



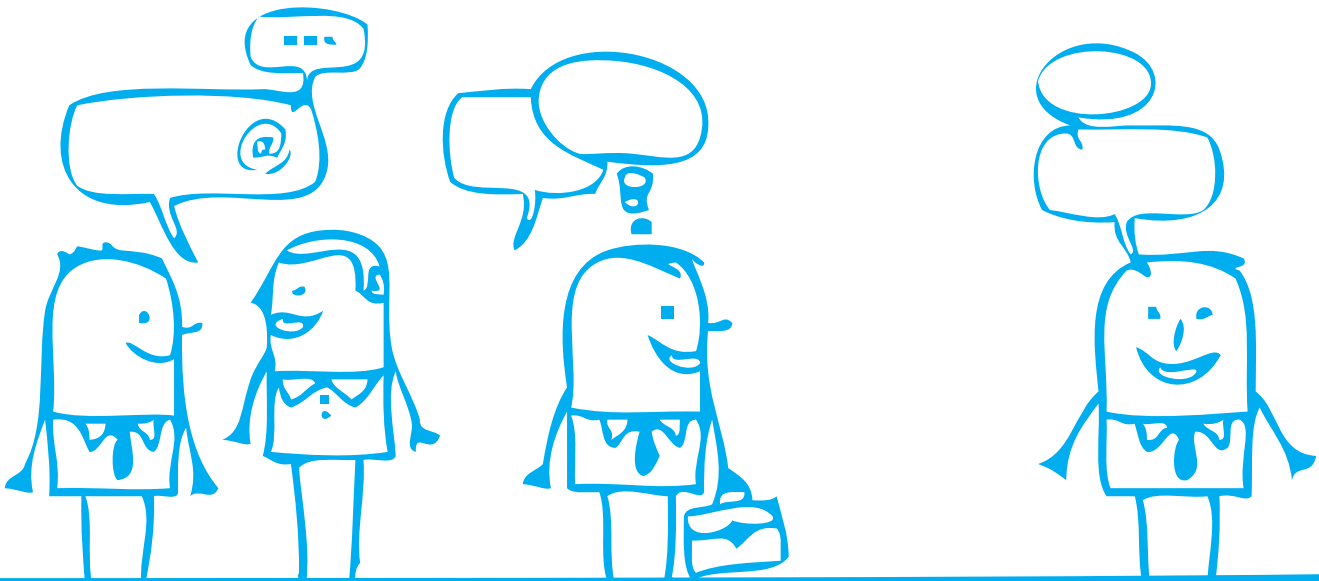
РЕПУБЛИКА  
СРБИЈА



Sprovedeno od strane:  
**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH



ПОВЕРЕНИК ЗА  
ЗАШТИТУ  
РАВНОПРАВНОСТИ



## ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА

**ИЗДАВАЧ:**

Повереник за заштиту равноправности

**ЗА ИЗДАВАЧА:**

Бранкица Јанковић, повереница за заштиту равноправности

**ДИЗАЈН И ПРЕЛОМ:**

InDesigner

**ШТАМПА:**

InDesigner

**ТИРАЖ:**

300

**МЕСЕЦ И ГОДИНА ИЗДАВАЊА:**

Октобар 2019. године



Sprovedeno od strane:

**giz** Deutsche Gesellschaft  
für Internationale  
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

*Промоција и штампа ове публикације настала је уз подршку Министарства за економску сарадњу и развој Савезне Републике Немачке (БМЗ), који спроводи Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH.*

Ово истраживање је припремељено и спроведено у оквиру пројекта Немачке развојне сарадње „Инклузија Рома и других маргинализованих група у Србији“ који спроводи Немачка организација за међународну сарадњу, ГИЗ. Свеобухватни циљ пројекта је подршка у спровођењу Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године. Како би испунио циљ, пројекат ће применити приступ јачања постојаћих капацитета и механизма релевантних актера на националом и локалном нивоу и подржаће организациони развој Координационог тела за праћење реализације Стратегије за социјално укључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године и експертске групе.

