани и грађанке најчешће пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања

Слика бр. 2: Да ли се дискриминација последњих година повећала или смањила?



**На прецепцију дискриминације у области рада и запошљавања у Србији утиче положај на тржишту рада.**

Перцепција послодавца се разликује од перцепције запослених и незапослених. **Већина анкетираних послодаваца сматра да је степен распрострањености дискриминације повећан у последњих неколико година.** На другој страни, највећи број радника сматра да у последњих неколико година није било промена у погледу степена распрострањености дискриминације у Србији. Међу онима који запажају промене, већина сматра да је степен распрострањености дискриминације повећан.

Дискриминација је остала распрострањена у истој мери за већину запослених мушкараца (39%), средовечних радника (45%), са радним искуством (43%), из приватног сектора и у већини региона. Дискриминација је повећана за запослене млађе од 25 година (50%) и запослене из региона Јужне и Источне Србије (49%). Да је дискриминација у Србији повећана сматра и већина незапослених жена (40%), старији радници (50%), лица која траже запослење са вишом и високим образовањем (51%), и незапослени из Јужне и Источне Србије (61%).

Перцепција дискриминације у области рада и запошљавања разликује се од опажања промена у степену распрострањености дискриминације у друштву. О тренду уверења да се степен распрострањености дискриминације смањује говоре подаци из анкете јавног мњења *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*.<sup>551</sup> Број грађана/ки који сматра да је дошло до раста степена распрострањености дискриминације смањен је са 44%, колико је износио 2013. године, на 26% у 2016. години и 25% у 2019. години. Грађани и грађанке, дакле, сматрају да се степен распрострањености дискриминације смањује.

<sup>551</sup> *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, Извештај о истраживању јавног мњења, децембар 2016. Повереник за заштититу равноправности. (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnenja/>) *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, Извештај о истраживању јавног мњења, новембар, 2019. Повереник за заштититу равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

### 3.1.2. Перцепција дискриминаторног понашања

Осим опште перцепције дискриминације у Србији, истраживали смо како актери на тржишту рада перципирају ситуације у којима се испољава дискриминаторно понашање. За наведене тврђење анкетирани је требало да означе, по сопственом мишљењу и искуству, да ли се тако нешто дешава и код нас.

**Табела 2: Перцепција дискриминаторног понашања**

Да ли се, по Вашем мишљењу, код нас дешавају овакве ситуације:	Послодавци	Запослени	Незапослени
<b>Висок степен сигурности</b>			
Да се запошљава на основу страначке припадности	100%	92%	95%
Да оглас/конкурс садржи услове који стављају у неравноправан положај неке кандидате због пола, година живота и сл.	96%	85%	88%
Да се на разговору за посао постављају питања о брачном и породичном статусу	96%	88%	87%
Да се женама на разговору за посао поставља питање о рађању, деци и планирању породице	96%	87%	91%
Да особа трпи последице (распоређивање на друго (ниже) радно место, умањење зараде, проглашење за технолошки вишак и сл.) због тога што је покренула поступак због дискриминације или неке друге повреде права на рад	92%	84%	90%
Да су радно место или услови рада неприлагођени особама са инвалидитетом	88%	82%	80%
Да се жене не примају у радни однос због сумње да не могу да ускладе радне и породичне обавезе	79%	80%	80%
Да у послу напредују само чланови владајућих политичких странака	88%	76%	87%
Да се добије отказ уговора о раду због боловања	79%	79%	82%
<b>Средњи степен сагласности</b>			
Да су године живота услов за напредовање у послу	83%	68%	74%
Да се Роми не позивају на разговор за посао само због тога што послодавци не желе да у фирмама имају Роме	75%	71%	76%
Да се жене распоређују на ниже радно место у периоду трудноће или након породиљског одсуства	71%	77%	80%
Да се на послу вређају и понижавају ЛГБТ особе	71%	69%	66%
Да за исти посао мушкирци и жене нису једнако плаћени	67%	65%	69%
Да је женама онемогућено напредовање у послу само због тога што су жене	58%	58%	62%

Сви актери на тржишту рада су за све наведене тврђење означили да се дешавају и код нас. Разликују се само по степену слагања, односно, оцени о заступљености појединачних ситуација које означавају дискриминаторно понашање.

Ако висок степен слагања са тврђњама које означавају облике дискриминаторног понашања говори и о њиховој заступљености, *испитани актери на тржишту рада на прво место стављају запошљавање на основу чланства у политичким организацијама*. Висок

степен сагласности (преко 90%) са овом тврђњом исказале су запослене жене (96%), млађи од 45 година, запослени са основним (91%) и високим образовањем (95%), са мањим радним искусством (93%) из београдског региона (100%) и Шумадије и Западне Србије (94%). Ово лично својство је на првом месту, мада са нижим степеном сагласности код запослених мушкараца (86%) и запослених у јавном сектору (86%). **Такође, висок степен слагања анкетираних исказан је и тврђњом да у послу напредују само чланови владајућих политичких странака.**

И већина незапослених исказује висок степен сагласности са тврђњом да постоји запошљавање на основу чланства у политичким организацијама. Ова тврђња је на првом месту по рангу код незапослених жена (99%) свих старосних група, мада је најизразитија код младих (100%) свих нивоа образовања и радног искуства до 30 година, у београдском региону (95%), Војводини (95%), Шумадији и Западној Србији (96%).

Следећи по рангу јесу **неравноправни конкурси**, односно конкурси који садрже услове који стављају у неравноправан положај неке кандидате по основу личног својства (због пола, година живота, националне или етничке припадности, инвалидитета и сл.). Такође постоји и висока сагласност анкетираних са тврђњом да постоји дискриминаторно понашање приликом **раскида уговора о раду**, односно, да се отказ уговора о раду може добити због боловања - по основу здравственог стања.

За раднике са радним искуством већим од 30 година, неравноправност конкурса је на првом месту по степену сагласности (90%). Висок степен сагласности са тврђњом да огласи-конкурси садрже услове који стављају у неравноправан положај неке кандидате због пола, година живота и сл. исказују незапослене жене (95%), старији радници (93%), са дужим радним стажом (91%), из приватног сектора (91%) и Јужне и Источне Србије (93%).

Висок степен сагласности постоји и у вези са рас прострањеношћу дискриминације по основу **брачног и породичног статуса**. Да је брачни и породични статус често основа дискриминације указује и висок степен сагласности са овом тврђњом међу запосленим женама (92%) али и незапосленим женама (93%), млађим (93%) и радницима средњег животног доба (90%), као и високообразованим радницима (90%), радницима средњег образовног нивоа (90%), са радним искуством из приватног сектора (91%), са радним стажом већински оствареним у јавном (државном) сектору (90%), из београдског региона (96%) и Шумадије и Западне Србије (90%). Наиме, испитаници сматрају да је раширене пракса да се на разговору за посао постављају питања о брачном и породичном статусу или питање о рађању, деци и планирању породице, односно, да се жене не примају у радни однос због сумње да не могу да ускладе радне и породичне обавезе.

**Висока сагласност анкетираних је исказана и са тврђњама које указују на неравноправност особа са инвалидитетом** због неприлагођености радног места или услова рада. Ова тврђња је на првом месту по високом степену сагласности (98%) код запослених млађих од 24 године.

**Испитани актери на тржишту рада су у великој мери (око 90%) сагласни да особа која покрене поступак због дискриминације или неке друге повреде права на рад због тога трпи последице**, као што је на пример распоређивање на друго (ниже) радно место,

умањење зараде или проглашавање за технолошки вишак и сл. Са овом тврђом се у великој мери слажу незапослене жене (97%), све старосне групе (преко 90%), запослени вишег и високог образовања (96%), са радним искусством (94%) и без радног искуства (91%). Са овом тврђом сагласне су и запослене жене (87%), млађи (93%) и старији радници (89%), основног образовања (91%) и београдског региона (96%).

Нешто нижи степен сагласности, мада увек натполовична потврда, постоји за тврђе које се односе на године живота као услов за напредовање у послу, непозивање Рома на разговор за посао јер их послодавци не желе у фирмама, распоређивање жена на нижа радна места у периоду трудноће или након породиљског одсуства, вређање и понижавање ЛГБТ особа на радном месту, одређивање неједнаких зарада за мушкарце и жене упркос томе што обављају исте послове и онемогућавање женама да напредују у послу само због тога што су жене.

**Занимљиво је да су разлике међу анкетираним актерима веће за тврђе за које имају средњи степен сагласности него код тврђи са високим степеном сагласности.** Већа сагласност је исказана са тврђама које се односе на „опште“ ситуације, односно, дискриминаторна понашања која „погађају“ већину актера на тржишту рада.

С обзиром на чињеницу да је у узорку „општа“ популација, а не припадници група у ризику од дискриминације, тврђе које се односе на неравноправност на тржишту рада поједињих група (Роми, ЛГБТ особе, жене, старији радници и сл.) имају мањи степен сагласности.

### **3.1.3. Лично искуство о доживљеној дискриминацији**

За перцепцију дискриминације од значаја је и непосредно искуство, односно, непосредна изложеност дискриминацији. Број грађана који сматрају да су доживели дискриминацију или познају некога ко је био изложен дискриминацији, једна је од најчешће коришћених мера за процену распрострањености дискриминације у истраживањима јавног мњења. Због тога је учесницима у процесу рада и запошљавања и постављено питање да ли су они, или њима близске особе, били изложени дискриминацији по основу неког личног својства.

Резултати истраживања јавног мњења показују да 13% грађана Србије сматра да је у неком тренутку током свог живота било изложено дискриминацији.<sup>552</sup> Ови резултати указују на благо смањење броја грађана који сматрају да су изложени дискриминацији у односу на 2013. годину, када је 16% грађана сматрало да је било изложено дискриминацији.<sup>553</sup> Ипак, најновије истраживање из 2019. године показује да 20% грађана сматра да је било изложено дискриминацији.<sup>554</sup>

**Већина испитаних актера на тржишту рада (око 2/3) нема лично искуство о дискриминацији.** Ни они ни њима близке особе нису били изложени дискриминацији на

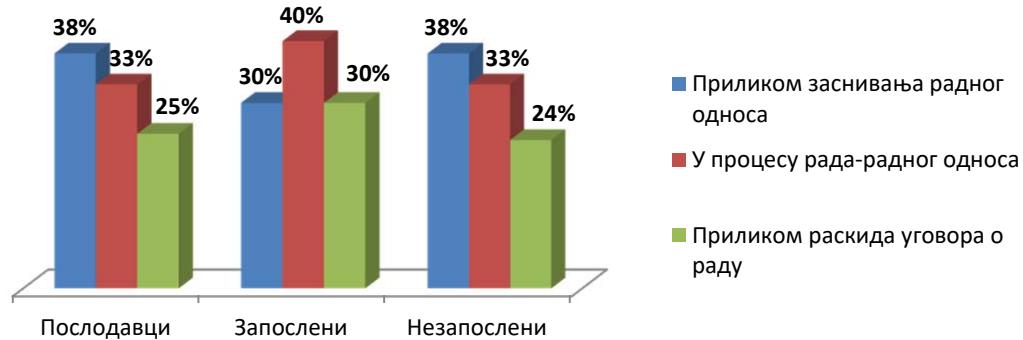
<sup>552</sup> Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, Извештај о истраживању јавног мњења, децембар 2016. Повереник за заштититу равноправности <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-o-istrazivanju-javnog-mnenja/>

<sup>553</sup> На основу овога се не може говорити и о смањењу дискриминације у друштву. С једне стране, субјективно доживљена дискриминација не представља објективну меру дискриминације, а са друге, смањење процента грађана који сматрају да су доживели дискриминацију не мора се нукно тумачити као повољан тренд. Разлог за то је што у основи овог тренда може да лежи неразумевање самог појма дискриминације, а самим тим и нижи степен препознавања дискриминације.

