

Др Александар С. Мојашевић,*
Редовни професор,
Правни факултет, Универзитет у Нишу
Александар Михајловић,**
Истраживач сарадник,
Институт за упоредно право, Београд,
Република Србија

UDK: 347.965.42:331.109(497.11)
UDK: 351.941:331.109(497.11)
UDK: 316.647.82:331.104(497.11)
UDK: 349.2(497.11)

DOI: 10.5281/zenodo.18046944

Оригинални научни чланак

Примљен: 05.11.2025.
Прихваћен: 15.12.2025.

ВАНСУДСКИ МЕТОДИ РЕШАВАЊА СПОРОВА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ У ОБЛАСТИ РАДА И ЗАПОШЉАВАЊА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ – ПРАВНО-ЕМПИРИЈСКА АНАЛИЗА***

Апстракт: Лица која претрпе дискриминацију у области рада и запошљавања могу да остваре судску или вансудску заштиту. Правни поредак Републике Србије пружа могућност спровођења неколико вансудских поступака, и то: пред Повереником за заштиту равноправности, Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, као и путем посредовања. Предмет истраживања у овом раду јесу вансудски методи решавања спорова поводом дискриминације у области рада и запошљавања у правном систему Републике Србије.

* mojasevic@prafak.ni.ac.rs, ORCID ID 0000-0001-7424-3505.

Рад је настао као резултат финансирања од стране Министарства науке, технолошког развоја и иновација, по Уговору евиденциони број 451-03-137/2025-03/ 200120 од 04. 02. 2025. године.

** a.mihajlovic@iup.rs, ORCID ID 0000-0001-8309-7896.

Овај рад је настао као резултат истраживања у оквиру пројекта „Прилагођавање правног оквира друштвеним и технолошким променама са посебним освртом на регулисање вештачке интелигенције“, који у 2025. години спроводи Институт за упоредно право уз финансијску подршку Министарства науке, технолошког развоја и иновација (евиденциони број: 451-03-136/2025-03/200049 од 04. 02. 2025).

*** Основни елементи овог рада, без навођења емпиријских података који су изложени у овом раду, као и са другачијим насловом који је био усмерен само на област рада, били су представљени на Међународној научној конференцији „Право и друштвени конфликти“, која је у периоду од 25. до 26. априла 2025. године одржана на Правном факултету Универзитета у Нишу.

Циљ истраживања јесте да се поређењем три наведена вансудска метода испита ефикасност и делотворност њихове примене у пракси кроз правно-емпиријски методолошки оквир. То подразумева да ће поред нормативне анализе, аутори испитати и проблем настанка и сношења трошкова реализације ових поступака, затим правила о терету доказивања пред Повереником, појаву екстерних ефеката услед њихове примене, као и друге подстицаје за избор једног од ових поступака. Резултати анализе указују да је у посматраном временском периоду (2009–2024) највише био коришћен механизам подношења притужбе институцији Повереника, незнатно Агенцији, док за посредовање недостају подаци. У закључку се разматрају импликације налаза на даљи развој вансудских метода за решавање спорова дискриминације у области рада и запошљавања, као и на унапређење система праћења њихове примене.

Кључне речи: *дискриминација, тржиште рада, трошкови, терет доказивања, екстерни ефекти, подстицаји, посредовање, Повереник за заштиту равноправности, Републичка агенција за мирно решавање радних спорова.*

1. Увод

Лица која су у потрази за запослењем, као и запослени, могу бити жртве различитих облика дискриминације на тржишту рада по основу једног или више различитих личних својстава. Устав Републике Србије забрањује сваки облик дискриминације, укључујући непосредну и посредну дискриминацију, 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.¹ Закон о раду (у даљем тексту: ЗоР) такође забрањује дискриминацију по основу било ког личног својства, уз нагласак да ће се одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком основу сматрати ништавим, и прописује да се ова забрана односи на: 1. услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2. услове рада и сва права из радног односа; 3. образовање, оспособљавање и усавршавање; 4. напредовање на послу; 5. отказ уговора о раду.² Закон о

¹ Члан 21, став 3. Устава Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006, 115/2021 - Амандмани I-XXIX, 16/2022.

² Чл. 18-20. Закона о раду, *Службени гласник РС*, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009,

забрани дискриминације (у даљем тексту: ЗЗД) као кровни антидискриминациони пропис у Републици Србији дефинише дискриминацију и дискриминаторско поступање као „свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин“, а који се заснива на одређеном личном својству.³ Такође, ЗЗД је препознао више облика дискриминације⁴ који су забрањени у различитим областима друштвеног живота, укључујући и област рада и запошљавања. У делу овог закона који је везан за дискриминацију у области рада, предвиђено је да се забрана њеног вршења односи на следеће области: 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.⁵

Уколико одређено лице сматра да је према њему извршена дискриминација у области рада и запошљавања, оно може остварити судску заштиту својих права, или уз примену неког од вансудских метода за решавање оваквих врста спорова.⁶ У правном систему Репу-

32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

³ Члан 2. став 1. тачка 1) Закона о забрани дискриминације, *Службени гласник РС*, бр. 22/2009, 52/2021. У оквиру исте тачке Закона о забрани дискриминације наведена је отворена листа личних својстава, што значи да поред оних која су наведена у овој одредби, дискриминација може настати и услед било ког другог личног својства. Побројана су следећа лична својства: раса, боја коже, преци, држављанство, национална припадност или етничко порекло, језик, верско или политичко убеђење, пол, род, родни идентитет, сексуална оријентација, полне карактеристике, ниво прихода, имовно стање, рођење, генетске особености, здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старосно доба, изглед, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама.

⁴ ЗЗД је препознао следеће облике дискриминације: непосредна и посредна дискриминација, повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње, узнемиравање, понижавајуће поступање и полно и родно узнемиравање, навођење на дискриминацију и сегрегацију.

⁵ Члан 16. став 1. ЗЗД.

⁶ Поред наведених механизма заштите који се тичу појединачних или колективних случајева дискриминације по једном или више личних својстава, у различитим областима друштвеног живота, који могу подразумевати и примену принудних мера,

блике Србије, као вансудски механизми заштите од дискриминације предвиђени су: поступак пред Повереником за заштиту равноправности (у даљем тексту: Повереник), поступак пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова (у даљем тексту: Агенција) и посредовање (медијација).