Као један од партнера на овом пројекту, Повереник за заштиту равноправности ће, у оквиру друге компоненте „Антидискриминација - сузбијање стереотипа и дискриминације“, спровести и мере разградње стереотипа који су дубоко укоренењени у друштву, кроз реализацију кампања подизања свести о штетности дискриминације.

# САДРЖАЈ

УВОД .....	6
1. САЖЕТАК ИСТРАЖИВАЊА .....	7
2. КОНЦЕПТ, ПРАВНИ ОКВИР И МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТУП .....	10
2.1. Дискриминација на раду и у процесу запошљавања у Србији.....	11
2.2. Међународни и домаћи правни оквир који регулише питање дискриминације на раду .....	12
2.3. Методолошки приступ.....	15
3. РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА .....	16
3.1 Перцепција дискриминације.....	16
3.1.1 Распрострањеност дискриминације .....	16
3.1.2. Перцепција дискриминаторног понашања.....	18
3.1.3. Лично искуство о доживљеној дискриминацији.....	20
3.1.4. Перцепција дискриминације појединих група .....	23
3.1.5. Перцепција забране дискриминације у области рада и запошљавања.....	25
3.2. Ставови о дискриминацији.....	27
3.2.1. Осетљивост на дискриминацију .....	28
3.2.2. Ставови о равноправности и дискриминацији .....	29
3.2.3. Ставови о дискриминацији у Србији .....	31
3.3. Однос према мерама за остваривање равноправности и заштиту од дискриминације.....	32
4. ЗАКЉУЧЦИ И ПРЕПОРУКЕ.....	36
5. ГРАФИКОНИ И ТАБЕЛЕ .....	38
6. ЛИТЕРАТУРА.....	39
УПИТНИК.....	41



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

## УВОД

Област рада и запошљавања је већ дуго 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 континуирано врши едукацију запослених у инспекцијама рада, полицији, локалним самоуправама, судовима, а ради и на унапређењу сарадње са организацијама синдиката и послодаваца. 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 послодаваца 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>1</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.

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 послодаваца 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.

<sup>1</sup> Полазимо од дефиниције дискриминације дате у члану 2. Закона о забрани дискриминације („Службени 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, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским 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)

## САЖЕТАК ИСТРАЖИВАЊА

1

**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 вишим 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 дискриминације 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, најраспрострањенија 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 организација, 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 Роми 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**. Опречни ставови постоје и око степена дискриминације младих и ЛГБТ особа.

**Анкетирани актери на тржишту рада, углавном, одбацују тврдње 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 одбацавању тврдње 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 одбацује ову тврдњу. 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 анкетирани 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 довољној 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 анкетирани 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** али 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 Повереник 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 анкетирани 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 анкетираним послодавцима и запосленим лицима скоро 2/3 је навело да се заштитом од дискриминације бави Повереник 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 афирмативним 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.** Незапослени 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 послодаваца. 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 послодаваца који су за то је за 28% мањи него у подршци посебним мерама без законске обавезе. **То указује да је код анкетираних послодаваца 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 свепожимајуће право и принцип чији је циљ да „откључа“ 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 (МОП, 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 послодаваца о предностима различитости и једнакости, као и неговање уравнотеженог јавног дискурса заснованог на чињеницама може помоћи у разградњи негативних стереотипа (ОЕЦД, 2013.). Практика и политике 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 породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. У прилог распрострањености кршења права жена на раду говори и податак 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 послодавца 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, породилског 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>2</sup> Општа Декларација о правима човека (1948.),<sup>3</sup> Конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1965.),<sup>4</sup> Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966.),<sup>5</sup> Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (1966.),<sup>6</sup> Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979.)<sup>7</sup> и Конвенција о правима особа са инвалидитетом (2006.).<sup>8</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>9</sup> као и истоименој препоруци<sup>10</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 значајна је и Конвенција бр. 100 о једнакости мушке 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>11</sup> о чему између осталог говори и вредности уграђене у Европску Конвенцију за заштиту људских права и основних слобода (члан 14.)<sup>12</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 прокламује 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.

