

RADNA PRAVA IZMEĐU PROPISA I REALNOSTI U JUŽNOM BANATU





Ova publikacija objavljena je uz finansijsku pomoć Evropske unije. Za njenu sadržinu isključivo je odgovoran ugovarač projekta „Cetra“ i ta sadržina nužno ne izražava stavove Evropske unije.

Sadržaj:

1. UVODNI OSVRT: IZMEĐU PROPISA I STVARNOSTI	4
2. Ko čuva čuvare? Analiza uloge medija u zaštiti radnih prava u Južnom Banatu	9
UVOD	9
METODOLOGIJA	9
ZAKONSKI OKVIR	9
NALAZI ISTRAŽIVANJA	10
Kako pronaći zvanično registrovane medije?	13
Položaj medijskih radnika (radna prava novinara)	15
Sindikalno (ne)organizovanje i kolektivni ugovori medijskih radnika	15
Ekonomski status i budžetska zavisnost lokalnih medija	17
3. Nesigurnost zaposlenja i potencijalno kršenje radničkih prava u javnim komunalnim preduzećima na teritoriji južnog Banata	20
UVOD	20
ZAKONSKI OKVIR	21
PODACI	23
INTERVJU	28
ZAKLJUČAK	30
4. Analiza zaposlenosti romske nacionalne manjine u južnobanatskoj oblasti	31
Uvod	31
Strateški i regulatorni okvir	32
Zapošljavanje Roma u lokalnim akcionim planovima	36
Nalazi istraživanja	38

Analiza zaposlenosti Roma i Romkinja u južnom Banatu	38
Perspektiva stručnjaka o pitanju zapošljavanja Roma i Romkinja	42
Zaključak i preporuke	45
Literatura i izvori podataka	47
5. ISTRAŽIVANJE O RADNIM PRAVIMA TRUDNICA I PORODILJA U JUŽNOBANATSKOM OKRUGU	48
Uvod	48
Metodologija	48
Regulatorni okvir	49
Nalazi istraživanja	50
Sudska praksa	50
Postupanje inspekcije rada	51
Rezultati i preporuke	56

1. UVODNI OSVRT: IZMEĐU PROPISA I STVARNOSTI

Predrag Mijalković, advokat

U pravnoj teoriji često se polazi od pretpostavke da je pravo racionalan i koherentan sistem normi koji uređuje društvene odnose i obezbeđuje pravnu sigurnost. Međutim, iz perspektive pravne prakse – a naročito iz ugla advokature – pravo se ne doživljava kao zatvoren i samodovoljan sistem, već kao dinamičan prostor u kojem se norme neprestano testiraju kroz konkretnu primenu. Upravo u tom prostoru, između normativnog i stvarnog, nastaju ključna pitanja na koja ova publikacija pokušava da odgovori.

Radovi koji slede ne predstavljaju samo analizu pojedinačnih problema u oblasti radnog prava, već zajedno grade širu sliku o stanju pravne zaštite u lokalnom kontekstu. Ono što ih povezuje nije samo tematska srodnost, već i zajednički metodološki pristup – oslanjanje na empirijske podatke, iskustva iz prakse i kritičko sagledavanje odnosa između propisa i njihove primene. Takav pristup omogućava da se pravo posmatra ne samo kroz ono što propisuje, već i kroz ono što zaista proizvodi kao rezultat.

Iz advokatske perspektive, centralna nit koja se provlači kroz sve radove jeste pitanje delotvornosti pravne zaštite. Naime, nije sporno da pravni okvir u Republici Srbiji u velikoj meri prepoznaje i formalno štiti ključna radna prava. Međutim, postavlja se pitanje u kojoj meri su ta prava stvarno dostupna i ostvariva u praksi, naročito za pojedince koji se nalaze u ranjivijim društvenim pozicijama.

U radu koji se bavi pravima trudnica i porodilja, ova dilema dolazi do izražaja u svom najčistijem obliku. Normativni okvir je jasan, relativno precizan i u velikoj meri usklađen sa međunarodnim standardima. Zabrana otkaza tokom trudnoće i porodiljskog odsustva, pravo na naknadu zarade, kao i posebne mere zaštite

zdravlja zaposlenih žena, predstavljaju institute čija je svrha nedvosmislena i društveno opravdana . Ipak, kada se ovi standardi uporede sa podacima iz prakse, dolazi se do gotovo paradoksalnog zaključka – sistem koji formalno garantuje visok nivo zaštite proizvodi izuzetno mali broj sudskih sporova.