Предмет истраживања у овом раду јесу вансудски методи решавања спорова поводом дискриминације која је извршена у области рада и запошљавања у правном систему у Републици Србији. Циљ истраживања јесте да се поређењем три наведена метода, Повереник, Агенција и посредовање, испита ефикасност и делотворност њихове примене у пракси кроз правно-емпиријски методолошки оквир. То подразумева да ће поред нормативног оквира, аутори испитати проблем настанка и сношења трошкова реализације ових поступака, временски оквир њиховог трајања, затим правила о терету доказивања пред Повереником, појаву екстерних ефеката услед њихове примене, као и друге подстицаје за избор једног од ових метода. У раду ће бити представљени подаци о броју спорова који су решавани применом сваког од ових метода у периоду од 2009. године, закључно са 2024. годином. Као почетна година посматрања изабрана је 2009. година јер је тада усвојен ЗЗД и њиме је успостављен посебан независни државни орган – Повереник. Такође, то је и година када је дискриминација на раду уведена као посебна врста индивидуалног радног спора који се може решавати пред Агенцијом. Као последња година изабрана је 2024. година јер је последњи доступан редовни годишњи извештај о раду Повереника објављен закључно са том годином. Посматрани временски период од 15 година пружа довољну временску дистанцу за извођење закључака о томе који се од три наведена метода до сада показао као највише коришћен у пракси када је реч о дискриминацији у области рада и запошљавања.

2. Заштита од дискриминације у области рада и запошљавања пред Повереником за заштиту равноправности

Повереник је самосталан, независан и специјализован државни орган који се због своје специфичне правне природе и овлашћења

битно је и креирање мера јавних политика усмерених ка овој проблематици. Поред усвајања конкретних стратешких докумената, као што су стратегије, програми, акциони планови, примена антидискриминационе политике може се остварити и кроз макроекономску политику, нпр. у форми родно одговорног буџетирања. Више о овој теми видети: Михајловић, 2025: 53-71.

којима располаже означава и као „четврта грана власти“⁷ јер се не може сврстати у једну од три традиционалне гране власти, тј. законодавну, извршну или судску (Andonović, 2018: 246-247).⁸ Основан је у складу са одредбама ЗЗД, и представља централну националну институцију са мандатом да се бави сузбијањем различитих облика дискриминације, као и пружањем одговарајуће правне заштите лицима која се обрате притужбом да су претрпела дискриминацију (Petrušić, 2014: 31).

Поступак правне заштите пред Повереником се покреће подношењем притужбе од стране физичког или правног лица или групе лица, у писаној форми, или изузетно усмено на записник.⁹ Организација која се бави заштитом људских права или појединац могу поднети притужбу у име и уз сагласност лица чије је право повређено.¹⁰ Удружење или организација за заштиту људских права може поднети притужбу и у име групе лица чије је право повређено и без сагласности појединаца који чине ту групу, под условом да се повреда права односи на неодређени број лица друштвене групе које повезује неко заједничко лично својство.¹¹ На поступак пред Повереником се примењују одредбе закона којим се уређује општи управни поступак.¹²

Након што утврди да су испуњени сви потребни услови за поступање по притужби, Повереник ће доставити притужбу лицу против којег је поднета у року од 15 дана од дана пријема уредне притужбе.¹³ Лице против кога је притужба поднета има рок од 15 дана од дана пријема акта Повереника да се изјасни о наводима из притужбе.¹⁴ Могућа

⁷ Постоји и гледиште по коме се Повереник посматра као „орган парламента“ јер му пружа подршку, тј. помоћ у вршењу парламентарног надзора, а то се остварује путем редовних годишњих извештаја које Повереник о свом раду подноси Народној скупштини Републике Србије, као и кроз посебне извештаје које може припремити по сопственој иницијативи или на захтев Народне скупштине Републике Србије (Пајванчић, Петрушић, 2014: 38-39).

⁸ У правном систему у Републици Србији постоје још две независне институције за заштиту људских права, Заштитник грађана и Повереник за информације од јавног значаја и заштиту података о личности. Овакав концепт развоја националних институција за заштиту људских права доприноси јачању концепта владавине права и утиче на контролу рада пре свега извршне гране власти (Деновић, 2025: 116).

⁹ Члан 35. став 1. ЗЗД.

¹⁰ Члан 35. став 3. ЗЗД.

¹¹ *Ibid.*

¹² Члан 40. став 4. ЗЗД.

¹³ Члан 37. став 1. ЗЗД.

¹⁴ Члан 25. став 2. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности, *Службени гласник РС*, бр. 78/2024.

је ситуација да лице против кога је притужба поднета отклони последице због којих је поступак и покренут, и уколико је подносилац притужбе сагласан да су последице отклоњене, Повереник неће даље поступати по поднетој притужби.¹⁵ Подносилац притужбе има рок од најдуже 15 дана да се изјасни да ли је сагласан са предузетом радњом за отклањање последица, а уколико се не изјасни у наведеном року, Повереник ће наставити поступак по притужби.¹⁶ У зависности од околности конкретног случаја, Повереник може предложити странкама у поступку по притужби да се спроведе поступак преговарања ради постизања *споразума*, и овај поступак је бесплатан за подносиоца притужбе.¹⁷ Уколико поступак преговарања не буде успешно окончан, Повереник наставља даље са поступком по притужби.¹⁸

ЗЗД прописује да ће Повереник у року од 90 дана од дана подношења притужбе донети мишљење о томе да ли је дошло до повреде одредби ЗЗД, и о томе ће обавестити подносиоца и лице против кога је притужба поднета.¹⁹ Такође, Повереник ће у мишљењу упутити и препоруку на који начин лице против кога је притужба поднета треба да отклони повреду права, а оно је дужно да поступи по препоруци и да отклони повреду права у року од 30 дана од дана пријема препоруке, као и да о томе обавести Повереника.²⁰

У случајевима када се не поступи по препоруци Повереника, ЗЗД је предвидео две мере које Повереник изриче: *мера опомене* и *мера извештавања јавности*. Најпре се изриче мера опомене када није поступљено по препоруци, а уколико лице не отклони повреду права у року од 30 дана од дана изрицања опомене, онда Повереник може да извести јавност.²¹ Препоруке Повереника нису правно обавезујуће и немају карактер извршне исправе, а путем свог ауторитета и статуса независне државне институције кога бира Народна скупштина, он утиче на поштовање и испуњење донетих препорука.