<sup>2</sup> „Службени лист ДФЈ“, број 69/45

<sup>3</sup> Универзална декларација о људским правима, усвојена 10. децембра 1948. године

<sup>4</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 31/67

<sup>5</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71

<sup>6</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71

<sup>7</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 11/81

<sup>8</sup> „Службени лист РС – Међународни уговори“, број 42/09

<sup>9</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 3/61

<sup>10</sup> „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 3/61

<sup>11</sup> „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09

<sup>12</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

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 samozапослени (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>13</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 МОП-а и прописима Европске уније (Шолић, 2019.).

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>14</sup>

Најрелеватнији 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>15</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>16</sup> којим се, између осталог, уређују подстицаји везани за запошљавање особа са инвалидитетом под равноправним условима и Закон о безбедности и здрављу на раду,<sup>17</sup> којим се прецизира да није дозвољено коришћење података прикупљених по основу лекарских прегледа запослених у сврху дискриминације запослених<sup>18</sup>.

<sup>13</sup> Преузето са сајта Европске комисије на страници [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>14</sup> „Службени гласник РС”, број 98/06

<sup>15</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>16</sup> „Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13

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

<sup>18</sup> ибид члан 42. став 5

Такође, одредбе о забрани дискриминације садржане су у Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,<sup>19</sup> Закону о државним службеницима<sup>20</sup> и Закону о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.<sup>21</sup>

За ову област такође су релевантни и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености,<sup>22</sup> Закон о заштити узбуњивача<sup>23</sup> и Закон о волонтирању,<sup>24</sup> Закон о спречавању злостављања на раду,<sup>25</sup> Закон о мирном решавању радних спорова,<sup>26</sup> Закон о штрајку,<sup>27</sup> Закон о систему плата запослених у јавном сектору,<sup>28</sup> Закон о Агенцији за борбу против корупције<sup>29</sup> и Закон о условима за упућивање запослених на привремени рад у иностранство и њиховој заштити.<sup>30</sup> Такође, антидискриминационе одредбе су садржане и у Закону о запошљавању странаца.<sup>31</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>32</sup> Стратегија каријерног вођења и саветовања у Републици Србији,<sup>33</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>34</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 и другим прописима наводи да заштиту од дискриминације уживају сва лица која по било ком основу учествују у раду.<sup>35</sup>

<sup>19</sup> „Службени гласник РС“, бр. 33/06 и 13/16

<sup>20</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>21</sup> „Службени гласник РС“, бр. 21/16, 113/17, 113/17-др.закон, 95/18

<sup>22</sup> „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 30/10-др. закон, 88/10 и 38/15, 113/17- др.закон, 113/17

<sup>23</sup> „Сл. гласник РС“, број 128/14

<sup>24</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

<sup>25</sup> „Службени гласник РС“, број 36/10

<sup>26</sup> „Службени гласник РС“, бр. 125/04, 104/09 и 50/18

<sup>27</sup> „Сл. гласник РС“, бр 29/96-53, 101/05-28 др.закон и 103/12 – одлука УС

<sup>28</sup> „Службени гласник РС“, бр 18/16, 108/16, 113/17, 95/18 и 86/19

<sup>29</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>30</sup> „Сл. гласник РС“, бр. 91/15 и 50/18

<sup>31</sup> „Сл. гласник РС“, бр. 128/14, 113/17, 50/18 и 31/19, члан 4.

<sup>32</sup> „Службени гласник РС“, број 37/11

<sup>33</sup> „Службени гласник РС“, бр. 55/05, 71/05-исправка, 101/07 и 65/08

<sup>34</sup> „Службени гласник РС“, број 96/18

<sup>35</sup> „Службени гласник РС“, број 22/09

### 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;
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
	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>

## 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 придодато 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 друштвене појаве, међу њима и дискриминација, не подлежу прецизном мерењу. О обиму ових појава судимо на основу појединих показатеља<sup>36</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**.