Takva situacija zahteva pažljivo tumačenje. Sa stanovišta advokatske prakse, nizak broj sporova u pravilu ne ukazuje na odsustvo povreda prava, već na postojanje prepreka koje obeshrabruju njihovo procesuiranje. Te prepreke su višeslojne: ekonomske (troškovi postupka), vremenske (dugotrajnost suđenja), ali i psihološke (strah od posledica po radni odnos ili profesionalni status). Kada se svi ovi faktori uzmu u obzir, postaje jasno da pravo, iako formalno dostupno, nije nužno i stvarno pristupačno.

Posebno ilustrativan primer predstavlja slučaj u kojem je ostvarivanje relativno ograničenog imovinskog potraživanja trajalo čitavu deceniju i zahtevalo intervenciju najviše sudske instance. Takav tok postupka ne može se posmatrati kao izolovan incident, već kao indikator šireg problema – neujednačene sudske prakse i ograničene efikasnosti pravosudnog sistema. Iz advokatskog ugla, ovakve situacije direktno utiču na procenu rizika prilikom pokretanja postupka i, posledično, na odluku stranaka da li će uopšte tražiti pravnu zaštitu.

Sličan obrazac može se uočiti i u radu koji analizira radne odnose u javnim komunalnim preduzećima. Na prvi pogled, podaci ukazuju na formalno poštovanje zakonskih ograničenja, naročito u pogledu broja zaposlenih na određeno vreme. Međutim, dublja analiza otkriva postojanje paralelnih praksi koje omogućavaju zaobilaznje svrhe zakonskih normi. Povećanje broja radnika angažovanih preko agencija ili kroz druge fleksibilne oblike rada ukazuje na trend koji

formalno ostaje u okvirima zakona, ali suštinski menja prirodu radnog odnosa.

U pravnom smislu, ovde se postavlja pitanje granice između dozvoljene fleksibilnosti i zloupotrebe prava. Naime, zakonodavac je predvideo određene oblike radnog angažovanja kako bi omogućio prilagođavanje tržištu rada i specifičnim potrebama poslodavaca. Međutim, kada se ti oblici koriste kao trajni model zapošljavanja, dolazi do situacije u kojoj se pravni institut koristi protivno svojoj svrsi. Takva praksa ne mora nužno biti protivpravna u formalnom smislu, ali može biti problematična sa stanovišta načela pravičnosti i zaštitne funkcije radnog prava.

Treći rad u ovoj publikaciji, koji se bavi zapošljavanjem romske nacionalne manjine, dodatno produbljuje ovu analizu, uvodeći dimenziju strukturne nejednakosti. Za razliku od prethodna dva slučaja, gde se problem primarno ogleda u primeni postojećih normi, ovde dolazi do izražaja i pitanje šireg društvenog konteksta u kojem se pravo primenjuje. Iako postoje strategije, akcioni planovi i posebne mere usmerene na unapređenje položaja Roma i Romkinja na tržištu rada, rezultati ukazuju na značajan raskorak između normativnih ciljeva i stvarnog stanja .

Iz advokatske perspektive, posebno je značajno to što se u ovom segmentu jasno prepoznaje ograničen domet pravnih mehanizama u situacijama kada su prepreke višestruke i međusobno povezane. Diskriminacija, nedostatak obrazovanja, socijalna isključenost i neformalna zaposlenost čine kompleksan okvir u kojem pravo, iako prisutno, nema dovoljnu snagu da samostalno proizvede promenu. U takvim okolnostima, pravna zaštita mora biti praćena institucionalnim i društvenim merama kako bi bila zaista delotvorna.

Posmatrani zajedno, ovi radovi ukazuju na postojanje jedne šire pojave koju bi se moglo označiti kao nesklad između normativnog

standarda i njegove praktične realizacije. Ta diskrepanca ne znači da pravni sistem ne funkcioniše, već da njegova funkcionalnost varira u zavisnosti od konkretnih okolnosti. U nekim situacijama, pravo pruža efikasnu i pravovremenu zaštitu; u drugim, ono ostaje formalni okvir bez neposrednog efekta.

Upravo tu se otvara prostor za advokatsko delovanje. Jer uloga advokata nije samo u primeni postojećih normi, već i u njihovom tumačenju, osporavanju i unapređenju kroz praksu. Svaki postupak koji dovodi do ujednačavanja sudske prakse, svaka inicijativa koja doprinosi boljoj dostupnosti pravne pomoći i svaka analiza koja ukazuje na sistemske slabosti predstavlja korak ka jačanju pravne države.

