

Naziv projekta

Projekat

**Partnerske organizacije: Granski sindikat uprave , pravosuđa odbrane
Nezavisnost, Srbija**

Autor: Novica Jovanović, advokat

Stručnjak iz oblasti radnog prava



Co-funded by the
European Union



Co-funded by
the European Union

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenja samog (ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Zanjih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.

Srbija, 2025. godine

APSTRAKT

Ovaj izveštaj bavi se pravnim mehanizmima koji obuhvataju zaštitu od diskriminacije u oblasti rada na području Republike Srbije, sa posebnim fokusom na osetljive grupe zaposlenih poput migranata i izbeglica, LGBTQIA+ osoba, osoba sa mentalnim smetnjama, neurodivergentnih osoba, osoba sa invaliditetom, osoba koje imaju problem sa zloupotrebom određenih supstanci, nekadašnjim prestupnicima i starijim radnicima. Cilj nacionalnog izveštaja je analiza pozitivnog prava Republike Srbije i koliko je ono usklađeno sa ključnim pravnim aktima Evropske unije; Direktive EU o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78/EZ) i Direktive EU o rasnoj jednakosti (2000/43/EZ). Analiza obuhvata postojeće zakone na području Republike Srbije kao što su Zakon o zabrani diskriminacije, Zakon o radu, Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, Zakon o zapošljavanju stranaca, Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom i mnogobrojnih drugih zakona koji su direktno povezani sa istraživanjem za nacionalni izveštaj. Posebna pažnja u izveštaju posvećena je pravnim prazninama, probleme koje treba ispraviti, kao i potreba za preciznijim normativnim definicijama marginalizovanih grupa sa posebnim akcentom kada je reč o njihovom pravu na pristup tržištu rada. Uporedna analiza vršenja je između domaćeg pozitivnog prava i dva ključna pravna akta EU; Direktive EU o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78/EZ) i Direktive EU o rasnoj jednakosti (2000/43/EZ) čiji je cilj da se utvrdi koliko je isto usklađeno sa propisima EU i mogućnost daljeg unapređenja zaštite od diskriminacije posebno osetljivih grupa u oblasti zapošljavanja. Na kraju, izveštaj pruža nekoliko preporuka u pogledu reforme pozitivnog prava sa ciljem kako bi se postigla bolja usklađenost sa pravnim okvirima EU, sa posebnim akcentom na mere zaštite posebno osetljivih grupa.

Ključne reči: radna diskriminacija, zapošljavanje, lgbtqia+, migranti, izbeglice, rasna diskriminacija, evropska unija



Co-funded by
the European Union

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenja samog (ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Zanjih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.

SADRŽAJ:

1.	
Uvod.....	4
2. Kontekstualna i pravna pozadina stanja u Republici Srbiji.....	4
2.1. Migranti i izbeglice.....	5
2.2. LGBTQIA+ osobe.....	5
2.3. Osobe sa mentalnim smetnjama.....	6
2.4. Neurodivergentne	
osobe.....	6
2.5. Osobe sa	
invaliditetom.....	7
2.6. Osobe koje imaju problem sa zloupotrebom određenih supstanci.....	8
2.7. Nekadašnji	
prestupnici.....	8
2.8. Stariji	
radnici.....	8
3. Uporedna analiza domaćeg pozitivnog prava i evropskih standarda.....	9
4. Preporuke za nacionalnu pravnu reformu i usklađivanje pravnih okvira EU.....	11
5.	
Zaključak.....	12
6.	
Reference.....	13



Co-funded by
the European Union

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenja samog (ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Zanjih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.