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>37</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 вишим и високим образовањем (86%) и са радним искуством у приватном сектору (87%). Дискриминацију, такође, јасније уочавају запослени у београдском региону (93%).

<sup>36</sup> Број притужби Поверенику је само један од индикатора за распрострањеност дискриминације.

<sup>37</sup> Анализа показатеља из вишегодишње праксе Повереника указује да грађани и грађанке најчешће пријављују дискриминацију у области рада и запошљавања.



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 препознају дискриминацију.

Слика бр. 2: Да ли се дискриминација последњих година повећала или смањила?

Категорија	Смањила се	Повећала се	Иста је	Неодлучан
Послодавци	17	42	29	13
Запослени	18	30	41	11
Незапослени	11	37	43	9

### На перцепцију дискриминације у области рада и запошљавања у Србији утиче положај на тржишту рада.

Перцепција послодаваца 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 вишим 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>38</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>38</sup> *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, Извештај о истраживању јавног мњења, децембар 2016. Повереник за заштиту равноправности. (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrizivanju-javnog-mnjenja/>) и *Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији*, Извештај о истраживању јавног мњења, новембар, 2019. Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrizivanja/>)

### 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 тврдње 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 фирми имају Роме	75%	71%	76%
Да се жене распоређују на ниже радно место у периоду трудноће или након породичног одсуства	71%	77%	80%
Да се на послу вређају и понижавају ЛГБТ особе	71%	69%	66%
Да за исти посао мушкарци 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 тврдње означили да се дешавају и код нас. Разликују се само по степену слагања, односно, оцени о заступљености појединих ситуација које означавају дискриминаторно понашање.

Ако висок степен слагања са тврдњама 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 тврдњом исказале су запослене жене (96%), млађи од 45 година, запослени са основним (91%) и високим образовањем (95%), са мањим радним искуством (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 тврдњом да у послу напредују само чланови владајућих политичких странака**.

И већина незапослених исказује висок степен сагласности са тврдњом да постоји запошљавање на основу чланства у политичким организацијама. Ова тврдња 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 тврдњом 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 тврдњом 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 распрострањеношћу дискриминације по основу **брачног и породичног статуса**. Да је брачни и породични статус често основ дискриминације указује и висок степен сагласности са овом тврдњом 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 раширена 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 тврдњама које указују на неравноправност особа са инвалидитетом** због неприлагођености радног места или услова рада. Ова тврдња 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 тврдњом се у великој мери слажу незапослене жене (97%), све старосне групе (преко 90%), запослени вишег и високог образовања (96%), са радним искуством (94%) и без радног искуства (91%). Са овом тврдњом 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 тврдње које се односе на године живота као услов за напредовање у послу, непозивање Рома на разговор за посао јер их послодавци не желе у фирми, распоређивање жена на нижа радна места у периоду трудноће или након породилског 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 тврдње за које имају средњи степен сагласности него код тврдњи са високим степеном сагласности**. Већа сагласност је исказана са тврдњама 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, тврдње које се односе на неравноправност на тржишту рада појединих група (Роми, ЛГБТ особе, жене, старији радници и сл.) имају мањи степен сагласности.

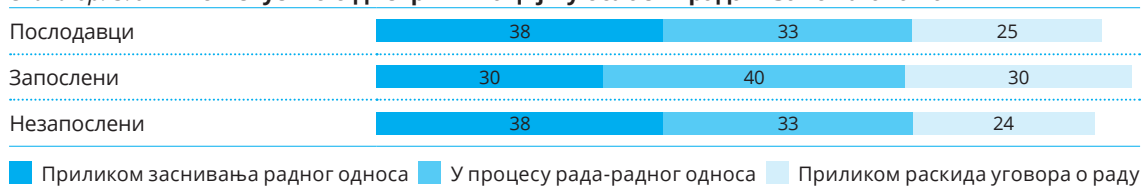
### 3.1.3. Лично искуство о доживљеној дискриминацији

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 блиске 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>39</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>40</sup> Ипак, најновије истраживање из 2019. године показује да 20% грађана сматра да је било изложено дискриминацији.<sup>41</sup>