<sup>554</sup> Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, Извештај о истраживању јавног мњења, новембар, 2019. Повереник за заштититу равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

основу неког личног својства. Међутим, **број оних који имају искуство о дискриминацији је већи него код грађана**. То је због тога што се у области рада и запошљавања дискриминација и испољава у највећој мери.

**Слика бр. 3: Лично искуство о дискриминацији у области рада и запошљавања<sup>555</sup>**



\*Бројеви исказани у процентима показују одговоре испитаника који су одговорили да има дискриминације

Лично искуство о доживљеној дискриминацији имају и испитани послодавци и незапослени (38%). Њихово лично искуство се у највећој мери односи на дискриминацију приликом заснивања радног односа. Лично искуство запослених о дискриминацији је у највећој мери (40%) стечено у процесу рада/радног односа.

**Према личном искуству анкетираних запослених доминантна област дискриминације је процес рада**, односно, одређивање зараде, могућности за стручно усавршавање, напредовање у послу, прилагођавање услова рада, остваривање права из радног односа и сл. То је најзаступљеније лично искуство без обзира на пол, старост, образовање, радно искуство и регион у којем се живи и ради. Разликује се само степен заступљености. Највећу заступљеност личног искуства доживљене дискриминације у процесу рада имају запослени са низним образовањем (62%), млади (57%) и старији (48%), запослени у приватном сектору (41%) и у региону Јужне и Источне Србије (48%). Занимљиво је да се искуство о доживљеној дискриминацији приликом раскида уговора не јавља као најзаступљенији вид искуства ни у једном од посматраних личних својстава незапослених.

Висок степен заступљености личног искуства доживљене дискриминације при заснивању радног односа, односно при одређивању услова конкурса, на разговору за посао, при избору

<sup>555</sup> Проценти се односе само на позитивне одговоре

кандидата, имају запослени са низким образовањем (38%), млађи радници (36%), жене (35%) и запослени у приватном сектору (31%).

Највише личног искуства доживљене дискриминације приликом раскида уговора о раду имају запослени са низким образовањем (44%), млађи радници (34%), жене (33%), запослени у приватном сектору (33%) и они са малим радним искуством (32%). Ова лична искуства су најзаступљенија у београдском региону (38%) и Војводини (31%).

**Доминантна област доживљене дискриминације за анкетиране незапослене је заснивање радног односа.** Највиши степен личног искуства имају незапослени са вишим и високим образовањем (53%), млађи и старији радници (46%) и они са радним искуством до 30 година (47%). Висок ниво личног искуства о доживљеној дискриминацији при заснивању радног односа имају и незапослени из региона Војводине (48%) и Јужне и Источне Србије (41%).

Значајно је да је искуство о доживљеној дискриминацији незапослених дисперзивно и није високо заступљено (преко 30%) у свим областима. Једино је код незапослених из београдског региона заступљеност личног искуства о дискриминацији већа од 30% у свим областима. То је, вероватно, последица структуре незапослених и разноврсног искуства које они имају.

**На основу личног искуства доживљене дискриминације анкетираних, вишег од 30% у свакој од области дискриминације, може се рећи да су дискриминацији највише изложене жене, млађи радници, запослени са низким образовањем и запослени у приватном сектору.**

Табела 3: Лично својство као основ дискриминације на тржишту рада

Уколико сте Ви или Вама блиска особа били изложени дискриминацији у области рада и запошљавања да ли је то било:	Послодавци	Запослени	Незапослени
По основу чланства у политичким организацијама	58%	50%	57%
По основу брачног и породичног статуса	42%	35%	32%
По основу пола	42%	38%	27%
По основу старосног доба	33%	45%	46%
По основу изгледа	25%	20%	19%
По основу здравственог стања	17%	22%	26%
По основу осуђиваности	25%	10%	7%
По основу инвалидитета	17%	8%	9%
По основу имовног стања	0%	13%	15%
По основу верског уверења	8%	3%	4%
По основу боје коже	0%	3%	4%
По основу националне припадности	0%	3%	5%
По основу сексуалне оријентације или родног идентитета	0%	6%	7%
Да, неко друго лично својство	13%	31%	15%

**У искуству доживљене дискриминације испитаних, у области рада и запошљавања, високу заступљеност имају следећа лична својства: чланство у политичким организацијама, старосно доба, пол и брачни и породични статус.**

Ниску заступљеност (испод 5%), готово код свих актера на тржишту рада, имају боја коже, национална припадност, сексуална оријентација и родни идентитет и верско уверење.

Положај актера није од значаја за основ дискриминације (лично својство). Разликује се степен заступљености појединачних личних својстава у дискриминацији различитих актера на тржишту рада.

**Занимљиво је да је за све испитане актере на тржишту рада најзаступљеније лично својство у личном искуству дискриминације чланство у политичким организацијама** (58% послодавца, 57% незапослених и 50% запослених).

Код запослених је чланство у политичким организацијама најчешће навођен основ дискриминације јер је садржан у личном искуству жена (52%), мушкараца (48%), млађих радника (59%), запослених са високим (53%) или средњим образовањем (51%), мањим (58%) или већим (49%) радним искуством.

Чланство у политичким организацијама је најзаступљеније у искуству о доживљеној дискриминацији код незапослених у четвртој деценији живота (67%), старијих од 65 година (83%), са основном (67%) или високом школом (64%), са великим радним стажом (71%) и радним искуством из приватног сектора (55%). Посматрано по регионима, овај основ дискриминације је на првом месту у личном искуству незапослених у Војводини и Јужној и Источној Србији. Лично искуство незапослених је подељено између старосног доба и чланства у политичким организацијама.

**Старосно доба као лично својство** има највишу фреквенцију препознавања и најзаступљеније је у искуству старијих запослених радника (72%) и оних са радним искуством од преко 30 година (64%), као и најмлађих радника (57%) и оних без радног искуства (50%). Код млађих радника (25 до 34 године) високо место у личном искуству има и дискриминација по основу пола (52%), брачног и породичног статуса (50%) и старосног доба (40%). Такође, старосно доба је најзаступљенији основ у искуству жена (52%), најмлађих (69%), радника средњих година (59%), старијих (60%) радника и незапослених са средњим нивоом образовања (53%). То је такође доминантан основ у београдском региону (70%), Шумадији и Западној Србији (47%).

**Жене су најчешће дискриминисане, према личном искуству, по основу пола (45%), старости (44%), брачног и породичног статуса (37%), изгледа (24%) и здравственог статуса (23%).**

Посматрано по регионима, у Београду је најзаступљеније искуство о дискриминацији по основу старосног доба (48%), чланства у политичким организацијама (44%) и по основу пола (44%). У Војводини је доминантно лично искуство о дискриминацији по основу чланства у политичким организацијама (61%), старосног доба (48%) и брачног и породичног статуса (43%). У Јужној и Источној Србији доминантан основ дискриминације је чланство у политичким организацијама (64%), пол (35%) и старосно доба (33%). У региону Шумадије и Западне Србије су старосно

добра (54%), брачни и породични статус (49%) и здравствено стање (47%) лична својства на основу којих анкетирани имају највише личног искуства о доживљеној дискриминацији.

### 3.1.4. Перцепција дискриминације појединих група

Посебно је посматрано препознавање дискриминације појединих друштвених група. Анкетирани су оцењивали на петостепеној скали у којој мери су у нашој земљи, према њиховом мишљењу, наведене групе стављене у неравноправан положај, односно дискриминисане у односу на друге.

**Табела 4: Перцепција дискриминације појединих група**

У којој мери у нашој земљи, према Вашем мишљењу, су наведене групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге?	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Много 556	Мало	Много	Мало	Много	Мало
Особе са инвалидитетом	79%	8%	70%	18%	66%	19%
Старији	75%	17%	70%	14%	69%	16%
Особе другачијих политичких уверења	54%	17%	59%	21%	64%	16%
Роми	63%	12%	50%	25%	42%	21%
Особе које живе са ХИВ/АИДС	55%	8%	44%	22%	50%	16%
Сиромашни	42%	21%	49%	24%	57%	24%
Жене	33%	41%	41%	32%	37%	30%
Мигранти	50%	21%	43%	28%	34%	34%
ЛГБТ популација	42%	30%	37%	31%	32%	39%
Млади	29%	46%	27%	52%	41%	38%
Верске мањине	25%	58%	19%	49%	21%	45%
Чланови синдиката	17%	26%	12%	43%	19%	39%
Националне мањине	18%	54%	12%	46%	38%	47%
Неке друге	14%	29%	7%	66%	11%	66%

**Сви испитани актери на тржишту рада су сагласни да су најдискриминисаније групе на тржишту рада особе са инвалидитетом, старији радници, особе другачијих политичких уверења и Роми.** Дискриминисане су, такође, особе које живе са ХИВ/АИДС, мигранти, сиромашни и ЛГБТ популација. **Групе које су, по оцени анкетираних, мало неравноправне или дискриминисане у области рада и запошљавања<sup>557</sup>** су верске и националне мањине и чланови синдиката.

<sup>556</sup> Приказани су само позитивни одговори као збирови (нимало и мало, односно, много и веома много). Разлику до 100% чине „неодлучни“ и „без одговора“

<sup>557</sup> Примењен је критеријум да је удео „мало“ већи од удела „много“ дискриминисаних

Занимљиве су разлике које се јављају између послодавца и запослених и незапослених у оцени неравноправности и дискриминације поједињих група. Осим разлика у степену оцена о неравноправности и дискриминисаности, посебно су занимљиве разлике у томе да ли је нека група дискриминисана много или мало.

За послодавце су жене мало неравноправне и дискриминисане, док запослени сматрају да су оне много неравноправне и дискриминисане у односу на друге. За послодавце и запослене млади су мало неравноправни и дискриминисани, док већина незапослених сматра да су млади много неравноправни и дискриминисани. За незапослене, ЛГБТ особе су мало неравноправне и дискриминисане, док послодавци и запослени сматрају да јесу, односно, већина сматра да су дискриминисани много. Ове разлике између актера на тржишту рада у оцени неравноправног положаја и дискриминисаности поједињих група најбоље илуструју рангови који се приписују појединим групама на основу оцена о неравноправности и дискриминисаности на тржишту рада.