1. UVOD

U savremenom društvu, rad ne predstavlja isključivo izvor prihoda, već predstavlja i ključni element dostojanstva, uključivanja i ravnopravnosti. Većina pravnih sistema danas kao glavni izazov navodi diskriminacije prilikom zapošljavanja, ali i diskriminacije na radnom mestu. Veliki broj marginalizovanih grupa u Republici Srbiji, kao što su migranati i izbeglice, LGBTQIA+ osobe, osobe sa mentalnim smetnjama, raniji prestupnici i osobe slične njima, često se suočavaju sa preprakama prilikom zapošljavanja zbog različitih vidova diskriminacije. Poslednjih godina, naša država je napravila značajne korake prema uspostavljanju normativnog okvira koja bi bila garancija za jednake uslove prilikom zasnivanja radnog odnosa. Konkretno, veliki broj zakona i posebnih propisa postavili su temelje za zaštitu prava marginalizovanih grupa. Time je napravljen značajan korak prema usklađenosti našeg pozitivnog prava sa pravom EU, konkretno u ovom slučaju sa Direktivom EU o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78/EZ) i Direktive EU o rasnoj jednakosti (2000/43/EZ). Međutim, mogli bismo postaviti pitanje da li ti zakoni zaista pružaju dovoljno zaštite u praksi? Da li su oni u visokim procentima usklađeni sa evropskim standardima? I da li institucije, poput Poverenika za zaštitu ravnopravnosti, imaju dovoljno kapaciteta da se suoče sa izazovima diskriminacije? U nacionalnom izveštaju postavili smo cilj da kroz analizu pozitivnog prava i njegovog upoređivanja sa dve, već pomenute, bitne Direktive EU odgovorimo na postavljena pitanja, ali i na mnogobrojna ostala. S' tim radi, izveštaj smo podelili u četiri tematske celine. Najpre, izvršićemo sprovođenje analize relevantnog zakonodavstva u Republici Srbiji sa podnaslovima fokus grupa koje su predmet našeg nacionalnog izveštaja. Zatim, u izveštaju ćemo se baviti uporednom analizom pozitivnog prava i pomenutim direktivama EU, da bismo u posebnom, četvrtom delu ovog izveštaja, postavili preporuke pravne reforme koje ukazuje na normativne praznine u okviru kojeg ćemo predložiti konkretne izmene i dopune, i na kraju postaviti zaključak koji sumira nalaze i ukazuje na pravce daljeg delovanja. Nacionalni izveštaj treba ukazati na pravno i normativno stanje u Republici Srbiji i da kroz analizu i konkretnih predloga za izmene i dopune postojećih i donošenje novih zakona, naše pozitivno pravo usaglasimo sa smernicama EU o čemu će detaljnije biti u nastavku ovog izveštaja.



Co-funded by
the European Union

2. KONTEKSTUALNA I PRAVNA POZADINA STANJA U REPUBLICI SRBIJI

Zaštita od diskriminacije u radnom okruženju na području Republike Srbije oslanja se na nekoliko važnih zakona, a koji svi zajedno čine temelj za borbu protiv diskriminacije osoba iz marginalizovanih grupa. Kao glavni zakon u ovoj oblasti izdvaja se Zakon o zabrani diskriminacije, za koji se može slobodno reći da predstavlja krovni zakon za borbu u ovoj oblasti. Epitet takvog naziva nosi sa pravom, jer upravo kroz ovaj Zakon mogu se prepoznati posebno osetljive grupe i u cilju njihovog interesa omogućeno je preduzimanje zaštitnih mera. Takođe, Zakon o radu u okviru svog čl. 18 dodatno potvrđuje zabranu diskriminacije među zaposlenima i onima koji traže zaposlenje. Isto tako, posebno je važan Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu čiji je glavni akcenat na mobingu i psihološkom uznemiravanju na radnom mestu. Ovaj zakon se isto može odnositi na osobe koje pripadaju marginalizovanim grupama, jer postoji mogućnost da te osobe trpe psihološke uznemiravanje na poslu zbog, recimo, svoje seksualne orijentacije. Time možemo reći da je njihova zaštita u ovom slučaju dvostruka, odnosno mogu biti zaštićeni od mobinga i diskriminacije, čime se dodatno može osnažiti njihova sigurnost i dostojanstvo u radnom okruženju. U dajem tekstu ovog izveštaja, analiziraćemo svaku grupu posebno osetljivih radnika i kako se ona štiti unutar pozitivnog prava Republike Srbije.