U tom smislu, ova publikacija ima višestruki značaj. Ona ne samo da dokumentuje određene pojave, već ih stavlja u širi kontekst i otvara prostor za njihovo dalje razmatranje. Istovremeno, ona povezuje teoriju i praksu, omogućavajući da se pravni problemi sagledaju iz više uglova.

Posebnu vrednost publikaciji daje činjenica da su autori radova mladi istraživači. Njihov pristup karakteriše kombinacija analitičke preciznosti i otvorenosti prema novim perspektivama. Upravo takva kombinacija često omogućava da se uoče problemi koji ostaju van fokusa formalnih analiza, ali imaju značajan uticaj na svakodnevni život građana.

Na kraju, može se zaključiti da ova publikacija ne nudi konačne odgovore, ali postavlja ključna pitanja o funkciji prava u savremenom društvu. Ona podseća da pravo nije samo skup pravila, već i proces – proces u kojem se norme stalno preispituju, prilagođavaju i unapređuju.

U tom procesu, uloga pravne struke, a naročito advokature, ostaje od suštinskog značaja. Jer upravo kroz praksu, kroz konkretne slučajeve

i kroz kontinuirano ukazivanje na nedostatke sistema, pravo dobija svoju punu dimenziju – ne kao apstraktno obećanje, već kao stvarni mehanizam zaštite.

2. Ko čuva čuvare? Analiza uloge medija u zaštiti radnih prava u Južnom Banatu

Martina Kladar

UVOD

Pitanje radnih prava u ovom regionu nalazi se na raskršću između zakonskih normi i surove socio- ekonomske realnosti, u kojoj su lokalni mediji viđeni kao ključni zaštitnici javnog interesa. Centralno pitanje ovog izveštaja je: Kakva je stvarna moć medija da budu glas obespravljenih građana u sistemu gde su sami kontrolori javne moći radno nezaštićeni?

METODOLOGIJA

Istraživanje je sprovedeno kombinovanjem dve ključne metode:

- Desk istraživanje: Analiza dostupnih onlajn arhiva lokalnih portala (Pančevo.city, 013info, eVršac, itd.), baza podataka APR-a (Registar medija) i dostupnih izveštaja o projektnom sufinansiranju medija u gradovima i opštinama Južnog Banata (Pančevo, Vršac, Kovin) za period 2024–2025. godine.
- Kvalitativna analiza sadržaja: Pregled dostupnih, specifičnih tekstova koji se bave radnim pravima, mobingom i sindikalnim organizovanjem.

ZAKONSKI OKVIR

Rad lokalnih medija i položaj radnika u njima definisan je kroz: Zakon o javnom informisanju i medijima (2023) kao krovni zakon koji reguliše projektno sufinansiranje i uvodi obavezu upisa u Registar medija pri APR-u, poštovanja Kodeksa novinara Srbije kao uslov za budžetska sredstva, kao i obavezu da se svi podaci o konkursima i dodeljenom novcu javno objavljuju.

Zakon o elektronskim medijima (2023): Ovaj zakon se odnosi na televizije i radio stanice (poput RTV Pančevo ili TV Banat). Definiše obaveze emitera (TV i radio) u pogledu lokalnog sadržaja pod nadzorom REM-a (Regulatornog tela za elektronske medije), dok sopstvena produkcija propisuje udeo programa koji mora biti lokalnog karaktera.

Zakon o radu je osnovni okvir, koji reguliše radni odnos zaposlenih, tipove ugovora o radu (ugovori na neodređeno, određeno, privremeni i povremeni poslovi, ugovori o delu) radno vreme, prekovremeni rad i pravo na odmor.

Zakon o slobodnom pristupu informacijama od javnog značaja je ključni alat za novinare u prikupljanju podataka od lokalnih uprava o trošenju budžeta, o ugovorima i odlukama koje utiču, između ostalog, i na radna prava građana.

Zakon o zaštiti od zlostavljanja na radu (Zakon o sprečavanju mobinga) je važan za medijske radnike i u lokalnim sredinama gde su česti pritisci urednika ili vlasnika.

Pokrajinska skupštinska odluka o javnom informisanju specifična za Vojvodinu, dopunjuje republički okvir, kojom štiti medije na jezicima nacionalnih manjina (što je veoma bitno za mesta u Južnom Banatu).