Целокупан Поступак остваривања правне заштите од дискриминације пред Повереником је бесплатан, и није потребно плаћати таксу приликом подношења притужбе.²² Такође, бесплатан је и поступак

¹⁵ Члан 37. став 3. ЗЗД.

¹⁶ Члан 37. ст. 4-5. ЗЗД.

¹⁷ Члан 38. став 1. ЗЗД.

¹⁸ Члан 38. став 2. ЗЗД.

¹⁹ Члан 39. став 1. ЗЗД.

²⁰ Члан 39. ст. 2-3. ЗЗД.

²¹ Члан 40. став 2. ЗЗД.

²² Члан 35. став 1. ЗЗД.

вођења преговора у циљу постизања споразума између страна у спору, а настали трошкови том приликом падају на терет буџета Повереника.²³

3. Заштита од дискриминације на раду пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова

Агенција је основана у складу са одредбама Закона о мирном решавању радних спорова (у даљем тексту: ЗМРПС) и представља орган државне управе који је специјализован за вансудско решавање радних спорова. Радом Агенције руководи директор кога поставља Влада Републике Србије.²⁴ Формирање овакве институције представља одраз еволуције развоја вансудских механизма за решавање радних спорова (Драгићевић, 2018: 536-537), и има за циљ да се обезбеди ефикасност и економска исплативост његове примене у односу на класичан судски механизам (Роџића, Мirković, 2009: 110). ЗМРПС је предвидео *мирење* као поступак у коме миритељ пружа помоћ странама у колективном спору са циљем да закључе споразум о решењу спора или у коме миритељ странама у колективном спору даје *препоруку* о начину решавања спора, као и *арбитражу* путем које арбитар решава о предмету индивидуалног радног спора.²⁵ У овом закону се прави разлика између колективних и индивидуалних радних спорова, а као индивидуални радни спорови предвиђени су спорови поводом: 1. отказа уговора о раду; 2. радног времена; 3. остваривања права на годишњи одмор; 4. исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом; 5. исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом; 6. исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом; 7. дискриминације и злостављања на раду.²⁶ С обзиром на то да је предмет истраживања у овом раду индивидуални

²³ Члан 38. став 1. ЗЗД и члан 30. став 9. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

²⁴ Члан 9. Закона о мирном решавању радних спорова, *Службени гласник РС*, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.

²⁵ Члан 4. ЗМРПС.

²⁶ Члан 3. став 1. ЗМРПС. Дискриминација није првобитно била предвиђена као индивидуални радни спор у одредбама ЗМРПС када је усвојен 2004. године. Пет година касније, Законом о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова (*Службени гласник РС*, број 104/2009) уведени су дискриминација и злостављање на раду као индивидуални радни спорови.

радни спор, колективни радни спорови неће бити обухваћени даљом анализом у овом раду.

Као страна у индивидуалном радном спору сматра се запослени и послодавац, осим у случајевима дискриминације и злостављања на раду, где се стране у спору одређују у складу са ЗМРПС,²⁷ јер у улози дискриминатора или лица које врши злостављање на раду могу бити и запослени и послодавац. Оно што спор због дискриминације или злостављања на раду разликује од осталих врста индивидуалних радних спорова јесте да је за њихово успешно решавање неопходно да постоји **споразум између страна у спору**. Арбитар тада постигнути споразум уноси у решење и поступак пред РАМРПС се окончава. Када су у питању сви остали случајеви индивидуалних радних спорова, арбитар ће одлучивати мериторно. Из тог разлога се поступак у случају дискриминације и злостављања на раду посматра као модификација класичног арбитражног поступка јер арбитар, као трећа неутрална страна, доноси одлуку на основу претходног споразума страна у конкретном спору (Петрушић, Ћук Миланков, Деспотовић Станаревић, Игњатовић Џамоња, Јовановић, 2014: 24).

Индивидуални радни спор у случају дискриминације у поступку пред РАМРПС решава арбитар и покреће се подношењем предлога РАМРПС, појединачно или заједнички од обе стране.²⁸ Уколико је предлог поднела једна од страна у спору, РАМРПС доставља предлог и документацију другој страни у спору и позива је да се у року од пет радних дана изјасни да ли прихвата мирно решавање спора.²⁹ Стране у спору имају могућност да споразумно одреде арбитра из Именика миритеља и арбитра у заједничком предлогу, или у року од три радна дана од дана прихватања појединачног предлога.³⁰ У случају да стране у спору не постигну споразум о избору арбитра, одредиће га директор РАМРПС.³¹ Када арбитар буде одређен, РАМРПС ће му доставити предлог и приложену документацију.³² Ако међу странама у спору поводом

²⁷ Члан 3. став 2. ЗМРПС.

²⁸ Члан 30. став 1. и члан 10. ст. 1-2. ЗМРПС. У предлогу стране наводе име, презиме и адресу, односно назив и седиште страна у спору, предмет спора, и достављају документацију у вези са предметом спора, као и имена сведока, ако их имају (Члан 10. ст. 3-4. ЗМРПС). Образац предлога за мирно решавање радног спора је садржан у Правилнику о поступку мирног решавања радног спора (*Службени гласник РС*, бр. 12/2005, 84/2005, 1/2019).

²⁹ Члан 11. ЗМРПС.

³⁰ Члан 12. став 1. ЗМРПС.

³¹ Члан 12. став 2. ЗМРПС.

³² Члан 13. ЗМРПС.