2.1. Migranti i izbeglice

Članom 2, stav 1, tačka 6 Zakona o azilu i privremenoj zaštiti predviđeno je ko se može smatrati izbeglicom, pa samim tim ovaj zakon i naše pozitivno pravo previđaju zaštitu ovih lica na području Republike Srbije. Ako pažljivo posmatramo ovaj zakon, videli bismo da izbeglice na području Srbije uživaju visoku zaštitu. Čl. 7 istog zakona predviđa zabranu diskriminacije po bilo kom osnovu prema licima koja imaju status izbeglice. U pogledu zasnivanja radnog odnosa čl. 48, stav 1, tačka 8 ovog zakona predviđa da ova lica imaju pravo na pristup tržištu rada, dok isto to pravo predviđeno je i čl. 57 koje isitiče da ova lica imaju pristup tržištu rada prema propisima koji uređuju oblast zapošljavanja stranaca. Ovim članom Zakon o azilu i privremenoj zaštiti upućuje na Zakon o zapošljavanju stranaca, a koji takođe reguliše zaštitu ovih lica u pogledu zasnivanja radnog odnosa. Konkretno, čl. 3, stav 3, tačka 3 Zakona o zapošljavanju stranaca navodi da osobe koje imaju status izbeglica imaju pravo da zasnuju radni odnos bez potrebe za jedinstvenom radnom dozvolom, što im znatno olakšava proces zapošljavanja. Na osnovu pregleda našeg pozitivnog prava, mogli bismo zaključiti da ova lica uživaju visok stepen zaštite na području Republike Srbije. Prvenstveno, zakoni



Co-funded by
the European Union

ih prepoznaju, štite ih i praktično ih stavljaju u ravnopravan položaj sa domaćim stanovništvom kada je reč o zasnivanju radnog odnosa.

2.2. LGBTQIA+ osobe

Pravo na izražavanje i zaštitu seksualne orijentacije na području Republike Srbije zagarantovana je čl. 21 Zakona o zabrani diskriminacije. Ovaj član navodi da je seksualna orijentacija privatna stvar i da niko ne može biti prisiljen da se o istoj izjašnjava. Čak iako se neko izjasni o svom seksualnom opredeljenju, isti član navodi da je diskriminatorsko postupanje zbog takvog izjašnjavanja zabranjeno. LGBTQIA+ osobe često se nalaze na udaru različitih osoba i organizacija. suočavaju se sa različitim neprijatnostima, pa čak i fizičkim napadima. Osobe koje pripadaju ovoj marginalnoj grupi aktivno su uključene u društveni život gde veliki broj ima zaposlenje. Međutim, zbog svoje seksualne orijentacije dešava se da su predmet zlostavljanja na radu bilo kroz verbalno ponižavanje, izolaciju, neformalno isključivanje iz kolektiva i slično. U ovim situacijama, može se primeniti Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu, jer pored očigledne diskriminacije, ove osobe trpe mobing na svom radnom mestu. Time, možemo reći da su LGBTQIA+ osobe dvostruko zaštićene, o čemu se naše zakonodavno pravo pobrinulo. Za razliku od svojih prava iz radnog odnosa koja su u velikoj meri zaštićena, ne bi se moglo reći da u nekim drugim aspektima ove osobe uživaju potpuno ostvarivanje svojih prava, ali to je pitanje za neku drugu temu.