NALAZI ISTRAŽIVANJA

Informativna uloga i vidljivost problema

Ključne uloge medija u oblasti radnih prava:

- Edukacija i informisanje radnika: Mediji, u saradnji sa organizacijama civilnog društva, služe kao platforma za širenje informacija o zakonskim rokovima, prepoznavanju

nezakonitog postupanja i dostupnim mehanizmima zaštite, poput besplatne pravne pomoći.

- Vidljivost radničkih problema: Iako su radnici i njihova prava često u fokusu samo tokom „velikih priča“ ili incidenata, nezavisni lokalni mediji nastoje da redovno izveštavaju o problemima običnih ljudi, uprkos manjku resursa.
- Mehanizam pritiska i kontrole: Kroz istraživačko novinarstvo, mediji mogu da ukažu na sukobe interesa između ekonomski moćnih korporacija/stranih investitora i socijalnih prava radnika.

Medijska scena u Južnom Banatu je raznolika, ali i duboko podeljena na dve grupe medija. Prva grupa se oslanja na projektno sufinansiranje iz lokalnih budžeta i temu radnih prava tretira sporadično ili kroz prizmu zvaničnih saopštenja, dok drugu grupu čine malobrojni nezavisni portali koji aktivno edukuju o radnim pravima kroz tekstove. Na osnovu izveštaja o stanju medija u 2025. godini, lokalni mediji u regionu se suočavaju sa značajnim izazovima.

Spisak lokalnih medija u Južnom Banatu, grupisanih po tipu i sedištu na osnovu dostupnih podataka za 2024. i 2025. godinu: Informativni portali i tradicionalni mediji (veći centri):

RTV Pančevo: Regionalna televizija i radio sa portalom rtvpancevo.rs/ pokriva čitav Južni Banat.

Pančevac: Najstariji nedeljnik na Balkanu, dostupan i kao onlajn izdanje pancevac-online.rs/

013info: Popularan lokalni portal 013info.rs/ sa fokusom na vesti iz Pančeva i okoline.

Pančevo.city: Nezavisni informativni portal pancevo.city/ koji se bavi lokalnim politikama i istraživačkim temama.

PANpress: Portal fokusiran na vesti iz grada i građanski aktivizam.
panpress.rs/

eVršac: Informativni portal sa vestima iz Vršca i južnobanatskog regiona
evrsac.rs/

TVBanat: Televizija sa sedištem u Vršcu, pokriva širu teritoriju Banata
facebook.com/televizija.banat/mentions/

Radio Bus: Lokalni radio i portal koji prati dešavanja u opštini Kovin.
radiobus.rs/

Kovinske info: Portal sa lokalnim vestima iz ove opštine.
kovinskeinfo.rs/

Regionalni i ostali lokalni portali

Južni Banat je informativna platforma koja pokriva svih osam mesta u regionu (Alibunar, Bela Crkva, Vršac, Kovačica, Kovin, Opovo, Pančevo, Plandište).(objedinjuje vesti iz celog okruga) juznibanat.rs/

BC Info: Lokalni portal za opštinu Bela Crkva. infobc.rs/

Glas Opova: Internet portal posvećen vestima iz opštine Opovo.
glasopova.rs/

Kovačica Info: Vesti na srpskom i slovačkom jeziku za opštinu Kovačica.
kovacicainfo.rs/

Vršac Online: Internet portal sa lokalnim vestima vrsaconline.com/

Regionalni i ostali portali

RRA Južni Banat: Zvanični portal Regionalne razvojne agencije koji, iako nije klasičan medij, objavljuje važne informacije o ekonomskim projektima i razvoju regiona [rrajuznibanat.rs.](http://rrajuznibanat.rs/)

Vojvodina Uživo: Širi pokrajinski portal koji ima veoma aktivnu dopisničku mrežu i posebnu sekciju za Južnobanatski okrug vojvodinauzivo.rs/

Dodatni lokalni portali po opštinama

Moj kraj Pančevo: Deo šire mreže lokalnih portala koja se fokusira na vesti iz samog grada i naseljenih mesta pancevomojkraj.rs/

Banat Info: Noviji informativni portal sa sedištem u Pančevu koji prati aktuelnosti iz celog regiona Banat Info (Facebook).

Vesti Alibunar: Informativna sekcija u okviru regionalnih portala poput eVršac koja ima posebnu kategoriju za ovu opštinu.

Plandište Online: Portal koji prati lokalne vesti, konkurse i sportska dešavanja u opštini Plandište. plandisteonline.com/

RTV OK: Radio-televizija opštine Kovačica koja ima i svoj portal sa vestima na više jezika. rtkovacica.rs/

Kako pronaći zvanično registrovane medije?