**Табела 5: Ранг листа према оцени у којој су мери наведене групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге**

	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Мало	Много	Мало	Много	Мало	Много
Особе са инвалидитетом		1		1/2		2
Старији		2		1/2		1
Роми		3		4		8
Особе које живе са ХИВ/АИДС		4		6		6
Особе другачијих политичких уверења		5		3		3
Мигранти		6		7	3/4/5	4/5
Сиромашни		7/8		5		4/5
ЛГБТ популација		7/8		8	3/4/5	
Верске мањине	1		2		2	
Националне мањине	2		3		1	
Млади	3		1			9
Жене	4			9		7
Чланови синдиката	5		4		3/4/5	

**Велики број анкетираних актера на тржишту рада испољава неодлучност у оцени дискриминације поједињих друштвених група.** Неодлучност је мала само када су у питању жене, особе са инвалидитетом, сиромашни и Роми.

Ако се посматрају рангови у оцени колико су поједине групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге, као и степен одлучности у оцени њихове дискриминације, **према оцени анкетираних на тржишту рада најдискриминисанији су особе са инвалидитетом, старији и Роми.**

Занимљиво је да незапослени, иако сматрају да према Ромима постоји већа дискриминација на тржишту рада, сматрају да су неке друге групе више дискриминисане.

Могу се уочити, међутим, веће разлике међу незапосленима у оцени дискриминације Рома у зависности од пола, старости и радног искуства. За мушкице су Роми мало дискриминисани (34%) а за жене много (49%). Дискриминацију Рома јасније и у већем обиму препознају најмлађи (52%) и најстарији радници (52%), незапослени без школе (50%) и високообразовани (47%), незапослени без радног искуства (50%) и са радним искуством већим од 30 година (65%).

Посматрано по регионима, дискриминација Рома се јасније препознаје и одређује у Београду где 70% анкетираних сматра да су много дискриминисани, као и у Шумадији и Западној Србији (52%). У Војводини и у Јужној и Источној Србији најбројнији су неодлучни (45%). Ипак у Војводини је више оних који сматрају да постоји дискриминација (32%) за разлику од Јужне и Источне Србије где је више оних који сматрају да су Роми дискриминисани мало (19%) или нимало (12%).

Може се претпоставити да је неодлучност последица одсуства личног искуства анкетираних или непостојања чврстих стереотипа и предрасуда у односу на поједине групе у ризику од неравноправности, дискриминације и социјалне искључености. Занимљив је став о неравноправности и дискриминацији због другачијих политичких уверења. На једној страни је веома висока заступљеност другачијег политичког уверења у препознавању ситуација са дискриминаторним понашањем, а на другој, висок степен неодлучности у оцени да је припадност политичким организацијама разлог за неравноправност у процесу рада и запошљавања и дискриминације на тржишту рада.

**Табела 6: Удео неодлучних у оцени неравноправног положаја и дискриминације појединачних друштвених група на тржишту рада**

	Послодавци	Запослени	Незапослени
Чланови синдиката	57%	44%	42%
Особе које живе са ХИВ/АИДС	38%	32%	34%
Сиромашни	38%	27%	19%
ЛГБТ популација	29%	31%	29%
Особе другачијих политичких уверења	29%	20%	20%
Мигранти	29%	30%	32%
Националне мањине	27%	43%	14%
Роми	25%	25%	37%
Жене	25%	27%	24%
Млади	25%	21%	21%
Верске мањине	17%	32%	35%
Особе са инвалидитетом	13%	11%	15%
Старији	8%	16%	16%

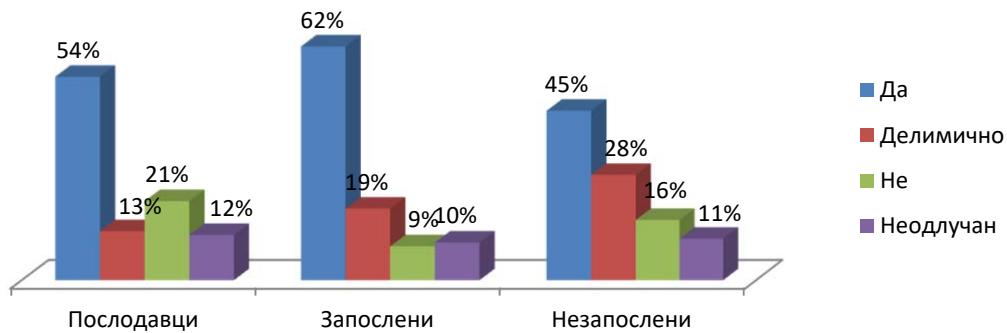
### 3.1.5. Перцепција забране дискриминације у области рада и запошљавања

За укупну перцепцију дискриминације од значаја је и став о правном санкционисању дискриминаторног понашања. *Анкетирани актери на тржишту рада су боље упознати од грађана (јавног мњења) о забрани дискриминације у области рада и запошљавања*<sup>558</sup>.

Нешто мање од 2/3 запослених (62%), сваки други послодавац (54%) и 45% незапослених сматрају да је дискриминација у области рада и запошљавања законом забрањена.

Занимљиво је да сваки пети послодавац (21%) сматра да нема забране дискриминације у области рада и запошљавања. Знатно је мањи број незапослених (13%) и запослених (9%) који сматрају да дискриминација није забрањена.

**Слика бр. 4: Да ли је, према Вашим сазнањима, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији забрањена?**



Значајне су разлике које се испољавају у погледу става о забрани дискриминације у Србији међу актерима на тржишту рада.

**Испитани запослени су боље упознати са забраном дискриминације од испитаних послодаваца.** Мушкирци су боље упућени у постојање забране дискриминације од жена, средовечни радници од најмлађих и најстаријих. Старији радници испољавају и већу неодлучност. Сваки пети је неодлучан (или без одговора) о томе да ли је дискриминација у Србији забрањена. Најмање су информисани о забрани дискриминације запослени у Јужној и Источној Србији, где сваки пети анкетирани сматра да није забрањена, док је 15% неодлучно.

<sup>558</sup> Две трећине грађана сматрају да дискриминација уопште није санкционисана или нема став о томе, подаци из Извештаја о истраживању јавног мњења *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, децембар 2016. године

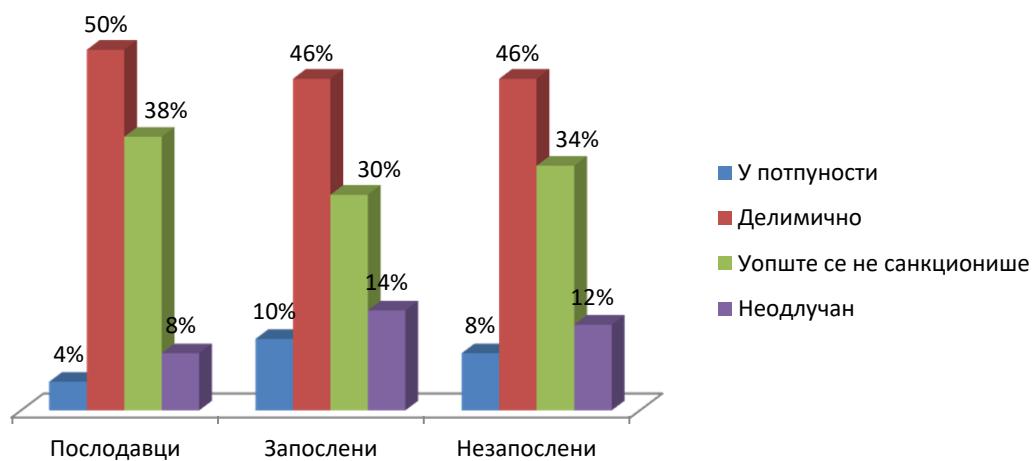
Чињеница да **сваки пети анкетиран последавац сматра да у Србији дискриминација у области рада и запошљавања није забрањена законом** свакако се одражава и на непоштовање равноправности које за последицу има одређени број притужби упућених Поверенику.

**Најмање познавање забране дискриминације у области рада и запошљавања испољавају испитани незапослени.** Број оних који сматрају да је забрањена (45%) је већи од оних који сматрају да није (16%) или је то учињено само делимично (28%). Међу незапосленима су жене (77%) боље упознате о забрани дискриминације него мушкирци (68%). Са забраном дискриминације су највише упознати најстарији радници (81%) и са радним искуством већим од 30 година (70%).

Највећа неодлучност код анкетираних, за коју се може сматрати да је последица недовољне информисаности, испољена је је код младих (32%), најмање образованих (33%) и незапослених без радног искуства (23%).

Значајна је и перцепција испитаних актера о примени Закона о забрани дискриминације, односно, перцепција о санкционисању дискриминаторног понашања.

**Слика бр. 5: Да ли се, по Вашем мишљењу, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији санкционише?**



**Анкетирани последавци имају веома критички став у погледу санкционисања дискриминације.** Сваки други последавац (50%) сматра да се дискриминација само делимично кажњава, односно, да се санкције селективно примењују или да се уопште не примењују. Они у знатно мањој мери (4%) него запослени (10%) и незапослени (8%) сматрају да се дискриминаторно понашање санкционише у потпуности, односно, да свако ко врши дискриминацију трпи и последице.

Занимљиво је да број неодлучних у оцени забране и санкционисања дискриминације није велики. Послодавци су нешто више неодлучни (12%) од незапослених (11%) и запослених

(10%) у оцени забране дискриминације. На другој страни, у погледу санкционисања дискриминације у области рада и запошљавања, послодавци су мање неодлучни (8%) од запослених (14%) и незапослених (12%).

Релативно је високо учешће међу актерима на тржишту рада и оних који сматрају да се дискриминација у области рада и запошљавања у Србији уопште не санкционише. Највише их је међу анкетираним послодавцима (38%), незапосленима (34%) и, на крају, међу запосленима (30%).

### 3.2. Ставови о дискриминацији

У социјалној психологији став се дефинише као релативно трајна ментална диспозиција стечена социјализацијом. Ставови су релативно стабилне организације веровања, осећаја и понашања према неком друштвено значајном објекту, групи, догађају или симболу. Једноставније речено, то је тенденција да се мисли, осећа и поступа на одређен начин у односу са људима или у односу на неки проблем.

Ставови имају три основне компоненте: (1) когнитивну – укључује знање, тј. шта о нечemu мислимо, (2) емоционалну – укључује наше осећаје, односно шта осећамо о томе и (3) бихејвиоралну – подразумева понашање према објекту, да ли смо спремни да нешто подржимо, побегнемо од тога, итд.

Предрасуде су ставови код којих је очигледан недостатак оправданости и логичке основе. Праћене су интензивним осећањима и помажу нам да остваримо неке своје жеље и циљеве које бисмо иначе тешко остварили, али и да ублажимо осећање сопствене несигурности и напетости. То су негативни културни ставови усмерени против неке особе или групе људи, базирани на стереотипима. Стереотипи су такозване „слике у нашим главама“. Пружају оквире за објашњење догађаја о којима смо само делимично обавештени. У питању је превише поједностављен начин размишљања о одређеним појавама или групама људи, било да је реч о занимању, друштвеној класи, раси, националности, итд.