2.3. Osobe sa mentalnim smetnjama

Prava i zaštita osoba sa mentalnim smetnjama na području Republike Srbije regulisana je Zakonom o zaštiti lica sa mentalnim smetnjama kao najvažnijim pravnim okvirom za ovu marginalizovanu grupu. Osim toga što ovaj zakon jasno kroz čl. 4 ističe zabranu diskriminacije ovih lica kroz sve aspekte društva, isti zakon kroz čl. 38, stav 1, tačka 4 precizira da lica imaju pravo da se radno osposobljavaju prema opštem ili posebnom programu za lica sa mentalnim smetnjama. Ovim bi se moglo reći da radno angažovanje ovih lica zapravo predstavlja jedan vid ili sredstvo njihovog oporavka, samopouzdanja i socijalne regresije, pa je ovo od velike važnosti za njihovo uključivanje u svakodnevni društveni svet. I ovu marginalizovanu grupu naše zakonodavstvo gleda da zaštiti i pruži joj šansu da ima jednaka prava i prilikom radnog angažovanja. Čl. 7 istog zakona naglašava da osoba sa mentalnim smetnjama imao pravo na oporavak i uključivanje, između ostalog, u radnu sredinu. Time, prava osoba sa mentalnim smetnjama nisu ograničena isključivo na zdravstvenu zaštitu, već i na aktivno učešće u profesionalnom životu.



Co-funded by
the European Union

2.4. Neurodivergentne osobe

Pod pojmom neurodivergentnosti se dakle podrazumijeva široki spektar neurorazvojnih stanja koja odstupaju od tzv. neurotipičnog stanja, tj. neurotipičnog obrasca funkcionisanja, a među njima se naječešće spominju: poremećaji pažnje (ADD/ADHD), poremećaji autističnog spektra, disleksija, disgrafija, Tourettov sindrom i razvojna dispraksija.¹ Ova grupa posebno osjetljivih osoba nije regulisana u okviru našeg zakonodavstva, ali pažljivim tumačenjem Zakona o zabrani diskriminacije čl. 2 navodi da je diskriminacija, između ostalog, zabranjena na osnovu zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskih osobenosti, kao i drugih stvarnih ili pretpostavljenih ličnih svojstava. Posebni zakon kojim je regulisana zaštita ove marginalizovane grupe ne postoji, pa je neophodno duboko razmevanje ovog pojma i tumačenje pomenutog člana Zakona o zabrani diskriminacije kako bismo ovu marginalizovanu grupu mogli da zaštitimo. Možda bismo mogli reći da je po pitanju ove posebno osjetljive grupe napravljen propust kada je u pitanju njihova zaštita od diskriminacije, a možda i uopšte.

2.5. Osobe sa invaliditetom

Kada govorimo o ovoj posebno osjetljivoj grupi, njihova prava iz radnog odnosa na području Republike Srbije reglisana su kroz dva ključna zakona koja pored toga što zabranjuju i bore se protiv diskriminacije, ona aktivno podstiču na zapošljavanje osoba sa invaliditetom. Konkretno, Zakon o sprečavanju diskriminacije osoba sa invaliditetom sadrži poseban deo koji se odnosi na diskriminaciju u vezi sa zapošljavanjem i radnim odnosom, a koji predstavlja snažnu borbu u zaštiti ove grupe prilikom pronalaženja posla i na radnom mestu. Posebno treba naglasiti čl. 26 ovog zakona koji navodi šta je posebno težak oblik diskriminacije zbog invalidnosti, i koji direktno upućuje da se može raditi o mobingu. U tom slučaju, pored ovog zakona osoba sa invaliditetom može biti zaštićena i Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu. Isto tako važan zakon za ovu marginalizovanu grupu je Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom. Akcenat ovog zakona je uključivanje ovih osoba u profesionalan život, što je regulisano posebnim delom koji se odnosi na zapošljavanje osoba sa invaliditetom (čl. 22-28). Najjača snaga ovog zakona je možda u čl. 24 u okviru koje zakonodavac

¹ Alma Smajić, RAZVOJ PROTOTIPA DIGITALNOG ALATA U SKLADU S WCAG STANDARDIMA ZA DJECU S POREMEĆAJIMA NEURODIVERGENTNOG SPEKTRA, SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI, FAKULTET INFORMATIKE U
PULI, DIPLOMSKI STUDIJ INFORMATIKE – NASTAVNI SMJER, Pula, jul 2025, str. 4

postavlja obvezu poslodavca da zaposle osobu sa invaliditetom u zavisnosti od broja zaposlenih kod poslodavca. Zakonodavac ovim članom ovu marginalizovanu grupu čini možda i najviše zaštićenom na području Republike Srbije, a korak napred ide i time što je poslodavcima ostavio mogućnost ostvarivanja subvencija za zarade, tehničku i finansijsku podršku za prilagođavanje radnog mesta, programe profesionalne rehabilitacije (podrška za mentorstvo i obuku).