S obzirom na to da se lokalni portali često gase ili menjaju nazive, najtačniji spisak svih pravno registrovanih medija u regionu se može uvek proveriti direktno u Registru medija APR-a . Pretraživanjem baze po sedištu izdavača (npr. "Alibunar" ili "Opovo") se mogu videti sva aktivna glasila.

Nekoliko lokalnih portala u Južnom Banatu se ističe po redovnom i istraživačkom izveštavanju o radnim pravima, često kroz saradnju sa organizacijama civilnog društva. Najaktivniji sajtovi na ovu temu su:

Pančevo.city: Ovaj portal najdetaljnije prati ovu oblast. Posebno su se bavili projektom "Radna prava – između propisa i realnosti u Južnom Banatu", gde kroz intervjuje sa advokatima i stručnjacima analiziraju sistemsko kršenje prava radnika u regionu. Takođe, objavljuju tekstove o radnim pravima mladih novinara i njihovom nesigurnom položaju.

PANpress: Često prenosi i objavljuje istraživačke priče o položaju medijskih radnika u Pančevu, ukazujući na probleme poput rada bez ugovora, honorarnog angažovanja i finansijske nestabilnosti koja direktno utiče na profesionalizam.

K-013 Portal: Objavljuje informativne tekstove o pravnim mehanizmima zaštite, mobingu i radu na crno, s ciljem edukacije radnika o njihovim osnovnim zakonskim pravima.

013info: Iako je primarno informativni servis, ovaj portal prati vesti o lokalnim akcionim planovima za zapošljavanje i subvencijama, ali i prenosi važne servisne informacije o pravima građana u vezi sa radnim odnosima.

Kovinske info: Pominje se u kontekstu bezbednosti novinara i radnih grupa koje se bave pritiscima na lokalne medije, što je specifičan vid borbe za radna prava unutar same profesije.

Ovi mediji ne izveštavaju samo o pojedinačnim slučajevima, već se trude da ukažu na sistemske probleme u Južnom Banatu, kao što su nepoštovanje ugovora i nedostatak mehanizama za anonimnu prijavu nepravilnosti.

Kada je reč o konkretnim tekstovima koji se bave radnim pravima u Južnom Banatu, ovo su ključni naslovi i teme koje su obrađene na ovim lokalnim sajtovima:

Istraživački tekstovi o opštim radnim pravima

Zaštita radnih prava u Južnom Banatu (Pančevo.city): Tekst iz februara 2026. godine detaljno opisuje probleme neprijavljivanja radnika na obavezno osiguranje, isplatu „na ruke”, zloupotrebu ugovora na određeno vreme i nepoštovanje prava na bolovanje.

Fleksibilizacija radničke kičme – koliko još do pucanja? (Pančevo.city): Serija tekstova koja analizira uslove rada i pritiske na radnike u

različitim sektorima, uključujući i sudstvo, gde su novinari udaljavani sa suđenja između radnika i NIS-a, kao poslodavca.

Ostvarivanje radnih prava osoba sa invaliditetom (Prosperitet): Intervju o specifičnim izazovima zapošljavanja i pravima osoba sa invaliditetom na teritoriji Pančeva i Južnog Banata.

Položaj medijskih radnika (radna prava novinara)

Radna prava mladih novinara u lokalnim medijima u Pančevu (Pančevo.city): Detaljna analiza iz decembra 2025. o tome kako mladi novinari rade bez ugovora, bez sigurnih primanja i bez osnovnih prava, što dovodi do njihovog odlaska iz struke ili migracije.

Novinar udaljen sa suđenja radnika i NIS-a (Pančevo.city): Tekst koji povezuje pravo javnosti da se informiše sa konkretnim radnim sporovima u Pančevu.

Izveštaji o SLAPP tužbama (PANpress): Redovni članci o pravnim pritiscima na novinare koji izveštavaju o korupciji i radnim pravima, što se smatra direktnim ugrožavanjem njihovog prava na rad.

Ovi tekstovi često nastaju u okviru projekata koje podržava Evropska unija ili Koalicija za slobodu medija, s ciljem da se javnost upozna sa jazom između zakonskih propisa i realnosti na terenu u ovom regionu.

Sindikalno (ne)organizovanje i kolektivni ugovori medijskih radnika

U lokalnim medijima Južnog Banata situacija sa sindikalnim organizovanjem i kolektivnim ugovorima je izrazito nepovoljna i odražava opšte stanje u privatnom medijskom sektoru Srbije, gde ovi mehanizmi zaštite gotovo ne postoje.