дискриминације већ тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа, суд ће застати са поступком, а стране у спору су дужне да суд обавесте о покретању поступка пред РМППС.³³

У року од три радна дана од дана пријема предлога и документације о предмету спора, арбитар је дужан да закаже расправу и да о томе обавести стране у спору.³⁴ Расправа се одржава у просторијама послодавца³⁵ у присуству страна у спору и арбитра, а уколико једна од страна у спору неоправдано изостане са расправе, арбитар може да одржи расправу без њеног присуства, узимајући у обзир документацију коју је доставила.³⁶ Спорови поводом дискриминације и злостављања на раду представљају изузетак од правила да је одржавање расправа јавно, а арбитар има могућност да искључи јавност из расправе уколико то захтева једна од страна и утврди да за то постоје оправдани разлози.³⁷ Арбитар ће у току трајања поступка указивати странама на могућност *споразумног решавања спора*, а свака страна у спору може да повуче предлог за покретање поступка пред арбитром најкасније до дана отварања расправе.³⁸ Уколико арбитар одлучи о одлагању расправе, по службеној дужности или на захтев стране у спору, дужан је да закаже расправу у року од пет дана од дана одлагања расправе.³⁹ Арбитар окончава поступак решавања спора поводом дискриминације доношењем решења на основу *споразума страна* у спору у року од 30 дана од дана отварања расправе.⁴⁰ Уколико се не постигне споразум између страна о решењу спора, арбитар обуставља поступак, и о истој правној ствари може се водити судски поступак.⁴¹ Против донетог решења није дозвољена жалба.⁴² У свим случајевима окончаног индивидуалног радног спора, изузев дискриминације и злостављања на раду, решење је правноснажно и извршно даном достављања странама у спору.⁴³ Уколико је у решењу одређено да се радња која је предмет извршења може

³³ Члан 30. ст. 2-3. ЗМППС.

³⁴ Члан 31. став 1. ЗМППС.

³⁵ Члан 12. Правилника о поступку мирног решавања радног спора, *Службени гласник РС*, бр. 12/2005, 84/2005, 1/2019.

³⁶ Члан 31. ст. 2, 4. ЗМППС.

³⁷ Члан 32. ст. 1-2. ЗМППС.

³⁸ Члан 31. ст. 5-6. ЗМППС.

³⁹ Члан 33. ст. 3-4. ЗМППС.

⁴⁰ Члан 36. став 1. и члан 35б став 1. ЗМППС.

⁴¹ Члан 35б став 2. ЗМППС.

⁴² Члан 36. став 3. ЗМППС.

⁴³ Члан 36. став 4. ЗМППС.

извршити у остављеном року, решење постаје извршно истеком тог рока.⁴⁴

У погледу расподеле трошкова, ЗМРПС предвиђа да свака страна у спору сноси своје трошкове који настају у току вођења поступка, док трошкови за ангажовање миритеља, односно арбитра падају на терет буџета Републике Србије.⁴⁵ Висину награде и накнаде трошкова миритеља и арбитра за мирно решавање спорова исплаћује РАМРПС на основу посебне уредбе којом су предвиђени начин обрачуна и износи за конкретне радње извршене од стране миритеља, односно арбитра.⁴⁶ Трошкови које стране у спору могу имати јесу они који се односе на процес обезбеђивања одређених доказа, стога, свака од страна може ангажовати судског вештака и сама ће сносити трошкове његовог ангажовања.⁴⁷ У циљу подстицања примене овог механизма за решавање радних спорова у јавном сектору, Влада Републике Србије донела је два посебна закључка којима се препоручује да се колективни и индивидуални радни спорови⁴⁸ решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, као и да се користи могућност учешћа миритеља у колективном преговарању у складу са законом.⁴⁹

4. Заштита од дискриминације у области рада и запошљавања путем посредовања

Посредовање јесте алтернативни метод за решавање различитих врста спорова, укључујући и оне који настају поводом дискриминације у области рада и запошљавања. Према правилима овог метода, стране у спору воде преговоре, суочавају се са спорним питањима, и без намећања готовог решења од стране трећег лица настоје да пронађу решење (Петрушић *et. al.*, 2014: 24-25). Улога посредника као треће непристрасне стране није да реши проблем уместо страна у спору, већ да усмеравањем њиховог преговарања оне саме дођу до конкретног циља. Стога, посредовање укључује различите вештине посредника,

⁴⁴ Члан 36. став 4. ЗМРПС.

⁴⁵ Члан 14. и члан 52. став 3. ЗМРПС.

⁴⁶ Обрачун и исплата награде и трошкова миритеља и арбитра врши се на основу Уредбе о висини награде и накнаде трошкова миритеља и арбитра за мирно решавање спорова (*Службени гласник РС*, бр. 11/2005, 83/2005).

⁴⁷ Члан 33а ст. 1, 3. ЗМРПС.

⁴⁸ Закључак Владе Републике Србије 05 број: 116-8060/2015-02 од 29. 07. 2015. год., *Службени гласник РС*, број 67/2015.

⁴⁹ Закључак Владе Републике Србије, 05 број 11-10175/2017-1 од 26. 10. 2017. год., *Службени гласник РС*, број 96/2017.

које превазилазе само правна знања, и обухвата и економски и психосоцијални контекст насталог спора (Мојашевић, 2014: 18).

Посредовање је регулисано Законом о посредовању у решавању спорова (у даљем тексту: ЗПРС), и дефинисано је као „поступак, без обзира на назив, у којем стране добровољно настоје да спорни однос реше путем преговарања, уз помоћ једног или више посредника, који странама помаже да постигну споразум.“⁵⁰ ЗПРС посебно наглашава да се његове одредбе примењују и на област радних спорова уколико посебним законом није другачије прописано.⁵¹

Поступак посредовања се покреће закључењем споразума о приступању посредовању.⁵² Уколико једна страна поднесе предлог за закључење споразума о приступању посредовању, друга страна је дужна да се о наведеном предлогу изјасни у року од 15 дана од дана достављања предлога, писаним путем.⁵³ У случају када је посредовање прописано као услов за вођење судског или другог поступка, или уколико су се стране у спору обавезале да ће покушати да спор реше посредовањем пре покретања судског или другог поступка, страна је дужна да писаним путем предложи другој страни закључење споразума о приступању посредовању.⁵⁴ Ако се странке у току судског или другог поступка сагласе да приступе решавању спора посредовањем уз застој судског поступка, поступак посредовања се покреће достављањем споразума о приступању посредовању суду или другом органу пред којим се води поступак, и тада долази до застоја судског поступка, који може бити одређен само једном по овом основу и не може трајати дужи од 60 дана.⁵⁵

Стране и посредник закључују споразум о приступању посредовању у писаној форми којим потврђују избор посредника, уређују међусобна права и обавезе у складу са начелима посредовања, утврђују трошкове посредовања и друга питања од значаја за спровођење посредовања.⁵⁶ Поступак посредовања спроводи један или више посредника, које стране споразумно одреде, а уколико не одреде посредника, могу затражити да то учини суд или други орган пред којим се води поступак.⁵⁷

⁵⁰ Члан 2. Закона о посредовању у решавању спорова, *Службени гласник РС*, бр. 55/2014.