Нова научна истраживања показују да многе предрасуде, којих уопште нисмо свесни, постоје у нама на дубљем психолошком нивоу.<sup>559</sup> Савремене студије показују да постоји повезаност између несвесних, аутоматских предрасуда и свакодневног понашања.<sup>560</sup> Иако многи тврде да их немају, вероватно не постоји особа која није била жртва сопствених предубеђења. Она су врло упорна и тешко их се ослобађамо. Из тог разлога ставови се лакше мењају под утицајем рационалних аргумента, док предрасуде остају имуне на рационалну аргументацију. Позитивне предрасуде су оне у којима без реалног основа и аргументације вреднујемо нешто као добро и важно. Негативне предрасуде су системи мишљења који имају неосновани негативан однос према појавама, особама, ситуацијама и објектима. Због тога имамо етничке, верске, националне, религијске предрасуде. Елиминисање штетних предрасуда најефикасније

<sup>559</sup> Психолози са Харварда, Универзитета у Вирџинији и Универзитета у Вашингтону су заједнички покренули истраживачки пројекат („Project Implicit“) који је резултирао креирањем тестова за откривање несвесних предрасуда, а који су названи Implicit Association Tests (IAT). Ови тестови могу помоћи у разумевању предрасуда, начину настанка и начинима њиховог нестанка

<sup>560</sup> Један социјални експеримент у Америци је показао да када послодавац беле боје коже („белац“) интервјујише кандидате црне боје коже („црнац“) он седи физички удаљен од њих, прави више грешака у говору, мање се осмехује, а интервју завршава за 25 посто краће време

се постиже кроз образовање, читање, информисање, просвећивање, упознавање других култура.<sup>561</sup>

Истраживање дискриминације на тржишту рада у Србији обухватило је и ставове кључних актера (послодавца, запослених и незапослених) због значаја који ставови имају на перцепцију и интерпретацију догађаја на тржишту рада.

### 3.2.1. Осетљивост на дискриминацију

За процену осетљивости на дискриминацију коришћена је серија тврдњи у којима је исказано дискриминаторно понашање по различитим личним својствима. Од анкетираних је тражено да потврде да ли следећи примери из области рада и запошљавања представљају дискриминацију.

Послодавци, запослени и незапослени су веома осетљиви (сензибилисани) на дискриминацију и препознају је готово у свим наведеним тврдњама. Веома висок степен сагласности је испољен у односу на тврдње у којима се помиње родно заснована дискриминација или дискриминација појединачних група (Роми, ЛГБТ популација, особе које живе са ХИВ/АИДС и др.). Разлике постоје међу актерима на тржишту рада једино у погледу степена сагласности у односу на поједине тврдње.

Могу се уочити и мање разлике према социо-демографским обележјима. Ове разлике, међутим, не значе и изостајање сензибилисаности на дискриминацију. Примера ради, нешто нижи степен сагласности за тврдњу да послодавац дискриминише Роме кад неће да их запосли из страха од губитка муштерија испољавају незапослени мушкирци (80%), са малим радним стажом (79%) и радним истукством из приватног сектора (77%). Низи степен сагласности са овом тврдњом ипак не значи и неосетљивост на дискриминацију Рома.

**Табела 7: Да ли, по Вашем мишљењу, следећи примери из области рада и запошљавања представљају дискриминацију?**

Висок степен сагласности			
Тврдње	Послодавци	Запослени	Незапослени
Послодавац који запослену жену након породилског одсуства распоређује на ниже радно место јер сматра да због малог детета неће радити као пре	96%	93%	90%
Продавац који неће да запосли Рома јер сматра да ће изгубити муштерије	88%	90%	85%
Послодавац који у интервјуу за посао млађу женску особу пита о плановима у вези са проширењем породице	79%	91%	89%

<sup>561</sup> Извештај под насловом UNESCO Against Racism наводи како би се „едукација могла показати као врло драгоцен оружје у борби против нових и старијих облика предрасуда“. (<https://en.unesco.org/commemorations/racialdiscriminationday>)

Када директор фирме казни само једног од пет запослених у сектору који касне са подношењем годишњег извештаја зато што много прича и није му симпатичан	88%	86%	92%
Послодавац шаље на стручно усавршавање зета иако он не показује боље резултате од колега	79%	88%	90%
Послодавац који не жели да запосли особу која је променила пол	75%	83%	83%
<b>Средњи степен сагласности</b>			
	Послодавци	Запослени	Незапослени
Послодавац у огласу наглашава да запошљава раднике старије од 50 година	58%	66%	72%
Када колеге у фирмама осећају одбојност према ЛГБТ популацији, али то не показују	54%	45%	50%
Послодавац који даје оглас да тражи особу која има положен возачки испит иако услови посла то не захтевају	58%	74%	78%
Приватна ординација која даје оглас да тражи особу до 35 година за посао медицинске сестре	67%	83%	86%

Испољен је висок степен сагласности и са тврђама које не означавају нормативно одређену дискриминацију. То указује да је немогућност остваривања појединих права (на тржишту рада) перципирана као дискриминација.

### 3.2.2. Ставови о равноправности и дискриминацији

Праћење и проучавање ставова грађана о равноправности, дискриминацији и социјалној искључености је пожeljno ради бољег познавања друштвених прилика, степена развоја и усмеравања друштвених активности за остварење темељних друштвених вредности.

**Табела 8: Међу грађанима постоје различита мишљења о равноправности и дискриминацији. Да ли се Ви слажете са наведеним тврђњама?**

Тврђња	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Слаже се	Не слаже се	Слаже се	Не слаже се	Слаже се	Не слаже се
<b>Слагање</b>						
Особама са инвалидитетом треба обезбедити једнаке могућности да раде и самостално зарађују за живот	91%	4%	95%	1%	93%	2%
Због дискриминације на тржишту рада млади одлазе из земље и налазе посао у другим земљама	51%	37%	67%	17%	68%	20%
Немам ништа против Рома, али они не воле да раде	37%	34%	38%	33%	40%	28%

Неслагање						
Ако особа са инвалидитетом не може да уради нешто, може се очекивати да неће моћи да уради и било шта друго	0%	84%	6%	78%	8%	77%
Деца са сметњама у развоју не могу да се оспособе за рад и буду успешни на послу	4%	80%	8%	70%	9%	67%
Мушкарци су бољи организатори посла од жена	4%	75%	17%	69%	18%	63%
Човек је сигуран у радној средини само када су у већини припадници његове нације	4%	75%	22%	54%	21%	56%
Старији радници нису способни да уче и прилагоде се захтевима нових технологија и организације рада	17%	62%	9%	71%	13%	69%
Немам ништа против ЛГБТ популације, али радије бих да не радим са њима	12%	58%	23%	50%	23%	42%
Особе са инвалидитетом могу да раде само у посебним организацијама – заштитним радионицама	4%	54%	14%	57%	18%	61%
За особе које живе са ХИВ-ом је боље да раде од куће него да угрожавају запослене у организацији	17%	54%	24%	44%	26%	43%
Навике Рома су толико другачије да они не могу да се прилагоде условима рада у организацији	12%	46%	31%	42%	34%	37%
Неодлучност						
Млади радници су немотивисани за посао и често праве проблем и послодавцима и запосленима	38%	38%	30%	47%	41%	40%

\*Проценти приказани у табели се односе само на одговоре испитаника који се слажу и не слажу са тврђњама, без одговора неодлучних испитаника. Удео неодлучних чини збир до 100.

**Сви испитани актери на тржишту рада имају позитиван став према равноправности на тржишту рада. Тврђњу да особама са инвалидитетом треба обезбедити једнаке могућности да раде и самостално зарађују за живот подржава преко 90% анкетираних запослених, незапослених и послодаваца.**

Иако се слажу са тврђњом да због дискриминације на тржишту рада млади одлазе из земље и налазе посао у иностранству, постоји значајна разлика у степену прихваташа ове тврђње. Док 2/3 запослених и незапослених сматра да је то тачно, само за половину послодаваца је то прихватљива тврђња. Једна трећина послодаваца се са тим не слаже. Послодавци су, без сумње, бољи познаваоци ситуације на тржишту рада и за њих је у већој мери неприхватљива ова тврђња, имајући у виду да су индикатори стања на тржишту рада многобројни.

Утемељеност стереотипа и предрасуда илуструје и степен прихваташа тврђње „Немам ништа против Рома, али они не воле да раде“. Формулација тврђње садржи стереотип да Роми не воле да раде. Сагласност са стереотипом да Роми не воле да раде, или делимичну сагласност због неодлучног одбацивања, испољавају у већој мери запослени са низим образовањем

(82%), мушкирци (72%), старији радници (79%) и они са великим радним искуством (76%). Посматрано по регионима, овај стереотип је најмање присутан код запослених у Београду (34%) а највише у Јужној и Источној Србији (82%) где се сваки трећи потпуно слаже да иако ништа нема против Рома „они не воле да раде“.

И код незапослених се може уочити релативно висока заступљеност стереотипа о Ромима, чак у нешто израженијем виду него код запослених. Изразитије одбацивање овог стереотипа показују незапослени са низом образовањем (46%), млађа лица која траже запослење (38%), без радног искуства (40%) и са вишом нивоом образовања (33%). Овај стереотип је и међу незапосленима највише заступљен у Јужној и Источној Србији (84%) где се чак 43% незапослених у потпуности слаже са ставом да „Роми не воле да раде“. Охрабрује чињеница да анкетирани послодавци, готово у подједнаком односу прихватају и одбацују овај стереотип. Једна трећина неодлучних указује да је, уз добро информисање и афирмацију добре праксе, могућа промена стереотипа и предрасуда. Упркос томе што је тврдња чак „ублажена“ исказом „немам ништа против Рома“, више је оних којима је овај стереотип прихватљив него оних који га одбацују.

*Испитани актери на тржишту рада су, углавном, одбацили тврдње у којима се изражавају уобичајени стереотипи и предрасуде према особама са инвалидитетом, деци са сметњама у развоју, старијим радницима, женама, ЛГБТ популацији, особама које живе са ХИВ/АИДС-ом. Да је могућа промена уобичајених стереотипа и предрасуда указује и податак о одбацивању тврдње да су навике Рома толико другачије да они не могу да се прилагоде условима рада у организацији. Охрабрујуће је да скоро сваки други послодавац одбацује ову тврдњу.*

*Може се констатовати да вишегодишња активност и кампање за афирмацију равноправности и стварања једнаких могућности за маргинализоване групе има препознатљиве резултате у вербалним ставовима актера на тржишту рада.*

### 3.2.3. Ставови о дискриминацији у Србији

Релативно је висок степен сагласности и са тврдњом да држава не препознаје у довольној мери значај проблема дискриминације у области рада и запошљавања.