2.6. Osobe koje imaju problem sa zloupotrebom određenih supstanci

U našem zakonodavstvu ne postoji poseban zakon kojim se od diskriminacije mogla zaštititi osoba sa istorijom zloupotrebe psihoaktivnih supstanci. Jedina direktna odredba mogla bi se naći u čl. 179, stav 3, tačka 4 Zakona o radu koja predviđa mogućnost otkaza ako zaposleni dolazi na posao pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstva. Iako se ova situacija smatra povredom radne discipline, ne postoji normativna zaštita od diskriminacije za ovu grupu u širem smislu.

2.7. Nekadašnji prestupnici

Kada je reč o nekadašnjim prestupnicima, u pozitivnom pravu Republike Srbije ne smatraju se posebno zaštićenom kategorijom, ali im se pravna zaštita u oblasti rada obezbeđuje putem antidiskriminacionih normi i primenom institute rehabilitacije. Konkretno, prema čl. 2 Zakona o zabrani diskriminacije i čl. 18 Zakona o radu navedeno je da je diskriminacija zabranjena po osnovu osuđivanosti, kao i drugih ličnih karakteristika. To zapravo znači da nekadašnji prestupnici imaju pravo na jednak tretman kada je reč o zasnivanju radnog odnosa. Osim toga, kao najvažniji instrument za nekadašnje prestupnike izdvaja se rehabilitacija. To zapravo znači da ukoliko je određena osoba izdržavala određenju krivičnu sankciju (recimo, kaznu zatvora u trajanju od dve godine) i ukoliko u narednom periodu nije počinila novo krivično delo to lice se može smatrati da je rehabilitovano i ima pravo da se prijavi na konkurse za poslove bez da otkriva prethodnu osuđivanost. Poseban zakon koji bi regulisao zabranu diskriminacije prema ovim licima ili da je posebnim članom to isto regulisano u okviru nekog zakona, u našem zakonodavstvu ne postoji. Međutim, pravilnim tumačenjem zakona, pa i primenom instituta rehabilitacije, može se zaključiti da ova lica nisu zaboravljena u naše pozitivno pravo i da uživaju određeni stepen zaštite.



Co-funded by
the European Union

2.8. Stariji radnici

Sve veći je broj podataka da se stariji radnici na području Republike Srbije suočavaju sa različitim oblicima diskriminacije, bilo da je to vezano za stereotipe o njihovim radnim sposobnostima i slično. Upravo iz tih razloga, čl. 23 Zakona o zabrani diskriminacije je unet sa ciljem da se ova marginalizovana grupa zaštiti i sačuva dostojanstvo i jednak pristup svim sferama društvenog života. Konkretno, kada je reč o njihovim pravima iz radnog odnosa, starije osobe imaju pravo pristupa da dodatnom obrazovanju, stručnoj obuci i zapošljavanju, bez mogućnosti da iz razloga starosne dobi isto im bude uskraćeno. Gledajući, domaće pozitivno pravo ih štiti kroz jasnu zabranu diskriminacije i afirmativne mere koje im omogućavaju dostojanstveno učešće na tržištu rada. Zakon ih postavlja u poziciju ravnopravnih učesnika, uz poštovanje njihovog radnog iskustva i zaslužene društvene vrednosti.