⁵¹ Члан 3. став 3. ЗПРС.

⁵² Члан 18. став 1. ЗПРС.

⁵³ Члан 17. став 1. ЗПРС.

⁵⁴ Члан 17. став 2. ЗПРС.

⁵⁵ Члан 18. ст. 2-3. ЗПРС.

⁵⁶ Члан 19. ЗПРС.

⁵⁷ Члан 20. ЗПРС.

Посредник ће на почетку поступка посредовања упознати стране са циљем посредовања, улогом посредника, правилима и трошковима поступка, а стране се слободно споразумевају о начину како ће посредовање бити спроведено.⁵⁸ Могуће је да посредник води заједничке или одвојене разговоре са странама, као и да предлоге и ставове једне стране, уз њену сагласност, пренесе другој страни.⁵⁹ У било којој фази поступка свака страна може одустати од даљег учешћа у поступку посредовања, а посредник, ако процени да даље спровођење поступка није целисходно, може обуставити поступак посредовања.⁶⁰

Поступак посредовања може се окончати на неки од следећих начина: 1. закључењем споразума о решавању спора посредовањем; 2. одлуком посредника да се поступак обуставља, јер даље вођење поступка није целисходно; 3. изјавом једне стране да одустаје од даљег спровођења поступка, осим у случају ако у поступку посредовања учествује више страна, које након одустанка једне од страна одлуче да наставе поступак посредовања; 4. протеком рока од 60 дана од дана закључења споразума о приступању посредовању, осим уколико се стране не споразумеју другачије. Ако се поступак посредовања спроводи на основу упута суда или другог органа, посредник је дужан да обавештење о начину окончања поступка посредовања достави суду или другом органу.⁶¹ Такође, уколико је покренути поступак посредовања предвиђен посебним законом као услов за вођење судског или другог поступка, окончан тако да посредник обуставља поступак јер његово даље вођење није целисходно или једна страна изјављује да одустаје од даљег спровођења поступка, посредник је дужан да обавести надлежни орган или организацију о исходу поступка посредовања.⁶²

У погледу начина расподеле трошкова у поступку посредовања, свака страна сноси своје трошкове, а заједничке трошкове сnose на једнаке делове, изузев ако се нису другачије споразумеле.⁶³ Заједничке трошкове посредовања чине награда за рад посредника и накнада трошкова које је посредник имао у вези са поступком посредовања.⁶⁴ Висина награде за рад и висина накнаде трошкова посредника одре-

⁵⁸ Члан 23. ст. 1-2. ЗПРС.

⁵⁹ Члан 23. став 3. ЗПРС.

⁶⁰ Члан 23. ст. 4-5. ЗПРС.

⁶¹ Члан 24. став 2. ЗПРС.

⁶² Члан 24. став 3. ЗПРС.

⁶³ Члан 29. став 1. ЗПРС.

⁶⁴ Члан 29. став 2. ЗПРС.

ђује се према Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања,⁶⁵ ако се стране другачије не споразумеју.⁶⁶ Стране могу бити ослобођене плаћања трошкова посредовања под условима утврђеним посебним законом, а посредници могу да обављају посредовање и без награде.⁶⁷ Уколико се поступак посредовања спроводи у току поступка пред Повереником по основу поднете притужбе, посредовање ће бити бесплатно за лице које је поднело притужбу.⁶⁸ Ако се постигне споразум о решавању спора путем посредовања након покренутог судског или другог поступка до закључења првог рочишта за главну расправу, странке се могу ослободити плаћања судских, односно административних такси, у складу са законом који уређује судске, односно административне таксе.⁶⁹

5. Приказ емпиријских података о коришћењу вансудских механизма заштите од дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији

У овом делу рада су приказани подаци о броју предмета у споровима дискриминације у области рада и запошљавања који су решавани пред Повереником, Агенцијом и применом посредовања.⁷⁰

⁶⁵ Правилник о Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања, *Службени гласник РС*, бр. 35/2015.

⁶⁶ Члан 29. став 3. ЗПРС.

⁶⁷ Члан 29. ст. 4-5. ЗПРС.

⁶⁸ Члан 38. став 1. ЗЗД.

⁶⁹ Члан 31. ЗПРС. Таква могућност предвиђена је у члану 9. став 6. Закона о судским таксама (*Службени гласник РС*, бр. 28/1994, 53/1995, 16/1997, 34/2001 (др. закон), 9/2002, 29/2004, 61/2005, 116/2008 (др. закон), 31/2009, 101/2011, 93/2012, 93/2014, 106/2015, 95/2018, 91/2025).

⁷⁰ Подаци о броју предмета дискриминације у области рада и запошљавања који су решавани пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова и путем посредовања добијени су од стране Агенције и Министарства правде Републике Србије у оквиру спроведеног истраживања које је другопотписани аутор спровео за потребе израде докторске дисертације на Правном факултету Универзитета у Нишу, и која у тренутку писања овог рада још увек није доступна увиду јавности, и није одбрањена; подаци о броју предмета који су у наведеној предметној области решавани пред Повереником су преузети из редовних годишњих извештаја Повереника за заштиту равноправности који су доступни на следећем линку: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/> приступ: 02. 11. 2025. Питање о броју спорова дискриминације у области рада и запошљавања решених путем посредовања упућено је и Комори медијатора Србије. Одговор Коморе био је да такве податке не поседују и упутили су на Министарство правде Републике Србије као орган који те податке треба да поседује.

Табела 1. Број притужби поводом спорова дискриминације у области рада и запошљавања по којима је поступао Повереник за заштиту равноправности

Година	Број притужби
2010.	44
2011.	122
2012.	163
2013.	245
2014.	242
2015.	289
2016.	212
2017.	166
2018.	197
2019.	229
2020.	184
2021.	169
2022.	144
2023.	161
2024.	145

Табела 2. Број решених предмета у области радних спорова путем посредовања

Година	Број решених предмета у области радних спорова
2016.	24
2019.	32
2020.	62
2021.	117
2022.	121
2023.	174

С обзиром на то да је посредник дужан да министарству надлежном за послове правосуђа поднесе годишњи извештај о обављеним посредовањима који садржи податке о врсти спорног односа, месту у којем је спроведен поступак посредовања и начину окончања поступка

посредовања, уз поштовање начела поверљивости, подаци су затражени од Министарства правде.⁷¹ Подаци којима Министарство правде располаже разврстани су у групу радних спорова, у оквиру којих не постоји посебна **поткатегорија** која би се односила на спорове дискриминације у области рада и запошљавања. Иако наведени подаци показују тренд повећања броја предмета у области радних спорова који су решавани путем посредовања (тако да је најмањи број решен на почетку посматраног периода – 24, а највећи на крају – 174),⁷² немогуће је утврдити да ли и у ком броју се неки од тих предмета односи на област дискриминације у области рада и запошљавања. Тренутно важећи ЗППС донет је 2014. године, тако да подацима није обухваћен период од 2009. године што је била почетна истраживачка година за посматрање резултата.