*Сви испитани актери на тржишту рада се слажу да је дискриминација у области рада и запошљавања значајан проблем, да треба да буде међу приоритетима и да заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања треба унапредити и учинити ефикаснијом.*

**Табела 9: Постоје различита мишљења и ставови о дискриминацији у Србији. Да ли се слажете са следећим тврђама?**

Тврђење	Позитивне тврђење					
	Послодавци		Запослени		Незапослени	
Слаје се	Не слаже се	Слаје се	Не слаже се	Слаје се	Не слаже се	
Заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања треба унапредити и учинити ефикаснијом	83%	0%	80%	5%	83%	3%
Дискриминација у области рада и запошљавања је значајан проблем и треба да буде међу приоритетима	71%	13%	68%	12%	70%	10%
Држава не препознаје у довољној мери значај проблема дискриминације у области рада и запошљавања	71%	13%	66%	15%	68%	14%
Да би се запослио у Србији мора да будеш члан странке	66%	25%	68%	15%	80%	13%
Закони за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања су добри, али се не примењују	41%	8%	49%	13%	41%	11%
Повереник за заштиту равноправности је институција која може да пружи заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања	38%	25%	36%	26%	39%	23%
Постоје важнија државна питања од проблема дискриминације у области рада и запошљавања	34%	33%	35%	26%	36%	28%
Негативне тврђење						
Тврђење	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Слаје се	Не слаже се	Слаје се	Не слаже се	Слаје се	Не слаже се
Дискриминација није посебно значајан проблем за наше друштво	21%	71%	18%	65%	17%	66%
Радници могу без страха од послодавца да поднесу притужбу Поверенику за заштиту равноправности и затраже заштиту од дискриминације	16%	55%	21%	66%	14%	63%
Држава улаже велике напоре у погледу равноправности у области рада и запошљавања	25%	41%	18%	50%	20%	51%

\*Проценти приказани у табели се односе само на одговоре испитаника који се слажу и не слажу са тврђама, без одговара неодлучних испитаника. Удео неодлучних чини збир до 100.

Веома широко је заступљено уверење да је чланство у политичким организацијама услов за запошљавање у Србији. Четири од пет анкетираних незапослених сматра да треба да буде члан политичке организације да би се запослио у Србији. И послодавци се слажу са овом тврђњом, али у нешто мањем степену (66%).

**Анкетирани послодавци (41%), запослени (49%) и незапослени (41%) се слажу да су закони за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања добри, али да се не примењују.** Слажу се и са тврђњом у нешто нижем проценту да је Повереник за заштиту равноправности институција која може да пружи заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања. Треба, међутим, уочити, да за тврђње које су прихваћене са мањим степеном сагласности постоји висок степен неодлучности.

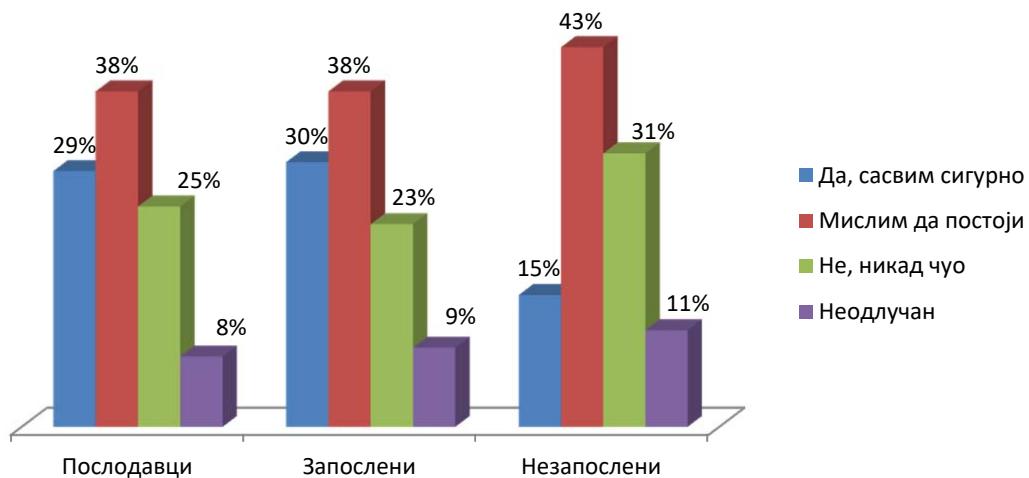
**За анкетиране актере је у високом проценту неприхватљива тврђња да дискриминација није посебно значајан проблем за наше друштво.** Због тога имају и критички став, односно, не слажу се са тврђњом да „држава улаже велике напоре у погледу равноправности у области рада и запошљавања”.

**Може се констатовати да нема значајније разлике у мишљењу и ставовима о дискриминацији у Србији између послодаваца, запослених и незапослених. Разлике се јављају само у незнатном степену слагања или неслагања са неким наведеним тврђњама.**

### **3.3. Однос према мерама за остваривање равноправности и заштиту од дискриминације**

Ова компонента ставова о равноправности и дискриминацији односи се на понашање, односно, бихевијоралне аспекте ставова. Посматрана су два аспекта: (1) информисаност о институцији за заштиту равноправности и (2) однос према афирмавним мерама за равноправност, односно стварање једнаких могућности за групе и појединце у ризику од социјалне искључености.

**Слика бр. 6: Да ли у Србији постоји институција за заштиту од дискриминације?**



**Већина анкетираних, како послодаваца тако и запослених и незапослених радника сматра да у Србији постоји институција за заштиту од дискриминације.** Значајно је међутим, да је више оних који „мисле да постоји“ од оних који кажу да постоји „сасвим сигурно“.

**Међу анкетиранима је заступљена је и необавештеност о могућностима за заштиту од дискриминације.** Сваки четврти послодавац и 23% запослених није чуло да постоји институција за заштиту од дискриминације. Међу актерима на тржишту рада незапослени су најмање упознати са постојањем институције за заштиту од дискриминације. Нешто мање од једне трећине (31%) је изјавило да никада нису чули да таква институција постоји.

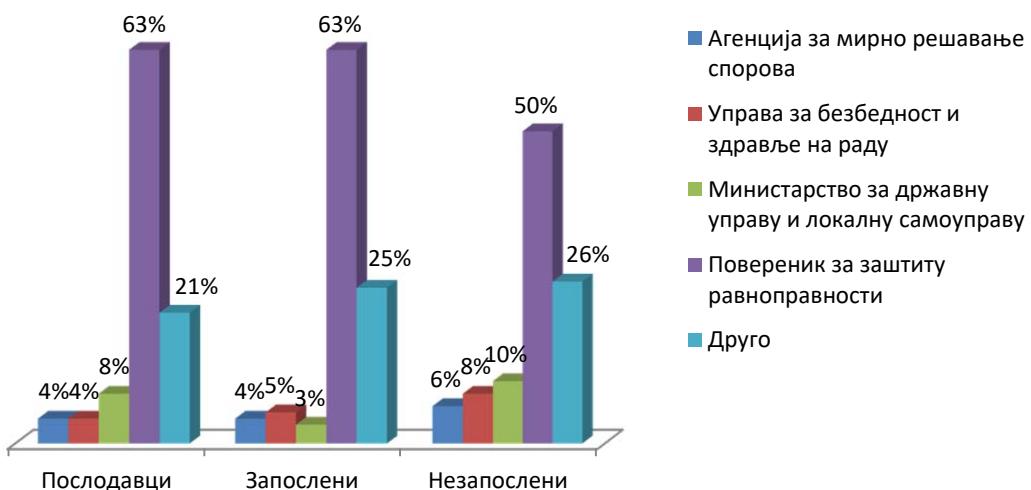
Међу запосленима којима је апсолутно непознато („не, никад чуо“) да у Србији постоји институција за остваривање равноправности и заштиту од дискриминације, најслабије су информисани млади радници (43%), запослени са низким образовањем (38%), старији радници са великим радним искуством (33%) и запослени из Јужне и Источне Србије (33%).

Међу незапосленима је информисаност још мања него међу запосленима. Број оних који „никад нису чули“ за ову институцију је највећи међу младима (44%), са низким образовањем (42%) и незапосленима и особама без радног искуства (38%). Жене су, такође, нешто мање обавештене од мушкараца.

Ако се има у виду и да је сваки десети незапослени неодлучан, може се констатовати да скоро сваки други анкетиран незапослени не зна да постоји могућност заштите од дискриминације.

Занимљиво је да у београдском региону постоји велика разлика у погледу обавештености између запослених и незапослених радника. Запослени радници су веома добро информисани (76%). На другој страни, међу незапосленима сваки други је необавештен или неодлучан да ли таква институција постоји.

**Слика бр. 7: Да ли можете да наведете њен назив?**



Међу онима који су обавештени о постојању институције за заштиту од дискриминације, већина је могла да наведе и назив институције.<sup>562</sup> **Међу анкетираним послодавцима и запосленима скоро 2/3 је навело да се заштитом од дискриминације бави Повереник за заштиту равноправности. Најмању обавештеност показали су незапослени радници.**

Занимљиво је да је релативно велики број анкетираних (20% - 25%) навео Агенцију за мирно решавање спорова као институцију која се бави заштитом од дискриминације.

У серији тврдњи које представљају различита мишљења грађана о дискриминацији у области рада и запошљавања, биле су и тврдње које се односе на афирмативне мере за стварање једнаких могућности у области образовања, рада и запошљавања. Од анкетираних се тражило да означе да ли се слажу са наведеним тврдњама.

**Већина анкетираних, и међу послодавцима и међу радницима, слаже се да припадници теже запошљивих група треба да имају олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете.**

Незапослени се у нешто већем проценту (57%) слажу са овом мером. Значајно је, међутим, да сваки четврти послодавац и сваки пети незапослени не одобравају такве мере. Највеће противљење (27%) испољавају запослени радници.

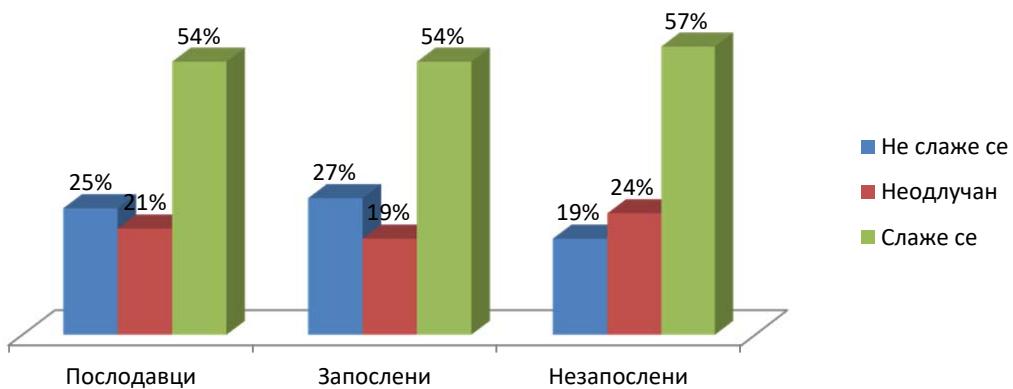
Најизразитије неслагање са афирмативним мерама за теже запошљиве групе (особе са инвалидитетом, Роми, етничке мањине и сл.) које треба да омогуће одређене олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете испољавају ниже образовани (36%) и старији радници (31%).