U privatnim i lokalnim medijima Južnog Banata nema potpisanih kolektivnih ugovora. Zaposleni u lokalnim portalima i televizijama

(poput RTV Pančevo ili eVršac) svoja prava ostvaruju isključivo na osnovu opšteg Zakona o radu i individualnih ugovora o radu, koji su često nesigurni (ugovori o delu, privremeni i povremeni poslovi).

Inicijative: Sindikat novinara Srbije (SINOS) trenutno radi na pripremi Granskog kolektivnog ugovora koji bi trebao da sadrži posebne anekse upravo za lokalne medije i portale, da bi se ovaj vakuum popunio.

Iako su novinari formalno slobodni da se udružuju, realnost na terenu u Južnom Banatu pokazuje nizak stepen organizovanosti:

Strah od otkaza: Prema navodima sindikata, česta je pojava da se zaposlenima u lokalnim medijima preti otkazom ako pokušaju da se sindikalno organizuju.

Dominacija udruženja nad sindikatima: Novinari u Pančevu i Vršcu su češće članovi profesionalnih udruženja (poput UNS-a ili NUNS-a) nego klasičnih radničkih sindikata.

Udruženja pružaju pravnu pomoć, ali nemaju ovlašćenja da pregovaraju o kolektivnim ugovorima sa poslodavcima.

Prisutni sindikati na nacionalnom nivou, a samim tim i sa potencijalnim članovima u Južnom Banatu, koji deluju su: SINOS (Sindikat novinara Srbije) – najaktivniji u borbi za granski ugovor;

GS KUM Nezavisnost (Granski sindikat kulture, umetnosti i medija).

Zaključak: Radnici u medijima Južnog Banata trenutno su prepušteni individualnom pregovaranju sa poslodavcima, bez kolektivne zaštite koja bi im osigurala bolje uslove rada od onih propisanih minimumom zakona.

Ekonomski status i budžetska zavisnost lokalnih medija

Postoji duboka zavisnost od budžeta lokalnih samouprava. Sredstva su često koncentrisana kod medija koji izbegavaju kritičke teme o velikim poslodavcima u regionu. Većina sredstava na konkursima dodeljuje se medijima bliskim lokalnim samoupravama. Postoji razvijena mreža lokalnih portala (poput onih u vlasništvu Brifing Banat ili eVrsac group) koji dobijaju značajna sredstva iz budžeta više opština istovremeno.

Lokalne samouprave u Južnom Banatu svake godine izdvajaju sredstva za projektno sufinansiranje medija. Na osnovu podataka o rezultatima konkursa za 2024. i 2025. godinu, može se uočiti trend koncentracije novca kod manjeg broja tradicionalnih lokalnih medija, dok su ukupni iznosi u nekim gradovima (poput Pančeva) zabeležili pad u odnosu na ranije periode.

Dok je ranijih godina za medijske konkurse izdvajano oko 40 miliona dinara, 2024. taj iznos bio je svega 4,2 miliona. Ali istovremeno, kroz ugovore o javnim nabavkama u 2024. godini podeljeno je 29 miliona, a u 2025. dodatnih 30 miliona dinara. Građani i građanke Pančeva u prethodne dve godine izdvojili su gotovo 60 miliona dinara za medijske sadržaje finansirane preko javnih nabavki, dok su sredstva za konkursno sufinansiranje javnog interesa u informisanju svedena na minimum. Međutim, ove godine Grad Pančevo je na konkursu za sufinansiranje projekata proizvodnje medijskih sadržaja iznos vratio na 40 miliona dinara.

Odlukom o budžetu za 2026. ukupno su za javno informisanje planirana 42 miliona dinara – 40 miliona kroz javni konkurs i dva miliona dinara za pojedinačna davanja u skladu sa pravilnikom.

Više o ovoj temi:

<https://www.pancevo.city/na-granici/ugovori-umesto-konkursa-desetine-miliona-dinara-iz-budzeta-panceva-za-promotivne-sadrzaje-1/>

<https://www.pancevo.city/na-granici/ugovori-umesto-konkursa-2-od-budzetskih-miliona-za-propagandu-do-neinformisanih-gradjana/>

U Vršcu su budžeti za informisanje stabilniji, ali se često dopunjuju konkursima za nacionalne manjine. U 2025. godini je za osnovni konkurs opredeljeno 3 miliona dinara. Maksimalni iznos po projektu bio je 1,5 miliona, a minimalni 50.000 dinara. Za 2026. godinu je najavljeno značajno povećanje na 15 miliona dinara za sufinansiranje medijskih sadržaja.