3. UPOREDNA ANALIZA DOMAĆEG POZITIVNOG PRAVA I EVROPSKIH STANDARDA

Poslednjih godina Republika Srbija uložila je značajne napore da svoje pozitivno pravo uskladi sa smernicama EU, budući da je Srbija kandidat za članicu iste. Usklađivanje propisa proteže se u svim aspektima, pa samim tim i u oblasti zaštite od diskriminacije na radu i prilikom zapošljavanja. Direktive 2000/78/EZ i 2000/43/EZ predstavljaju ključne dokumente EU u ovoj oblasti i mnogobrojne smernice koje su sadržane u njima integrisane su u mnogobrojne domaće propise. Direktiva 2000/78/EZ odnosi se na jednak tretman prilikom zapošljavanja u okviru koje je propisana zabrana diskriminacije po osnovu religije, uverenja, invaliditeta, starosnog doba i seksualne orijentacije. Sa druge strane, Direktiva 2000/43/EZ odnosi se na rasnu i etničku jednakost sa ciljem da se spreči diskriminacija u svim aspektima društvenog života, uključujući i radne odnose. Što se tiče domaćeg zakonodavstva. Čl. 18 Zakona o radu obuhvaćene su sve oblasti predviđene Direktivama EU, dok čl. 2 Zakona o zabrani diskriminacije svoju listu proširuje i na osuđivanost, zdravstveno stanje i genetske osobenosti čime se domaći okvir proširuje u odnosu na minimalne zahteve direktiva. Osim toga, veliki korak u usklađenosti našeg zakonodavstva sa smernicama iz pomenutih direktiva napravljen je u pogledu institucionalne usklađenosti. Konkretno, čl. 13 Direktive 2000/43/EZ navodi da je državama članicama ostavljena mogućnost osnivanja nezavisnog tela za zaštitu diskriminacije prema marginalizovanim grupama, što je u našem pozitivnom zakonodavstvu ispunjeno osnivanjem Poverinka za zaštitu ravnopravnosti kao samostalnog državnog organa, nezavisnog u obavljanju poslova utvrđenih Zakonom o



Co-funded by
the European Union

zabrani diskriminacije. Istim zakonom, Poverenik je postavljen kao organ koji ima ključnu ulogu u primeni antidiskriminacionih normi u praksi. Reč je o organu koji nastoji da pruži jednak tretman, pomoć grupama koje su žrtve različitih oblika diskriminacije, kao i sprovođenje istraživanja i izveštavanja (Poverenik je obavezan da jednom godišnje podnosi izveštaj Narodnoj skupštini o stanju u oblasti zaštite ravnopravnosti, sve u skladu sa čl. 48 Zakona o zabrani diskriminacije). Korak prema još većoj usklađenosti našeg domaćeg zakonodavstva sa smernicama iz pomenutih direktiva proširuje se i na usklađenost u pogledu pravne zaštite. Naime, čl. 9 Direktive 2000/78/EZ propisuje da su države članice obavezne da obezbede pravne i administrativne mehanizme za zaštitu od diskriminacije, uključujući mogućnost pokretanja spora pred nadležnim organima. Naše pozitivno pravo je išlo u koraku da ovaj član pomenute direktive uskladi u domaće zakonodavstvo na način što je marginalizovanim grupama ostavljena mogućnost dvojake pravne zaštite. Čl. 35 Zakona o zaštiti diskriminacije predviđeno je da lice koje smatra da je pretrpelo diskriminaciju ima pravo da pred Poverenikom pritužbom pokrene odgovarajući postupak. Poverenik je u tom slučaju u obavezi da utvrdi da li je pritužba opravdana, da li postoje propisani uslovi za vođenje postupka, utvrdi činjenično stanje i donese odgovarajuće mere. Postupak pred Poverenikom je besplatan i apsolutno dostupan svim licima koji smatraju da se prema njima sproveden bilo kakav vid diskriminacije. Osim Poverenika, naše pozitivno zakonodavstvo predviđa da ista lica, po istoj stvari, mogu pokrenuti postupak i pred nadležnim sudom. Čl. 41 Zakona o zabrani diskriminacije predviđeno je da svako ko je povređen diskriminatorским postupanjem ima pravo da podnese tužbu pred nadležnim sudom. Isti zakon napravio značajan korak u pogledu da osim lica koje smatra da je prema njemu izvršen bilo koji vid diskriminacije, postupak pred sudom mogu pokrenuti Poverenik za zaštitu ravnopravnosti i organizacija koja se bavi zaštitom ljudskih prava, odnosno prava određene grupe lica (čl. 46 Zakona o zabrani diskriminacije). To zapravo znači da, recimo, LGBTQIA+ zajednica može pokrenuti postupak pred sudom ukoliko je neka osoba iz njihove zajednice doživela diskriminaciju. Ovakva dvostruka zaštita marginalizovanim grupama dala je mogućnost da biraju između institucionalnog i sudskog puta, a što je u skladu sa pomenutim direktivama. Pored toga, dodatna usklađenost pozitivnog zakonodavstva i direktiva EU može se ogledati u još nekoliko aspekta. Čl. 5 Direktive 2000/78/EZ zahteva adaptaciju radnih mesta za osobe sa invaliditetom, što je naše pozitivno zakonodavstvo propisalo kroz Zakon i profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom u vidu subvencija, kao pomoć poslodavcima prilikom zapošljavanja ovih osoba. Dalje, čl. 6 Direktive 2000/78/EZ dozvoljava različito postupanje po osnovu starosnog doba, ukoliko je to objektivno opravdano. Ova odredbe je u domaće zakonodavstvo usklađena čl. 23 Zakona o zabrani