Занимљив је став запослених из региона Јужне и Источне Србије. Они су изразито

<sup>562</sup> Питање је било без понуђених одговора тако да је добијена висока поузданост у погледу познавања назива институције

поларизовани у односу на ову афирмативну меру. Већина се са њом слаже (67%) али је и за сваког петог она потпуно неприхватљива.

**Слика бр. 8: Припадници теже запошљивих група треба да имају олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете**



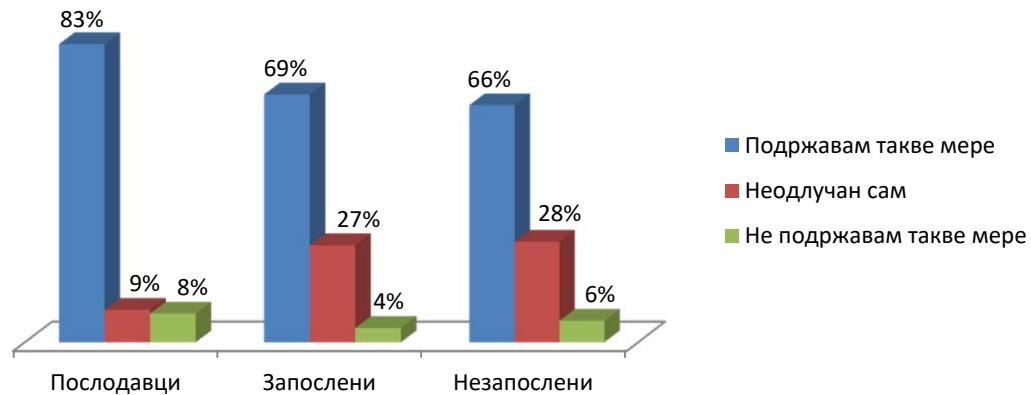
Потпуно слагање са афирмативним мерама за олакшице при упису у средње школе и на факултете за теже запошљиве групе најизразитије исказују средовечни радници (28%), без радног искуства (26%) и незапослени из Шумадије и Западне Србије (33%).

Ради бољег разумевања, ставове о афирмативним мерама треба сагледавати и анализирати у оквиру контекстуалних социјалних околности, јер се основано може претпоставити да оне имају утицај на степен прихватања афирмативних мера. За анкетиране послодавце су то, поред осталог, нове пореске обавезе и повећана новчана издвајања, а за сиромашне раднике својеврсна неправда јер се због тога смањују шансе за школовање њихове деце.

За анкетиране незапослене, међу којима је много више оних са нижим и средњим образовањем него међу запосленима и послодавцима, ова афирмативна мера је нова прилика за њих и њихову децу.

**Слика бр. 9: Какав је Ваш став према посебним мерама које олакшавају запошљавање**

## Рома и особа са инвалидитетом?



*Испитани актери са тржишта рада имају још позитивнији однос према афирмавативним мерама за запошљавање теже запошљивих група, попут Рома и особа са инвалидитетом, без законске обавезе. Ове мере подржава четири од пет анкетираних послодавца.*

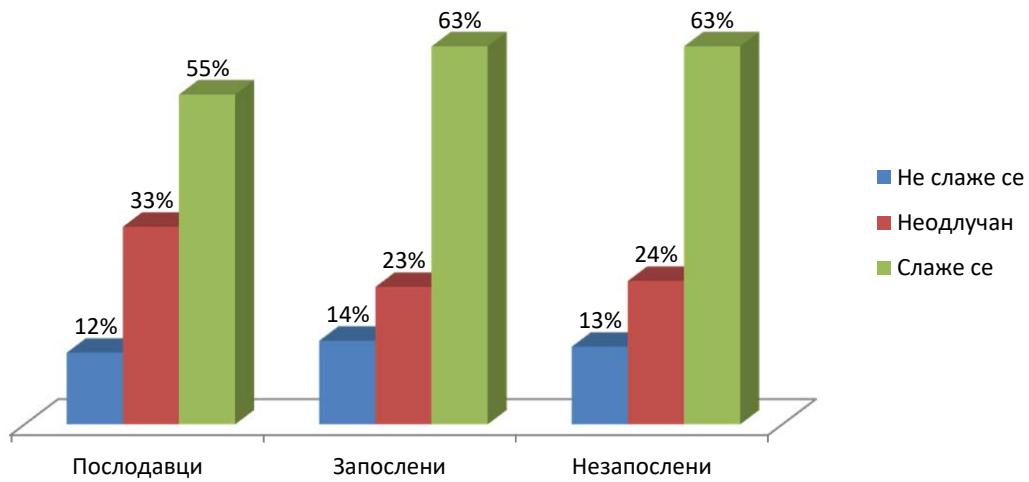
Релативно мали број свих анкетираних (мање од 10%) не би подржао такве мере. Значајно је да је удео послодаваца (8%) који не подржавају посебне мере које олакшавају запошљавање Рома и особа са инвалидитетом већи него код незапослених (6%) и запослених (4%).

**Више од 2/3 запослених подржава посебне мере које олакшавају запошљавање Рома и особа са инвалидитетом.** Само млађи радници исказују мање неслагање (7%). Могуће је да се потенцијално неслагање крије иза неодлучних одговора којих је највише међу радницима са великим радним истукством (38%), најмлађим радницима (36%) и запосленима са низним образовањем (35%). Велика неодлучност је и међу запосленима из Јужне и Источне Србије (47%) и Војводине (31%).

Међу незапосленима је изразитије неслагање са овом мером. Сваки десети млади (9%) и старији радник (10%) и са већим радним истукством (10%) не подржава посебне мере за запошљавање Рома и особа са инвалидитетом. Највеће неслагање је у београдском региону (13%).

**Незапослени су у већој мери неодлучни него изричito против ове мере.** Највећу неодлучност испољавају најмлађи (38%), најобразованији (33%) и запослени у јавном сектору (30%). Сваки други незапослени у региону Јужне и Источне Србије је неодлучан или нема одговор на то да ли треба посебним мерама олакшати запошљавање Рома и особа са инвалидитетом.

Слика бр. 10: Законом треба обавезати послодавце да запосле одређен број грађана/ки, припадника/ца осетљивих група



*Ставови анкетираних послодаваца и радника се значајно разликују када је у питању законом прописана обавезност ових посебних мера (квоте за запошљавање), у односу на примену афирмавтивних мера без законске обавезе.*

**Став послодаваца се значајно мења када законом треба обавезати послодавце на запошљавање лица из тешко запошљивих група.** Иако послодавци и даље већински подржавају афирмавтивне мере (55%) удео оних који су за то мањи него у подршци посебним мерама без законске обавезе, које је подржало 83% послодаваца.

**Анкетирани запослени и незапослени радници имају, углавном, исти став о томе да ли законом треба обавезати послодавце да запошљавају одређени број припадника из тешко запошљивих група.**

Ову афирмавтивну меру, међу запосленима, потпуно подржавају старији радници (32%) као и они са већим радним стажом (28%), и радним искуством у јавном сектору (25%). Најизразитија подршка је у региону Шумадије и Западне Србије где се 3 од 4 запослена слаже (35%) или потпуно слаже (38%) да законом треба обавезати послодавце да запосле одређен број припадника теже запошљивих група.

Међу незапосленима највеће слагање са овом мером имају старији радници (77%), средњег образовања (70%) и са већим радним искуством (70%). Овај механизам је изразито подржан у Војводини (77%) и Шумадији и Западној Србији (79%).

**Треба истаћи и да расте број неодлучних у погледу законом прописане обавезности мера за запошљавање теже запошљивих група.**

Сваки трећи анкетирани послодавац (33%) неодлучан је када је у питању примена ове мере.

Број неодлучних међу послодавцима је четири пута већи него када је у питању однос према афирмативним мерама у запошљавању без законске обавезе.

То указује да је код анкетираних послодавца присутан својеврстан антагонизам између прихватања друштвено пожељних ставова и вредности и спремности на такво понашање.

Неодлучност у погледу примене ове мере се односи углавном на низ претходних услова од којих зависи практична ефикасност у примени оваквих мера: од финансијске подршке за обезбеђивање потребних услова (обука за послове на радном месту, прилагођавање услова рада, професионална асистенција и сл.) до финансијске компензације кроз пореске и друге олакшице.

Неодлучност када је у питању законски обавезујуће запошљавање је у приличној мери (1/4) присутна и код анкетираних запослених и незапослених радника.

Занимљиво је да највећу неодлучност у погледу примене закона који би обавезао послодавце на запошљавање припадника осетљивих група имају незапослени (37%) и запослени (27%) са вишом и високим образовањем. Дилема и неодлучност око оваквих мера подстиче противуречност између рационалних и вредносних разлога који су, у већој мери, познати особама са вишом образовањем.

#### 4. ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ

*Анкетирани послодавци, запослени и незапослени су веома осетљиви (сензибилисани) на дискриминацију, али и даље недовољно разликују дискриминацију од неправде.* Овај налаз, као и неки други у овом истраживању указују на недовољан ниво знања о томе шта је неједнако поступање по основу личног својства у односу на неправедно поступање које је условљено другим разлогима.

*Сви актери на тржишту рада препознају дискриминацију уопште и дискриминацију на раду као друштвени проблем* и сматрају да држава мора да уложи веће напоре у погледу обезбеђивања равноправности у области рада и запошљавања.

*Иако верују да је дискриминација широко распрострањена, већина испитаних актера на тржишту рада, око две трећине, нема непосредно искуство дискриминације на радном месту. Ипак број оних који имају искуство са дискриминацијом већи је него код грађана* према истраживању Повереника Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији. То је због тога што се у области рада и запошљавања дискриминација испољава у највећој мери.

Ако висок степен слагања са тврђњама које означавају облике дискриминаторног понашања говори и о њиховој заступљености, може се закључити да *испитани актери на тржишту рада сматрају да је дискриминација распрострањена у свим фазама процеса рада, а посебно приликом прописивања услова на конкурсима и током разговора за посао, као и у случају губитка посла по основу здравственог стања.*

**Највиши степен слагања код свих актера на тржишту рада постоји око личног својства чланства у политичким, синдикалним и другим организацијама, као основа дискриминације.** Ово је доминантан основ дискриминације на тржишту рада при мерењу перцепције, док је при испитивању личних искустава испитаника у вези са дискриминацијом, овај основ такође доминантан, али у далеко мањој мери.

И у перцепцији испитаника и у њиховом личном искуству други најзаступљенији основ дискриминације јесу брачни и породични статус.

**Сви испитани актери на тржишту рада су сагласни да су најдискриминисаније групе на тржишту рада особе са инвалидитетом и старији, а затим и особе другачијих политичких уверења, Роми, особе које живе са ХИВ/АИДС-ом, мигранти, сиромашни и ЛГБТ популација.** Ови налази слажу се са резултатима из анкета јавног мњења, праксом Повереника и других истраживања.