**Већина испитаних актера на тржишту рада (око 2/3) нема лично искуство о дискриминацији.** Ни они ни њима блиске особе нису били изложени дискриминацији на 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>42</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 нижим 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

<sup>39</sup> Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, Извештај о истраживању јавног мњења, децембар 2016. Повереник за заштиту равноправности <http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaj-o-istrazivanju-javnog-mnjenja/>

<sup>40</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 нужно 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>41</sup> Однос грађана и грађанки према дискриминацији у Србији, Извештај о истраживању јавног мњења, новембар, 2019. Повереник за заштиту равноправности (<http://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji-i-publikacije/istrazivanja/>)

<sup>42</sup> Процент се односе само на позитивне одговоре.

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 кандидата, имају запослени са нижим 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 ниским 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 нижим 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 појединих 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% послодаваца, 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 најзаступљеније 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 доба (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 <sup>43</sup>	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>44</sup> су верске и националне мањине и чланови синдиката.**

Занимљиве су разлике које се јављају између послодаваца и запослених и незапослених у оцени неравноправности и дискриминације појединих 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 појединих група најбоље илуструју рангови који се приписују појединим групама на основу оцена о неравноправности и дискриминисаности на тржишту рада.

<sup>43</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>44</sup> Примењен је критеријум да је удео „мало“ већи од удела „много“ дискриминисаних

**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 појединих 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 мушкарце 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 појединих 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>45</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.** Мушкарци 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>45</sup> Две трећине грађана сматра 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.

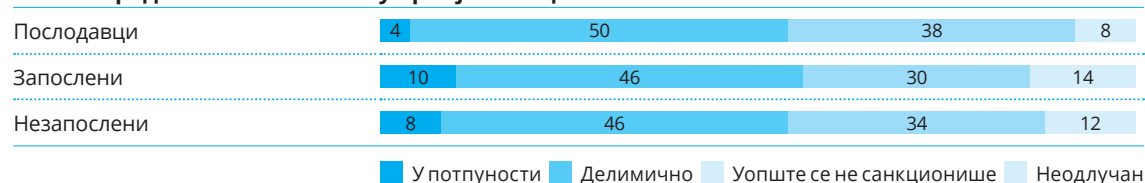
Чињеница да **сваки пети анкетирани послодавац сматра да у Србији дискриминација у области рада и запошљавања није забрањена законом** свакако се одражава и на непоштовање равноправности које за последицу има одређени број притужби упућених Поверенику.

**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 мушкарци (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 послодавци имају веома критички став у погледу санкционисања дискриминације.** Сваки други послодавац (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 нечему 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>46</sup> Савремене студије показују да постоји повезаност између несвесних, аутоматских предрасуда и свакодневног понашања.<sup>47</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 аргумената, 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 се постиже кроз образовање, читање, информисање, просвећивање, упознавање других култура.<sup>48</sup>

Истраживање дискриминације на тржишту рада у Србији обухватило је и ставове кључних актера (послодаваца, запослених и незапослених) због значаја који ставови имају на перцепцију и интерпретацију догађаја на тржишту рада.

<sup>46</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>47</sup> Један социјални експеримент у Америци је показао да када послодавац беле боје коже („белац“) интервјуише 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.

<sup>48</sup> Извештај под насловом UNESCO Against Racism наводи како би се „едукација могла показати као врло драгоцену оружје у борби против нових и старих облика предрасуда“. (<https://en.unesco.org/commemorations/racialdiscriminationday>)

### 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 појединих 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 Рома кад неће да их запосли из страха од губитка муштерија испољавају незапослени мушкарци (80%), са малим радним стажом (79%) и радним искуством из приватног сектора (77%). Нижи 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%
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%
Средњи степен сагласности			
	Послодавци	Запослени	Незапослени
Послодавац у огласу наглашава да запошљава раднике старије од 50 година	58%	66%	72%
Када колеге у фирми 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 тврдњама 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 пожељно 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 тврдњама?**

Тврдња	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%
<b>Неслагање</b>						
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%
<b>Неодлучност</b>						
Млади радници су немотивисани за посао и често праве проблем и послодавцима и запосленима	38%	38%	30%	47%	41%	40%

\* Проценте приказани у табели се односе само на одговоре испитаника који се слажу и не слажу са тврдњама, без одговора неодлучних испитаника. Удео неодлучних чини збир до 100.