Имајући у виду чињеницу да је електронско праћење предмета у оквиру Агенције уведено 2015. године, податке није било могуће добити за период од 2009. године. Од укупно **60 поступака** који су покренути због дискриминације на раду, као индивидуалног радног спора, тек у **13 поступака** је добијена сагласност послодавца да се води поступак арбитраже. У оквиру тих 13 поступака у девет предмета стране у спору нису постигле споразум о решавању спорне ситуације, док је у преостала 4 поступка постигнут споразум о решењу спорова у области дискриминације на раду. Другим речима, у периоду од 2015. године, па закључно са 2024. годином, само у **4 поступка** је постигнут споразум о решењу спорова у области дискриминације на раду. Битно је напоменути и то да се пред Агенцијом могу решавати само спорови дискриминације лица која су у радном односу код послодавца, али не и случајеви дискриминације који се односе на процес запошљавања код неког послодавца (спровођење конкурса за пријем у радни однос).

5.1. Дискусија

Наведени подаци о **броју предмета** у споровима дискриминације у области рада и запошљавања указују на то да је **највећи број био пред институцијом Повереника**. Када је реч о Агенцији, конкретан број предмета је занемарљив што је јасан показатељ да овај механизам није био у значајној мери препознат као вансудски метод за решавање

⁷¹ Члан 34. став 1. тачка 5) ЗППС.

⁷² Будући да је ЗППС донет 2014. године, између осталог, и због ниског степена коришћења медијације у Републици Србији, ови подаци о радним споровима кореспондирају са циљевима законодавца, иако се генерално медијација и даље недовољно користи за решавање свих врста правних спорова.

спорова дискриминације на раду. О посредовању се не може извести никакав закључак, јер из добијених података о броју решаваних радних спорова није могуће одредити број спорова поводом дискриминације у области рада и запошљавања.

У погледу **временског оквира трајања ових поступака**, законима који их регулишу прописани су кратки рокови за предузимање конкретних радњи, као и за коначно решавање спорног односа, што свакако доприноси ефикасности решавања ових спорова. **Трошкови** који настају у примени ових метода су ниски и подстицајни за примену сваког од њих. Као бесплатан за стране у спору предвиђен је поступак пред Повереником, што само по себи говори о преференцијама законодавца и намери да се интензивира коришћење овог поступка. Штавише, и у случају да Повереник не утврди постојање акта дискриминације, страна која је поднела притужбу и покренула поступак пред овом институцијом неће имати обавезу надокнаде трошкова страни против које је притужба поднета.

Као посебну врсту подстицајне мере за примену поступка пред Повереником треба споменути и **правила о терету доказивања** када су у питању случајеви дискриминације. Уколико је утврђено да се ради о непосредној дискриминацији или је међу странкама то неспорно, лице против кога је поднета притужба Поверенику не може се ослободити одговорности тиме што ће доказивати да није криво.⁷³ У случају када лице које подноси притужбу Поверенику учини вероватним да је друга страна према њему извршила акт дискриминације, терет доказивања да услед тог акта није дошло до повреде начела једнакости, односно начела једнаких права и обавеза сноси лице против кога је притужба поднета.⁷⁴ Оваква расподела терета доказивања у великој мери олакшава положај стране која тврди да је била дискриминисана у области рада или запошљавања, јер је послодавац по правилу у позицији моћи са различитим ресурсима који му стоје на располагању ради заштите његових права и интереса.

Такође, компаративна предност Повереника у односу на друга два метода за решавање спорова дискриминације јесте и могућност извештавања јавности уколико страна која је извршила дискриминацију не отклони насталу повреду права у року од 30 дана од дана изрицања опомене за поступање по изреченој препоруци.⁷⁵ Јавност се обавештава преко званичне интернет странице, средстава јавног

⁷³ Члан 45. став 1. и став 4. ЗЗД.

⁷⁴ Члан 45. став 2. и став 4. ЗЗД.

⁷⁵ Члан 40. ст. 1-2. ЗЗД.

информисања или на други погодан начин.⁷⁶ У зависности од процене стања у области заштите равноправности, Повереник може да упозори јавност на најчешће, типичне и тешке случајеве дискриминације, у складу са ЗЗД.⁷⁷ Упознавање јавности са упозорењем Повереник може чинити на различите начине: може објавити на интернет страници Повереника или на други погодан начин као што су електронски или штампани медији, друштвене мреже и сл; може сазвати конференцију за штампу ради упознавања јавности са упозорењем јавности; може доставити упозорење јавности и државним органима, организацијама, телима која се баве заштитом људских права и слобода, односно обављају сродне послове.⁷⁸ На овакав начин Повереник ствара **позитивну врсту екстерних ефеката**⁷⁹ јер његове одлуке или реговања која се односе на конкретне случајеве дискриминације постају видљиви великом броју људи, имају и едукативни карактер како не треба поступати, а креира се и посебна врста притиска да се дискриминаторски начини поступања мењају и спрече у неким будућим ситуацијама. Када је у питању тржиште рада, послодавци могу бити изложени ризику да њихова репутација буде угрожена уколико би њихови акти дискриминације према запосленима или лицима која траже запослење постали видљиви на неки од наведених начина. Према томе, економски гледано, овакво нормативно решење налази своју потврду у економској, као и теорији економске анализе права.