Opština Kovin je u 2025. godini opredelila 1.947.500 dinara. Najveći odobreni iznos po projektu bio je 800.000 dinara. U 2024. godini, ukupna sredstva su bila na sličnom nivou, a u avgustu je zabeleženo da je opština dodelila oko milion dinara kroz tekuće konkurse.

Analize nezavisnih udruženja (BIRN, NUNS) ukazuju na to da se u Južnom Banatu novac često dodeljuje medijima koji:

- Promovišu rad lokalne samouprave umesto da izveštavaju o temama od javnog interesa;
- Dobijaju novac van konkursa kroz ugovore o poslovno-tehničkoj saradnji ili direktne nabavke usluga, što je primećeno u manjim vojvođanskim opštinama;
- Krše etičke standarde, iako je novi zakon doneo ograničenja za takve medije, što je dovelo do prividnog smanjenja budžeta u Pančevu početkom 2024. godine;

- Precizne rang-liste sa svakim dinarom se mogu pratiti na portalu Javni konkursi (BIRN) ili direktno u odeljku za konkurse na sajtovima Grada Pančeva i Grada Vršca;
- Mediji koji izveštavaju o kršenju prava radnika u Pančevu i Vršcu često su meta strateških tužbi koje iscrpljuju njihove male redakcije.

Procenjuje se da u okrugu radi oko 150-200 medijskih radnika, od kojih značajan broj (posebno mladih) radi bez stalnog zaposlenja. Precizna, jedinstvena tabela sa brojem zaposlenih poimence ne postoji u javnom pristupu, ali se podaci mogu rekonstruisati iz Registra medija (APR), pa tako se dolazi do podatka da je u Južnom Banatu registrovano preko 60 medija (uključujući portale, radio i TV stanice). U njima, po proceni, radi između 150 i 200 novinara, snimatelja, montažera.

Najveći broj radnika koncentrisan je u Pančevu (RTV Pančevo, Pančevac) i Vršcu (TV Banat, eVršac). Veliki problem je što značajan broj saradnika lokalnih portala radi bez ugovora o radu (na crno) ili preko ugovora o delu, pa se ne pojavljuju u zvaničnim statistikama zaposlenih koje vode fondovi PIO.

3. Nesigurnost zaposlenja i potencijalno kršenje radničkih prava u javnim komunalnim preduzećima na teritoriji južnog Banata

Sofija Agatonović

UVOD

Javna komunalna preduzeća imaju za cilj da pruže osnovu za funkcionisanje lokalnih zajednica, bilo da je to snabdevanje vodom, uređivanje javnih zelenih površina ili upravljanje otpadom, sve su to poslovi koje je neophodno kvalitetno obavljati kako bi se obezbedila elementarna prava svih građana na teritoriji lokalne samouprave. Postavlja se pitanje ko sve čini pomenuta komunalna preduzeća, da li efikasnost više zavisi od uprave ili samih zaposlenih? Pitanje motivacije zaposlenih je takođe presudno za njihov radni učinak, pitanje finansijske naknade, sigurnost zaposlenja, nagrade za dobar učinak, adekvatno vrednovan prekovremeni rad, mogućnost napredovanja i možda najbitnije – sigurnost zaposlenja kroz ugovor o radu na neodređeno.

Nesigurnost posla nije više samo individualan problem zaposlenih, već je reč o širem značaju za rad samih institucija i pitanje radnih prava. Javni sektor se percipira u društvu kao najsigurnije mesto za zaposlenje, međutim postavlja se pitanje da li su trendovi savremenog društva koji dovode do porasta prekarnog rada poljuljali i ovu sigurnost. Objektivna nesigurnost posla može da se gleda kroz više dimenzija – da li je pozicija privremena, koliko je vrsta zaposlenja sigurna ili kakav je nivo zaposlenosti u okruženju.¹

¹ Zafirović, Jovana. Doba nesigurnosti – Nesigurnost posla u savremenom društvu. (2025), str. 15.

Cilj ovog rada je sagledavanje različitih praksi koje doprinose nesigurnosti posla radnika u javnim komunalnim preduzećima, kao i analiza određenih pravnih praznina koje potencijalno mogu dovesti do narušavanja prava radnika u ovom sektoru.