**Сви испитани актери на тржишту рада имају позитиван став према равноправности на тржишту рада. Тврдњу 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 тврдњом да због дискриминације на тржишту рада млади одлазе из земље и налазе посао у иностранству, постоји значајна разлика у степену прихватања ове тврдње. Док 2/3 запослених и незапослених сматра да је то тачно, само за половину послодаваца је то прихватљива тврдња. 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 тврдња, имајући у виду да су индикатори стања на тржишту рада многобројни.

Утемељеност стереотипа и предрасуда илуструје и степен прихватања тврдње „Немам ништа против Рома, али они не воле да раде“. Формулација тврдње садржи стереотип да Роми не воле да раде. Сагласност са стереотипом да Роми не воле да раде, или делимичну сагласност због неодлучног одбацавања, испољавају у већој мери запослени са нижим образовањем (82%), мушкарци (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 одбацавање овог стереотипа показују незапослени са нижим образовањем (46%), млађа лица која траже запослење (38%), без радног искуства (40%) и са вишим 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 одбацавању 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 довољној 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 тврдњама?

Позитивне тврдње						
Тврдње	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Слаже се	Не слаже се	Слаже се	Не слаже се	Слаже 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 тврдње						
Тврдње	Послодавци		Запослени		Незапослени	
	Слаже се	Не слаже се	Слаже се	Не слаже се	Слаже 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 тврдњама, без одговора 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 тврдњом, 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 тврдњом 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 тврдње које су прихваћене са мањим степеном сагласности постоји висок степен неодлучности.

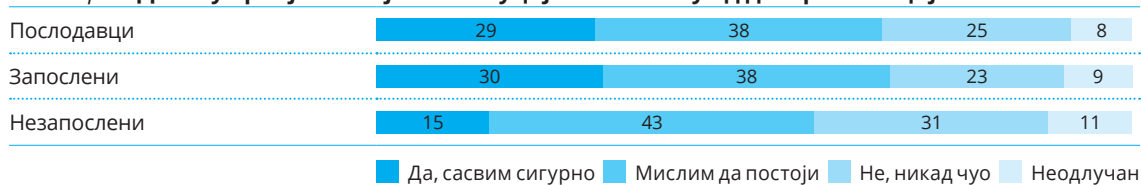
**За анкетиране актере је у високом проценту неприхватљива тврдња да дискриминација није посебно значајан проблем за наше друштво.** Због тога имају и критички став, односно, не слажу се са тврдњом да „држава улаже велике напоре у погледу равноправности у области рада и запошљавања“.

**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 тврдњама.**

### 3.3. Однос према мерама за остваривање равноправности и заштиту од дискриминације

Ова компонента ставова о равноправности и дискриминацији односи се на понашање, односно, бихејвиоралне аспекте ставова. Посматрана су два аспекта: (1) информисаност о институцији за заштиту равноправности и (2) однос према афирмативним 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 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 нижим образовањем (38%), старији радници са великим радним искуством (33%) и запослени из Јужне и Источне Србије (33%).