**Доминантна област дискриминације, према личном искуству запослених је процес рада,** односно, одређивање зараде, могућности за стручно усавршавање, напредовање у послу, прилагођавање услова рада, остваривање права из радног односа и сл. То је најзаступљеније лично искуство без обзира на пол, старост, образовање, радно искуство и регион у којем се живи и ради.

**Вишегодишња активност и кампање за афирмацију равноправности и стварања једнаких могућности за маргинализоване групе има препознатљиве резултате у вербалним ставовима актера на тржишту рада.** Један од показатеља који говори у прилог томе је и широко распрострањен позитиван став према увођењу афирмативних мера које би допринеле јачању равноправности угрожених група.

Ипак, када се ти ставови упореде са ставовима који се исказују уколико се ове мере законом пропишу као обавезујуће, ова подршка опада и најчешће је везана за перцепцију да би увођење таквих мера могло угрозити економски положај испитаника.

**Актери на тржишту рада су боље упознати од грађана са забраном дискриминације у области рада и запошљавања, али су њихова знања и даље недовољна.** Највише о дискриминацији знају запослени, али забрињава ниво знања послодавца и незапослених.

**Сваки пети анкетиран послодавац сматра да у Србији дискриминација у области рада и запошљавања није забрањена законом,** што се свакако одражава и на њихов став о важности једнаког поступања према запосленима на основу личног својства. Само око половине незапослених зна да је дискриминација забрањена, што је једва нешто више од збира оних који сматрају да није или је делимично забрањена. Овај налаз сугерише да је у наредном периоду, поред кампања за подизање општих знања о забрани дискриминације, потребно размислiti и о кампањама које ће бити посебно осмишљене с обзиром на уочене карактеристике актера на тржишту рада. У прилог оваквом ставу говоре и налази из истраживања да сваки четврти послодавац и запослени није чуо да постоји институција за заштиту од дискриминације, али је највише необавештених међу незапосленима.

**Међу онима који су обавештени о постојању институције за заштиту од дискриминације, већина је могла да наведе и назив институције, а најмању**

***обавештеност поново су показали незапослени.***

Чињеница да је највећи број испитаника препознао Повереника за заштиту равноправности као институцију која се бави заштитом од дискриминације, представља још једну потврду да су претходне кампање Повереника дале резултат у погледу повећане видљивости институције, што је у складу и са истраживањима јавног мњења која показују континуиран раст препознатљивости институције. На основу резултата истраживања може се закључити да је усмереност Повереника на рад са последавцима оправдана.

Организовање циљаних састанака са последавцима и представницима синдиката да охрабре последавце да потпишу Повељу о равноправности и да усвоје Кодекс равноправности могло би довести до повећања обавештености последавца и запослених о институционалном оквиру којим је регулисана забрана дискриминације. Такође, ова пракса могла би допринети да последавци боље разумеју која њихова понашања могу довести до недозвољеног стављања запослених и будућих запослених у неравноправан положај по основу личног свойства. То се посебно односи на оне групе код којих последавци нису препознали висок степен угрожености као што су жене, особе са инвалидитетом и млади. Такође, промовисање последавца који поштују права запослених у области дискриминације и стварање ширих коалиција на овом плану, укључујући ту и невладине организације, као и даље јачање сарадње са медијима, могло би утицати на репликацију добрих пракси.

Посебну пажњу требало би посветити подизању знања незапослених о дискриминацији, законском санкционисању неједнаког поступања по основу личног својства и могућностима покретања поступка за заштиту од дискриминације пред Повереником за заштиту равноправности.

Оваква истраживања требало би наставити и продубити другим техникама да би се боље истражила природа дискриминације на раду, развили индикатори за мониторинг дискриминације и мерила ефикасност предузетих мера.

## 5. ГРАФИКОНИ И ТАБЕЛЕ

### ГРАФИКОНИ

Слика бр. 1: Да ли у Србији постоји дискриминација у области рада и запошљавања?

Слика бр. 2: Да ли се дискриминација последњих година повећала или смањила?

Слика бр. 3: Лично искуство о дискриминацији у области рада и запошљавања

Слика бр. 4: Да ли је, према Вашим сазнањима, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији забрањена?

Слика бр. 5: Да ли се, по Вашем мишљењу, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији санкционише?

Слика бр. 6: Да ли у Србији постоји институција за заштиту од дискриминације?

Слика бр. 7: Да ли можете да наведете њен назив?

Слика бр. 8: Припадници теже запошљивих група треба да имају олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете

Слика бр. 9: Какав је Ваш став према посебним мерама које олакшавају запошљавање Рома и особа са инвалидитетом?

Слика бр. 10: Законом треба обавезати послодавце да запосле одређен број грађана-ки, припадника-ца осетљивих група

### ТАБЕЛЕ

Табела 1: Социјални профил узорка

Табела 2: Перцепција дискриминаторног понашања

Табела 3: Лично својство као основ дискриминације на тржишту рада

Табела 4: Перцепција дискриминације поједињих група

Табела 5: Ранг листа према оцени у којој су мери наведене групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге

Табела 6: Удео неодлучних у оцени неравноправног положаја и дискриминације поједињих друштвених група на тржишту рада

Табела 7: Да ли, по Вашем мишљењу, следећи примери из области рада и запошљавања представљају дискриминацију?

Табела 8: Међу грађанима постоје различита мишљења о равноправности и дискриминацији у области рада и запошљавања. Да ли се Ви слажете са наведеним тврдњама?

Табела 9: Постоје различита мишљења и ставови о дискриминацији у Србији. Да ли се слажете са следећим тврдњама?

## **6. ЛИТЕРАТУРА**

Eichhorst, W., Souza, A., Cahuc, P., Demazière, D., Fagan, C., Guimarães, N., . . . Visser, J. (2018). The Future of Work – Good Jobs for All\*. In IPSP (Ed.), Rethinking Society for the 21st Century: Report of the International Panel on Social Progress (pp. 255-312). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/9781108399623.008

ГСА (2010), Предрасуде на видело – хомофобија у Србији 2010, Истраживање и анализа јавног мњења Геј стрејт алијансе, Београд: ГСА ([www.gsa.org.rs/izvestaji/Istrazivanje-Predrasude-Na-Videlo-2010-GSA.pdf](http://www.gsa.org.rs/izvestaji/Istrazivanje-Predrasude-Na-Videlo-2010-GSA.pdf))

Ђан А, Врбашки С, (2019) Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији, Београд: Фондација Квинна тилл Квинна

ILO (2017), Fundamental principles and rights at work strategy 2017-2023, Geneva: Governance and Tripartism Department, ILO

Јакоби Т, Марковић Д, (2016), „Документовање нових форми дискриминације и заговарање успешне интеграције Рома повратника кроз боље услове образовања и запошљавања“, Београд: Центар за истраживање јавних политика

Јашаревић С (2008), "Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије", Нови Сад: Зборник радова Правног факултета у Новом Саду 1-2/2008

Kahanec, M (2014), Roma integration in European labor markets, IZA World of Labor 2014: 39  
doi: 10.15185/izawol.39

Marković Radović M, Jovanović J, (2012), Age Discrimination in Employment of Women in Serbia (in Jovan Zubović, Ivana Domazet: New challenges In changing Labour markets), Belgrade: Institute of Economic Sciences, Thematic monograph

Николић-Ристановић, Весна и др (2012), Дискриминација жена на тржишту рада у Србији, Београд: Виктимолошко друштво Србије, Београд (<http://www.vds.org.rs/File/Diskriminacija%20zena%202012.pdf>)

Organization for Economic Cooperation and Development. 2008. "The Price of Prejudice: Labour Market Discrimination on the Grounds of Gender and Ethnicity," in OECD Employment Outlook 2008, Paris: OECD Publishing ([http://dx.doi.org/10.1787/empl\\_outlook-2008-en](http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2008-en).)

Organization for Economic Cooperation and Development. 2013. "Discrimination against immigrants – measurement, incidence and policy instruments," in International Migration Outlook 2013, Paris: OECD Publishing. ([http://dx.doi.org/10.1787/migr\\_outlook-2013-7-en](http://dx.doi.org/10.1787/migr_outlook-2013-7-en) )

Петровић Александар (2009), Међународни стандарди рада, Ниш: Правни факултет у Нишу, Центар за публикације

Повереник за заштиту равноправности (2016), Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, извештај о истраживању јавног мњења, децембар 2016. Повереник

за заштититу равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja/>)

Повереник за заштиту равноправности (2019), Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, извештај о истраживању јавног мњења, новембар 2019. Повереник за заштититу равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

Повереник за заштиту равноправности, Институт за људска права „Лудвиг Болцман“, (2017) „Кодекс равноправности“: смернице за израду кодекса антидискриминационе политике последаваца у Србији: појмовник. Београд: Повереник за заштиту равноправности, Институт за људска права „Лудвиг Болцман“

Повереник за заштиту равноправности, (2018), Редован извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину, Београд: Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

Повереник за заштиту равноправности, (2019), Редован извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, Београд: Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

Повереник за заштиту равноправности (2018), Однос медија према дискриминацији, Београд: Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/odnos-medija-u-srbiji-prema-diskriminaciji-cir/>)

Поповић М, (2014), Дискриминација и мобинг у судској пракси, Београд: Глосаријум

Савез самосталних синдиката Србије(2012), Дискриминација на раду и у вези са радом“ ([https://www.sindikat.rs/pravo\\_files/opsirnije\\_pdf/diskriminacija\\_stavovi.pdf](https://www.sindikat.rs/pravo_files/opsirnije_pdf/diskriminacija_stavovi.pdf))

УНДП (2017), Бити ЛГБТИ у Источној Европи: Извештај за Србију: Партиципативни преглед и анализа правног, институционалног, политичког и друштвено-економског окружења за лезбејске, геј, бисексуалне, трансродне и интерсексуалне особе и цивилно друштво, Београд: УНДП

Шолић Н, Васић, М, Тодоровић К (2019), „Дискриминација у Србији – пракса и изазови“ Београд: Комитет правника за људска права – ЈУКОМ

## УПИТНИК

### О ДИСКРИМИНАЦИЈИ НА ТРЖИШТУ РАДА

#### Перцепција дискриминације у Србији

**1. По Вашем мишљењу, да ли у Србији постоји дискриминација у области рада и запошљавања?**

1. Да
2. Не
3. Неодлучан/без одговора

**2. Уколико, по Вашем мишљењу постоји дискриминација, да ли се она последњих година повећала или смањила?**

1. Нема дискриминације
2. Смањила се
3. Повећала се
4. Иста је
5. Неодлучан/ без одговора

**3. Да ли је, према Вашим сазнањима, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији забрањена?**

1. Да
2. Делимично
3. Не
4. Неодлучан/без одговора

**4. Да ли се, по Вашем мишљењу, дискриминација у области рада и запошљавања у Србији санкционише?**

1. У потпуности, свако ко врши дискриминацију трпи последице
2. Делимично, санкције се селективно примењују
3. Уопште се не примењују
4. Неодлучан /без одговора