6. Закључак

У раду су представљена три вансудска метода за решавање спорова дискриминације у области рада и запошљавања у Републици Србији, пред Повереником за заштиту равноправности, Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова и посредовање. На

⁷⁶ Члан 32. став 2. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

⁷⁷ Члан 41. став 1. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности. Према члану 42. ЗЗД, у упозорењу јавности Повереник најчешће наводи облик и начин извршења дискриминације; извршиоце дискриминације; појединце, односно групе према којима су извршени најчешћи, типични и тешки облици дискриминације; одредбе прописа о забрани дискриминације; последице или могуће последице дискриминације; мере за отклањање дискриминације и друге околности у зависности од конкретног случаја и разлога издавања упозорења, као и указивање на штетност дискриминације.

⁷⁸ Члан 43. Пословника о раду Повереника за заштиту равноправности.

⁷⁹ Позитивни екстерни ефекти настају када поједине индивидуалне активности стварају корист другим људима, тј. доприносе остваривању друштвене користи (Nikolić, Mojašević, 2023: 223).

основу емпиријских података о броју предмета који су решавани применом неког од три метода у периоду од 2009. до 2024. године, утврђено је да је највише био коришћен механизам подношења притужбе Поверенику, потом Агенцији и то у незнатном обиму, док за посредовање не постоје тачни подаци. Као разлоге оваквих налаза издвајамо то да је примена овог метода бесплатна за све учеснике у поступку, да су кратки рокови поступања, подстицајна су правила о терету доказивања јер олакшавају положај дискриминисане стране, као и посебна улога јавности као савезника у раду институције Повереника, чиме се утиче и на стварање позитивних екстерних ефеката. Такође, добијени подаци о примени овог метода су и у сагласности са природом институције Повереника, као специјализованог националног тела за заштиту равноправности кога именује Народна скупштина Републике Србије.

Пред Агенцијом је вођен јако мали број предмета дискриминације у области рада.. Иако је круг потенцијалних предмета по којима би Агенција могла да поступа сужен у односу на Повереника и посредовање,⁸⁰ и даље је то занемарљив број предмета у конкретној врсти антидискриминационог спора. С обзиром на то да Агенција има доста широку надлежност за решавање како индивидуалних, тако и колективних радних спорова, чињеница је да је овај државни орган у пракси препознат пре свега за решавање спорова поводом злостављања на раду тј. мобинга,⁸¹ као и различитих врста колективних радних спорова. Тако је, на пример, Агенција покренула СОС линију са бесплатним позивом за пружање подршке запосленима у циљу заштите од злостављања на раду. Уколико поредимо видљивост у јавности Агенције и Повереника може се констатовати да су обе институције активне на различитим друштвеним мрежама, са лако приступачним садржајима на интернет страницама.

У случајевима посредовања, имајући у виду тренутан начин извештавања о раду медијатора према Министарству правде, сматрамо да постојећи формулари треба да садрже и посебну категорију спорова дискриминације у области рада и запошљавања. На тај начин би се

⁸⁰ Подсећамо да у поређењу са друга два механизма која могу бити примењена и на случајеве дискриминације током процеса запошљавања, пред Агенцијом се решавају само спорови дискриминације док је лице у радном односу код послодавца.

⁸¹ У прилог томе говори податак да је у периоду од 2009. до 2022. године покренуто 627 поступака због злостављања на раду тј. мобинга, а споразум о решењу спора је постигнут само у 15% случајева (*Ко су чешћи злостављачи на раду – колеге или шефови*, РТС, 22. 07. 2022. <https://www.rts.rs/vesti/drustvo/4895897/mobing-sporovi-mirenje-zlostavljac.html>, приступ: 03. 11. 2025).

омогућило праћење стања у предметној области, и омогућило боље планирање у области антидискриминационе политике.

Добијене налазе о степену коришћења вансудских метода у области дискриминације на раду треба ограничити само на пријављене случајеве дискриминације. Сигурно је да и даље остаје тзв. „тамна бројка“ одређеног броја ових спорних случајева који због страха лица која се налазе у оваквим ситуацијама остају непријављени. Према томе, ограничење овог истраживања огледа се у томе што осветљава само пријављене случајеве дискриминације на раду.

Као отворено истраживачко питање остаје да се изврши поређење вансудских механизма са вођењем антидискриминационих парница поводом дискриминације у области рада и запошљавања. Тренутно стање у овој области указује да је потребно афирмисати механизме посредовања и поступка пред Агенцијом, и подићи свест грађана да најпре препознају случајеве дискриминације у области рада и запошљавања, те да слободним избором неког од вансудских метода ефикасно и делотворно остваре заштиту својих права.

Литература

Andonović, S. (2018). Upravno-pravni aspekti Poverenika za zaštitu ravnopravnosti u Republici Srbiji. *Godišnjak Fakulteta pravnih nauka*. 8(8). 244-256. <https://doi.org/10.7251/GFP1808244A>

Деновић, М. (2025). Правна заштита грађана у поступку пред заштитником грађана. *Правни хоризонти*. VIII(10). 115-136. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15781653>

Драгићевић, М. (2018). Решавање индивидуалних радних спорова арбитражом – упоредноправни приказ. *Право и привреда*. 56(7-9). 534-549.

Михајловић, А. (2025). Дискриминација жена на тржишту рада и родно одговорно буџетирање у Републици Србији. *Правни хоризонти*. VIII(10). 53-71. <https://doi.org/10.5281/zenodo.15781539>

Мојашевић, А. (2014). Економска анализа медијације: теоријско-емпиријска студија. Ниш: Правни факултет у Нишу, Центар за публикације.

Nikolić, Lj., Mojašević S. A. (2023). *Ekonomija za pravnike*. Niš: Medinvest KT.

Пајванчић, М., Петрушић Н. (2014). Значај институционалних механизма за остваривање родне равноправности. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*. 67. 25-44. <https://doi.org/10.5937/zrpfni1467025P>

Petrušić, N. (2014). Pravni status, uloga i nadležnost Poverenika za zaštitu ravnopravnosti. *Temida* 2. 27-44.

Петрушић, Н., Ђук Миланков, Д., Деспотовић Станаревић, В., Џамоња Игњатовић, Т., Јовановић, В. (2014). Приручник за примену медијације у оквиру службе Повереника за заштиту равноправности. Београд: Повереник за заштиту равноправности.

Роџића, М., Mirković, P. (2009). Mirno rešavanje radnih sporova. Pravo – teorija i praksa. 26(7-8). 109-116.

Прописи

Устав Републике Србије. Службени гласник РС, бр. 98/2006, 115/2021 - Амандмани I-XXIX, 16/2022.