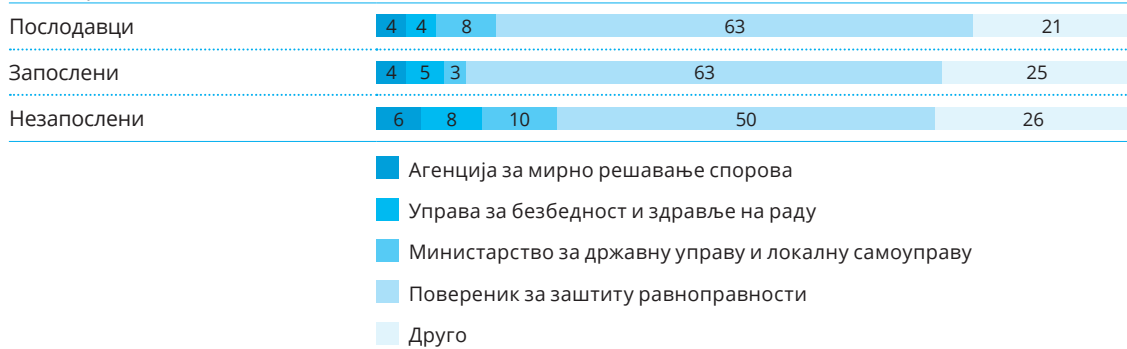
Међу незапосленима је информисаност још мања него међу запосленима. Број оних који „никад нису чули“ за ову институцију је највећи међу младима (44%), са нижим образовањем (42%) и незапосленима и особама без радног искуства (38%). Жене су, такође, нешто мање обавештене од мушкараца.

Ако се има у виду и да је сваки десети незапослени неодлучан, може се констатовати да скоро сваки други анкетирани 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>49</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.**

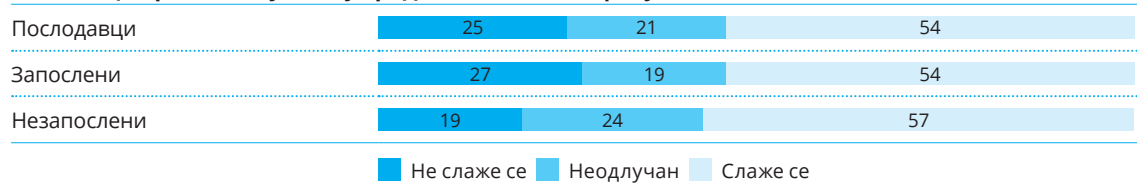
Незапослени се у нешто већем проценту (57%) слажу са овом мером. Значајно је, међутим, да сваки четврти послодавац и сваки пети незапослени не одобравају такве мере. Највеће противљење (27%) испољавају запослени радници.

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 поларизовани у односу на ову афирмативну меру. Већина се са њом слаже (67%), али је и за сваког петог она потпуно неприхватљива.

<sup>49</sup> Питање је било без понуђених одговора тако да је добијена висока поузданост у погледу познавања назива институције.

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 анкетираних послодавца 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 анкетираних 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 афирмативним мерама за запошљавање теже запошљивих група, попут Рома и особа са инвалидитетом, без законске обавезе. Ове мере подржава четири од пет анкетираних послодаваца.**

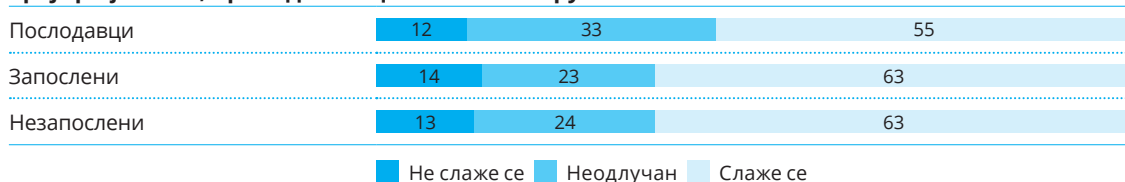
Релативно мали број свих анкетираних (мање од 10%) не би подржао такве мере. Значајно је да је удео послодаваца (8%) који не подржавају посебне мере које олакшавају запошљавање Рома и особа са инвалидитетом већи него код незапослених (6%) и запослених (4%).

**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 искуством (38%), најмлађим радницима (36%) и запосленима са нижим 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 искуством (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 изричито 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 афирмативних 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 афирмативне мере (55%) удео оних који су за то је 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 афирмативну 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 послодаваца 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 вишим и високим образовањем. Дилема и неодлучност око оваквих мера подстиче противуречност између рационалних и вредносних разлога који су, у већој мери, познати особама са вишим 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 разлозима.