diskriminacije koji omogućava legitimne razlike u tretmanu starijih i mladih osoba u kontekstu zapošljavanja, obrazovanja i tržišta rada. Ako pažljivo i detaljno pogledamo svaki član pomenutih direktiva, možemo spaziti da su one usklađene kroz različite zakone u našem pozitivnom pravu. Dakle, Republika Srbija kao kandidat za članicu EU je svoje domaće pozitivno zakonodavstvo u velikoj meri uskladila sa pomenutim direktivama jasno pokazujući solidarnost sa evropskim parlamentom.

4. PREPORUKE ZA NACIONALNU PRAVNU REFORMU I USKLAĐIVANJE PRAVNIH OKVIRA EU

Pored toga što je pozitivano pravo Republike Srbije u velikoj meri usklađeno sa pomenutim direktivama, postoje određene oblasti koje zahtevaju dodatnu preciznost i proširenje definicija kako bi se osigurala zaštita posebno osetljivih grupa u oblasti rada. Kao prvu preporuku, istakli bismo normativno prepoznavanje neurodivergentnih osoba. Reč je o terminu koji nije regulisan u okviru pozitivnog zakonodavstva. Iako je zapravo reč osobama sa autizmom, ADHD-om i osobama sa sličnim smetnjama koja se mogu svrstati pod definiciju invaliditeta ili mentalnih smetnji, mišljenja smo da ovaj termin treba implementirati u domaće zakonodavstvo, konkretno u okviru Zakona o zabrani diskriminacije kao posebno zaštićeno lično svojstvo što bi značajno omogućilo jasnije mehanizme zaštite ovih lica u oblasti rada. Osobe koje imaju problem sa zloupotrebom određenih supstanci nemaju pravnu zaštitu kada je reč o diskriminaciji prilikom zasnivanja radnog odnosa. Domaće zakonodavstvo ne predviđa ovaj termin, osim u slučaju da je korišćenje nedozvoljenih supstanci, prema Zakonu o radu, razlog za prekid radnog odnosa od strane poslodavca. S' obzirom da ova marginalizovana grupa ima potreškoća prilikom zasnivanja radnog odnosa, naš je predlog da se kroz odgovarajuće normativne propise uvede "istorija bolesti zavisnosti" kao jedan od osnova za zaštitu od diskriminacije, iz mogućnost primene institua rehabilitacije prema ovim licima i njihovo uključivanje u radnu sredinu. Pored toga, mišljenja smo da bi trebalo izmeniti i dopuniti Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu kako bi se posebno mogao prepoznati diskriminatorni mobing. To bi, na primer, bio slučaj kada se uznemiravanje na radnom mestu dešava zbog pripradnosti te osobe određenoj marginalizovanoj grupi (poput seksualne orijentacije, zbog svog statusa izbeglice, invalidnosti). Ova dopuna značajno bi omogućila strožiju reakciju na radno-pravnu viktimizaciju i koja bi ovime pružila bolju zaštitu zaposlenim licima koja su najugroženija u pogledu različitih oblika diskriminacije. Na kraju, kao preporuku naveli bismo postavljanje jače povezanosti između Poverenika za zaštitu ravnopravnosti i inspeksijskim organima u oblasti rada. Saradnja bila bi bila u praćenju i otkrivanju diskriminacije prema posebno osetljivim