**5. Да ли у Србији постоји институција за заштиту од дискриминације?**

1. Да, сасвим сигурно

2. Мислим да постоји
3. Не, никад чуо
4. Неодлучан/без одговора

**6. Да ли можете да наведете њен назив?**

---

**7. Да ли се, по Вашем мишљењу, код нас дешавају овакве ствари:**

Да оглас/конкурс садржи услове који стављају у неравноправан положај неке кандидате због пола, година живота и сл.	ДА	НЕ
Да се запошљава на основу страначке припадности	ДА	НЕ
Да се на разговору за посао постављају питања о брачном и породичном статусу	ДА	НЕ
Да се женама на разговору за посао поставља питање о рађању, деци и планирању породице	ДА	НЕ
Да се Роми не позивају на разговор за посао само због тога што пословавци не желе да у фирмама имају Роме	ДА	НЕ
Да се жене не примају у радни однос због сумње да не могу да ускладе радне и породичне обавезе	ДА	НЕ
Да су радно место или услови рада неприлагођени особама са инвалидитетом	ДА	НЕ
Да за исти посао мушкарци и жене нису једнако плаћени	ДА	НЕ
Да је женама онемогућено напредовање у послу само због тога што су жене	ДА	НЕ
Да су године живота услов за напредовање у послу	ДА	НЕ
Да у послу напредују само чланови владајућих политичких странака	ДА	НЕ
Да се добије отказ уговора о раду за време привремене спречености за рад	ДА	НЕ
Да се на послу вређају и понижавају ЛГБТ особе	ДА	НЕ
Да се жене распоређују на ниже радно место у периоду трудноће или након породильског одсуства	ДА	НЕ
Да особа трпи последице ( <i>распореде на друго радно место, умање зараду, прогласе је за технолошки вишак и сл.</i> ) због тога што је покренула поступак поводом дискриминације или неке друге повреде права на рад.	ДА	НЕ

<b>8. У којој мери су нашој земљи, према Вашем мишљењу, наведене групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге?</b>	<b>Нимало</b>	<b>Мало</b>	<b>Неодлучан</b>	<b>Прилично</b>	<b>Много</b>
Особе са инвалидитетом	1	2	3	4	5
Сиромашни	1	2	3	4	5
Роми	1	2	3	4	5
ЛГБТ популација	1	2	3	4	5
Старији	1	2	3	4	5
Млади	1	2	3	4	5
Жене	1	2	3	4	5
Особе другачијих политичких уверења	1	2	3	4	5
Верске мањине	1	2	3	4	5
Мигранти	1	2	3	4	5
Чланови синдиката	1	2	3	4	5
Националне мањине (које?)	1	2	3	4	5
Особе које живе са ХИВ/АИДС-ом	1	2	3	4	5
Неке друге (које?)	1	2	3	4	5

**9. Да ли сте Ви или Вами блиска особа били у неравноправном положају и изложени дискриминацији у области рада и запошљавања?**

<b>Приликом заснивања радног односа</b> (услови конкурса, на разговору за посао, при избору кандидата и сл.)	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
<b>У процесу рада – радног односа</b> (одређивању зараде, могућности за стручно усавршавање, напредовање у послу, прилагођавање услова рада, остваривање радних права и сл.)	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
<b>Приликом раскида уговора о раду</b> (бланко потписивање споразумног раскида уговора, неосновано продужавање рада на одређено време, проглашавање технолошких вишкова и сл.)	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>

**10. Уколико сте Ви или Вами блиска особа били изложени дискриминацији у области рада и запошљавања да ли је то било:**

По основу верског уверења	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу политичког убеђења и/или страначке припадности	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу боје коже	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу националне припадности	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу пола	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу сексуалне оријентације или родног идентитета	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу брачног и породичног статуса	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>
По основу изгледа	<b>ДА</b>	<b>НЕ</b>

По основу старосног доба	ДА	НЕ
По основу здравственог стања	ДА	НЕ
По основу инвалидитета	ДА	НЕ
По основу имовног стања	ДА	НЕ
По основу неког другог личног својства (ког?)	ДА	НЕ

### Ставови о дискриминацији

**11. Да ли, по Вашем мишљењу, следећи примери из области рада и запошљавања, представљају дискриминацију?**

Послодавац који запослену жену након породилског одсуства распоређује на ниже радно место јер сматра да због малог детета неће бити у могућности да одговори обавезама на послу који је раније радила	ДА	НЕ
Продавац који неће да запосли Рома јер сматра да ће изгубити муштерије	ДА	НЕ
Послодавац који у интервјуу за посао млађу женску особу пита о плановима у вези са проширењем породице	ДА	НЕ
Приватна ординација која даје оглас да тражи особу до 35 година за посао медицинске сестре	ДА	НЕ
Када шеф при сваком сусрету грли запослену, упркос њеном противљењу, и нуди јој заједнички одлазак на службено путовање ради провода	ДА	НЕ
Послодавац који не жели да запосли особу која је променила пол	ДА	НЕ
Послодавац који даје оглас да тражи особу која има положен возачки испит иако услови посла то не захтевају	ДА	НЕ
Када колеге у фирмама осећају одбојност према ЛГБТ популацији али то не показују ни на који начин	ДА	НЕ
Када директор фирме казни само једног од пет запослених у сектору који касне са подношењем годишњег извештаја зато што много прича и због тога му није симпатичан	ДА	НЕ

**12. Међу грађанима постоје различита мишљења о равноправности и дискриминацији у области рада и запошљавања. Да ли се Ви слажете са наведеним тврдњама?**

	Уопште се не слажем	Не слажем се	Неодлучан сам	Слажем се	Потпуно се слажем
Особама са инвалидитетом треба обезбедити једнаке могућности да раде и самостално зарађују за живот	1	2	3	4	5
Припадници теже запошљ. група (особе са инвалидитетом, Роми, етничке мањине) треба да имају одређене олакшице приликом уписа у средње школе и на факултете	1	2	3	4	5
Немам ништа против Рома, али они не воле да раде	1	2	3	4	5

Млади радници су немотивисани за посао и често праве проблем и послодавцима и запосленима	1	2	3	4	5
Мушкарци су бољи организатори посла од жене	1	2	3	4	5
За особе које живе са ХИВ-ом је боље да раде од куће него да угрожавају запослене у организацији	1	2	3	4	5
Навике Рома су толико другачије да они не могу да се прилагоде на услове рада у организацији	1	2	3	4	5
Ако особа са инвалидитетом не може да уради нешто, може се очекивати да неће моћи да уради и било шта друго	1	2	3	4	5
Деца са сметњама у развоју не могу да се оспособе за рад и буду успешни на послу	1	2	3	4	5
Особе са инвалидитетом могу да раде само у посебним организацијама – заштитним радионицама.	1	2	3	4	5
Немам ништа против ЛГБТ популације, али радије бих да не радим са њима	1	2	3	4	5
Због дискриминације на тржишту рада млади одлазе из земље и налазе посао у другим земљама	1	2	3	4	5
Човек је сигуран у радној средини само када су у већини припадници његове нације	1	2	3	4	5
Старији радници нису способни да уче и прилагоде се захтевима нових технологија и организације рада	1	2	3	4	5
Законом треба обавезати послодавце да морају да запосле одређен број грађана/ки, припадника/ца осетљивих/рањивих група ( особе са инвалидитетом, Роме, старије раднике, жене, етничке мањине и сл.)	1	2	3	4	5

**13. Какав је Ваш став према увођењу посебних мера које би обезбедиле једнаке могућности осетљивим/рањивим групама у области рада и запошљавања?**

1. Подржао/ла бих увођење таквих мера
2. Не бих подржао/ла увођење таквих мера
3. Неодлучан/без одговора

**14. Постоје различита мишљења и ставови о дискриминацији у Србији. Да ли се Ви слажете са следећим тврдњама?**

	Уопште се не слажем	Не слажем се	Неодлучан сам	Слажем се	Потпуно се слажем
Дискриминација није посебно значајан проблем за наше друштво	1	2	3	4	5
Држава улаже велике напоре у погледу равноправности у области рада и запошљавања	1	2	3	4	5
Да би се запослио у Србији мора да будеш члан странке	1	2	3	4	5
Дискриминација у области рада и запошљавања је значајан проблем и треба да буде међу приоритетима	1	2	3	4	5
Држава не препознаје у довољној мери значај проблема дискриминације у области рада и запошљавања	1	2	3	4	5
Заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања треба унапредити и учинити ефикаснијом	1	2	3	4	5
Постоје важнија државна питања од проблема дискриминације у области рада и запошљавања	1	2	3	4	5
Закони за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања су добри али се не примењују	1	2	3	4	5
Радници могу без страха од послодавца да поднесу притужбу Поверенику за заштиту равноправности и затраже заштиту од дискриминације	1	2	3	4	5
Повереника за заштиту равноправности је институција која пружа сигурност за заштиту од дискриминације у области рада и запошљавања	1	2	3	4	5
Треба повећати износ средстава како би се омогућило да осетљиве/рањиве групе (особе са инвалидитетом, Роме, старије раднике, жене, етничке мањине и сл.) остваре пуну равноправност на тржишту рада	1	2	3	4	5

## **1. Социјални профил учесника у анкети**

### **14. Пол**

1. мушки
2. женски
3. друго

### **15. Године живота**

---

### **16. Ниво образовања**

1. основни ниво и без школе
2. средњи ниво ( трећи и четврти степен)
3. виши и високи ниво (VI, VII степен)
4. остало \_\_\_\_\_

### **17. Радно искуство (радни стаж)**

1. без радног искуства
2. мање од 10 година
3. од 11 до 30 година
4. преко 30 година

### **18. Највећи део радног стажа остварен је у:**

1. јавном (државном) сектору
2. приватном сектору

### **19. Радни статус**

<b>Послодавци</b>	<b>Запослени</b>	<b>Незапослени</b>
1. власник 2. директор/руководилац/ менаџер	1. запослен у радном односу на неодређено време 2. запослен у радном односу на одређено време 3. запослен на основу уговора о делу или уговора о повременим и привременим пословима, преко ОЗ и/или агенција за лизинг радника 4. неформално запослен, без формалног уговора о раду („рад на црно“) 5. волонтер	1. незапослен мање од годину дана 2. незапослен од 1 до 3 године 3. незапослен више од 3 године

**20. Насеље у којем живите је:**

1. град
2. село

**21. Регион у којем живите је:**

1. Београдски регион
2. регион Војводине
3. регион Јужне и Источне Србије
4. регион Шумадије и Западне Србије

**22. И на крају, реците нам како живите?**

1. веома добро
2. добро
3. ни добро, ни лоше
4. лоше
5. веома лоше
6. не знам, не могу да оценим

**23. Да ли ваше домаћинство може да састави крај с крајем, тј. да плати неопходне трошкове?**

1. веома тешко
2. тешко
3. уз мање тешкоће
4. лако
5. веома лако