**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 и испољава у највећој мери.

Ако висок степен слагања са тврдњама 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 анкетирани 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 размислити 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 послодавцима оправдана.

Организовање циљаних састанака са послодавцима и представницима синдиката да охрабре послодавце да потпишу Повељу о равноправности и да усвоје Кодекс равноправности могло би довести до повећања обавештености послодавца и запослених о институционалном оквиру којим је регулисана забрана дискриминације. Такође, ова пракса могла би допринети да послодавци боље разумеју која њихова понашања могу довести до недозвољеног стављања запослених и будућих запослених у неравноправан положај по основу личног својства. То се посебно односи на оне групе код којих послодавци нису препознали висок степен угрожености као што су жене, особе са инвалидитетом и млади. Такође, промовисање послодавца 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 појединих 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 појединих 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?

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))

Бан 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: 39doi: 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 заштиту 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 заштиту 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 послодаваца 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.sindikats.rs/pravo\\_files/opsirnije\\_pdf/diskriminacija\\_stavovi.pdf](https://www.sindikats.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?**

.....

.....

.....

## ДИСКРИМИНАЦИЈА НА ТРЖИШТУ РАДА

### 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 послодавци не желе да у фирми имају Роми	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 породичног одсуства	ДА	НЕ
Да особа трпи последице (распореди на друго радно место, умање зараду, прогласе је за технолошки вишак и сл.) због тога што је покренула поступак поводом дискриминације или неке друге повреде права на рад.	ДА	НЕ

### 8. У којој мери су нашој земљи, према Вашем мишљењу, наведене групе неравноправне у области рада и запошљавања и дискриминисане у односу на друге?

	Нимало	Мало	Неодлучан	Прилично	Много
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 Вама 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.)	ДА	НЕ
<b>У процесу рада – радног односа</b> (одређивању зараде, могућности за стручно усавршавање, напредовање у послу, прилагођавање услова рада, остваривање радних права и сл.)	ДА	НЕ
<b>Приликом раскида уговора о раду</b> (бланко потписивање споразумног раскида уговора, неосновано продужавање рада на одређено време, проглашавање технолошких вишкова и сл.)	ДА	НЕ

**10. Уколико сте Ви или Вама блиска особа били изложени дискриминацији у области рада и запошљавања да ли је то било:**

По основу верског уверења	ДА	НЕ
По основу политичког убеђења и/или страначке припадности	ДА	НЕ
По основу боје коже	ДА	НЕ
По основу националне припадности	ДА	НЕ
По основу пола	ДА	НЕ
По основу сексуалне оријентације или родног идентитета	ДА	НЕ
По основу брачног и породичног статуса	ДА	НЕ
По основу изгледа	ДА	НЕ
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 породичног 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 фирми 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 запошљивих група ( <i>особе са инвалидитетом, Роми, етничке мањине и сл</i> ) треба да имају одређене олакшице приликом уписа у средње школе и на факултетима.	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 жена	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 ( <i>особе са инвалидитетом, Роми, старије раднике, жене, етничке мањине и сл.</i> )	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
Дражава 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 послодаваца 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

**Социјални профил учесника у анкети**

**15. Пол**

1. мушки
2. женски
3. друго

**16. Године живота \_\_\_\_\_**

**17. 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.....
- .....
- .....
- .....

**18. Радно искуство (радни стаж)**

1. без радног искуства
2. мање од 10 година
3. од 11 до 30 година
4. преко 30 година

**19. Највећи део радног стажа остварен је у:**

1. јавном (државном) сектору
2. приватном сектору

**20. Радни статус**

Послодавци	Запослени	Незапослени
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

**21. Насеље у којем живите је:**

1. град
2. село

**22. Регион у којем живите је:**

1. Београдски регион
2. регион Војводине
3. регион Јужне и Источне Србије
4. регион Шумадије и Западне Србије

**23. 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 оциним

**24. 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



---

Истраживање спровео