Закон о раду. Службени гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење.

Закон о забрани дискриминације. Службени гласник РС, бр. 22/2009, 52/2021.

Закон о мирном решавању радних спорова. Службени гласник РС, бр. 125/2004, 104/2009, 50/2018.

Закон о посредовању у решавању спорова, Службени гласник РС, број 55/2014.

Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова. Службени гласник РС, број 104/2009.

Уредба о висини награде и накнаде трошкова миритеља и арбитара за мирно решавање спорова. Службени гласник РС, бр. 11/2005, 83/2005.

Пословник о раду Повереника за заштиту равноправности. Службени гласник РС, број 78/2024.

Правилник о поступку мирног решавања радног спора. Службени гласник РС, бр. 12/2005, 84/2005, 1/2019.

Правилник о Тарифи о наградама и накнадама у поступку посредовања. Службени гласник РС, број 35/2015.

Закључак Владе Републике Србије 05 број: 116-8060/2015-02 од 29. 07. 2015. године (Службени гласник РС, број 67/2015), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине, органима јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама, јавним предузећима и другим облицима организовања чији је оснивач Република Србија, привредним друштвима чији је оснивач Република Србија или у којима Република Србија има учешће у власништву, установама и другим јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије да колективне и индивидуалне спорове, у складу са законом, решавају пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Закључак Владе Републике Србије, 05 број 11-10175/2017-1 од 26. 10. 2017. године (Службени гласник РС, број 96/2017), којим се препоручује државним органима, органима аутономне покрајине и јединицама локалне самоуправе, другим органима и организацијама које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, јавним агенцијама и организацијама на које се примењују прописи о јавним агенцијама, јавним службама које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање, као и јавним предузећима и друштвима капитала чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштвима капитала чији је оснивач јавно предузеће да користе могућност учешћа миритеља у колективном преговарању у складу са законом.

Редовни годишњи извештаји Повереника за заштиту равноправности: <https://ravnopravnost.gov.rs/izvestaji/>, приступ: 02. 11. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2010. годину, Београд, 10. март 2011. године, приступ: 30. 10. 2025, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%202010.pdf,

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину, Београд, март 2012. године, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Poverenik%20redovan%20godisnji%20izvestaj%20za%202011.%20godinu.pdf, приступ: 30. 10. 2025,

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2012. годину, Београд, март 2013. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_godisnji%20izvestaj%202012.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2013. годину, Београд, март 2014. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan_izvestaj_2013.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2014. годину, Београд, март 2015. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Redovan%20godisnji%20izvestaj%20Poverenika%20za%20zastitu%20ravnopravnosti%20za%202014.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2015. годину, Београд, март 2016. године <https://ravnopravnost.gov.rs/>

wp-content/uploads/2016/09/Redovni-godisnji-izvestaj-poverenika-za-2015.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2016. годину, Београд, март 2017. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2017/06/Redovan-godisnji-izvestaj.pdf>, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2017. годину, Београд, март 2018. године, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2018/03/RGI-2017_PZR_FINAL_14.3.2018-1.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2018. годину, Београд, март 2019. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2019/07/RGI.pdf> (30. 10. 2025).

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2019. годину, Београд, март 2020. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2020/03/FINAL-RGI-2019-ZA-NARODNU-SKUPSTINU.pdf>, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2020. годину, Београд, март 2021. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2021/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2020.pdf>, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2021. годину, Београд, март 2022. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2022/04/Poverenik-za-zastitu-ravnopravnosti-Godisnji-izvestaj-za-2021-compressed.pdf>, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину, https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2023. годину, Београд, март 2024. године <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2024/03/RGI-2023.pdf>, приступ: 30. 10. 2025.

Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2024. годину, Београд, март 2025. године https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/03/PZR_RGI-2024_14.3.2025_FINAL.pdf, приступ: 30. 10. 2025.

РТС (2022). Ко су чешћи злостављачи на раду – колеге или шефови, РТС, 22. 07. 2022. <https://www.rts.rs/vesti/drustvo/4895897/mobing-sporovi-mirenje-zlostavljac.html>, приступ: 03. 11. 2025.

Aleksandar S. Mojašević, LL.D.,

Full Professor,

Faculty of Law, University of Niš,

Aleksandar Mihajlović, LL.M.,

Research Assistant, Institute of Comparative Law,

Belgrade,

Republic of Serbia

EXTRAJUDICIAL METHODS FOR RESOLVING DISCRIMINATION DISPUTES IN THE FIELD OF LABOUR AND EMPLOYMENT IN THE REPUBLIC OF SERBIA: LEGAL AND EMPIRICAL ANALYSIS

Summary

Persons who are subjected to discrimination in the field of labour and employment can pursue judicial or extrajudicial protection. The legal system of the Republic of Serbia provides for the possibility of conducting several extrajudicial procedures: before the Commissioner for the Protection of Equality, before the National Agency for the Peaceful Resolution of Labour Disputes, and through mediation. This system of protection against discrimination provides that mediation can be implemented in the form of private mediation or within the framework of the aforementioned state institutions. A special type of procedure can also be conducted before the Commissioner for Equality Protection, which provides a recommendation for resolving the conflict between the parties.

The subject matter of research in this paper are the extrajudicial methods of resolving disputes involving discrimination in the field of labour and employment in the legal system of the Republic of Serbia. The aim of the research is to compare the three aforementioned extrajudicial methods and examine the efficiency and effectiveness of their application in practice through a legal-empirical methodological framework. Thus, in addition to the normative analysis, the authors also examine the issues of emergent costs and cost-bearing in the implementing these proceedings, the rules on the burden of proof before the Commissioner, the emergence of external effects due to their application, and other incentives for choosing one of these proceedings. The results of the analysis show that in the observed period from 2009 to 2024, the most frequently used option was the mechanism of submitting a complaint to the Commissioner. The proceedings before the National Agency for the Peaceful Resolution of Labour Disputes were instituted to a lesser extent, while there is a lack of data on mediation proceedings. In the conclusion, the authors discuss the implications of the findings for further development of extrajudicial

methods for resolving discrimination disputes in the field of labor and employment, as well as for improving the system of monitoring their implementation.

Keywords: discrimination, labour market, costs, burden of proof, external effects, incentives, mediation, Commissioner for the Protection of Equality, National Agency for the Peaceful Resolution of Labour Disputes.