grupama koja bi značajno doprinela bržem reagovanju i efikasnijem sankcionisanju poslodavca koji je poštuje zakonske odredbe. Navedeni predlozi imaju za cilj da domaće zakonodavstvo u još većem procentu usaglasi za standardima EU, ali i da se u praksi pruži jača i efikasnija zaštita posebno osetljivim grupama. Jasnijim definisanjem, proširenjem pravne zaštite i jačanjem institucionalne povezanosti Republika Srbija može postići pravedniji sistem rada koji je zasnovana na principu ravnopravnosti.

5. ZAKLJUČAK

Analiza pozitivnog zakonodavstva Republike Srbije u oblasti rada i zapošljavanja marginalizovanih grupa, koja je izvršena u okviru ovog nacionalnog izveštaja, u poređenju sa standardima EU, moglo bi se primetiti da je Srbija napravila zavidan napredak usklađivanja normi u ovoj oblasti. Direktiva EU o jednakosti pri zapošljavanju (2000/78/EZ) i Direktiva EU o rasnoj jednakosti (2000/43/EZ) i njene ključne odredbe prepoznate se u naše pozitivno zakonodavstvo u okviru kojih su obuhvaćene sve posebno osetljive grupe (naš zakonodavac je proširio krug marginalizovanih grupa), a kao jednu od najjačih snaga usklađenosti našeg pozitivnog prava i smernica iz pomenutih direktiva jeste uspostavljanje nezavisnog organa u vidu Poverenika za zaštitu ravnopravnosti. Mogućnost pravne zaštite je, takođe, dodatno ojačala snagu usklađivanja jer je, ne samo licima koja smatraju da je prema njima učinjen neki oblik diskriminacije, data je mogućnost i ostalim da pokrenu odgovarajući postupak radi zaštite od diskriminacije. Naš zakonodavac je time vodio računa i popunio pravnu prazninu dajući još jači stepen mogućnosti ostvarivanja zaštite marginalizovanih grupa zbog diskriminacije prilikom zasnivanja radnog odnosa i tokom radnog odnosa. Međutim, iako je usklađenost sa smernicama iz pomenute direktive u visokom procentu, opet postoje određene praznine koje otvaraju mogućnost za diskriminaciju u praksi. Iz tog razloga, u izveštaju smo dali preporuke šta bi u pozitivnom zakonodavstvu Republike Srbije trebalo menjati, odnosno dopuniti sa ciljem kako bi se diskriminacija posebno osetljivih grupa u praksi svela na najmanji mogući minimum. Za kraj, možemo reći da je Republika Srbija postavila čvrste temelje za zaštitu od diskriminacije marginalizovanih grupa, a određenim reformama pretenduje da postane jedna od vodećih država koja je ovu oblast regulisala na najvišem nivou.



Co-funded by
the European Union

REFERENCE

Alma Smajić, RAZVOJ PROTOTIPA DIGITALNOG ALATA U SKLADU S WCAG STANDARDIMA ZA DJECU S POREMEĆAJIMA NEURODIVERGENTNOG SPEKTRA, SVEUČILIŠTE JURJA DOBRILE U PULI, FAKULTET INFORMATIKE U PULI, DIPLOMSKI STUDIJ INFORMATIKE – NASTAVNI SMJER, Pula, jul 2025, str. 4



Co-funded by
the European Union

Finansira Evropska unija. Izneti stavovi su mišljenja samog (ih) autora i ne odražavaju nužno stavove Evropske unije ili Evropske komisije. Zanjih se ne može smatrati odgovornim ni Evropska unija ni organ koji dodeljuje sredstva.