U okviru istraživanja sprovedeno je šest intervju sa radnicima javnih komunalnih preduzeća u Južnom Banatu. Upitnik je sadržao devet zatvorenih, kao i jedno otvoreno pitanje, a identiteti ispitanika su anonimni. Pitanja su se odnosila na vrste ugovora, lična iskustva ispitanika, kao i to koliko se osećaju sigurno na svojim radnim mestima.

ZAKONSKI OKVIR

U cilju razumevanja oblika zapošljavanja u javnim komunalnim preduzećima, neophodno je sagledati zakonske odredbe koje regulišu zasnivanje radnog odnosa, kao i druge oblike radnog angažovanja. U kontekstu zaposlenih u Javnim komunalnim preduzećima, poseban fokus stavljen je na Ugovore o radu i Rad van radnog odnosa koje reguliše Zakon o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017, 95/2018 - autentično tumačenje i 109/2025 - dr. zakon).

Član 31 stav 1. Zakona o radu propisuje da se ugovor o radu može zaključiti na određeno ili neodređeno vreme, dok stav 2 istog člana propisuje da ukoliko vreme nije naglašeno, smatra se da je reč o ugovoru na neodređeno vreme. Kada je reč o radu van radnog odnosa, najčešće se bavimo pojavom privremenih i povremenih poslova gde poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- nezaposlenim licem;

- zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena;
- korisnikom starosne penzije.

Ovakvi oblici angažovanja obezbeđuju veću fleksibilnost za poslodavca, dok istovremeno zaposlenima ne pružaju ista prava i nivo sigurnosti kao što bi im pružio ugovor o radu – poslodavcu se na ovaj način omogućava završetak posla bez ispunjavanja obaveza koje bi proizašle iz ugovora o radu². Ipak, zaposleni pristaju da uđu u ovakve odnose kako bi privremeno obezbedili sredstva za preživljavanje. Ono što je potencijalno veći problem jeste sama zloupotreba ovih ugovora. Kada potreba za obavljanjem određenog posla traje duže od zakonom propisanog roka, ali se angažovanje zaposlenih formalno produžava kroz nova rešenja, bez promene vrste posla. Ova problematika proizlazi iz nepreciznosti koja postoji u samom zakonu, što može dovesti do dvosmislenog tumačenja. Još jedna potencijalno problematična činjenica je to da izvršilac ovakvog posla ne polaže pravo na bolovanje, godišnji odmor ili odsustvo.³

Kada je reč o ugovoru o radu na određeno vreme, Jelena Radovanović navodi da su mnoge pozitivne strane ovakvih ugovora pod senkom raznovrsnih zloupotreba i kao jednu od negativnih karakteristika, ističe nesigurnost u vezi sa produženjem ugovora ili pronalaskom novog posla.⁴ Ovakvi ugovori zaključuju se u posebnim situacijama, kada je opravdano, bilo da je to za popunjavanje privremene radne pozicije ili za obavljanje sezonskih poslova.

² <https://paragraflex.rs/dnevne-vesti/160125/160125-vest2.html?utm>

³ <https://www.otvorenavratapravosudja.rs teme/radno-pravo/da-li-privremeni-poslovi-smeju-da-traju-i-po-nekoliko>

⁴ 4 Radovanović, Jelena. "Ugovor o radu na određeno vreme i njegove zloupotrebe." Glasnik Advokatske komore Vojvodine 97, no. 2 (2025): str. 499. <https://doi.org/10.5937/gakv96-51948>

PODACI

Prilikom analize dostupnih finansijskih izveštaja, podataka o broju zaposlenih i programa poslovanja, prikupljeni su podaci za deo javnih komunalnih preduzeća u Južnom Banatu, kao i za javno preduzeće u Opovu, koje se bavi komunalnim delatnostima. Važno je napomenuti da nekoliko preduzeća nema transparentne podatke na svojim internet stranicama. Posmatrana preduzeća se znatno razlikuju po veličini i po broju zaposlenih i ono što se može primetiti je da se susreću i sa različitim izazovima.

Prema Zakonu o budžetskom sistemu, član 27k stav 4. propisuje da ukupan broj zaposlenih na određeno vreme (izuzev u svojstvu pripravnika), lica angažovanih po ugovoru o delu, ugovoru o privremenim i povremenim poslovima, preko omladinske i studentske zadruge, kao i posredstvom agencije za privremeno zapošljavanje i lica angažovanih po drugim osnovama, kod korisnika javnih sredstava, ne može biti veći od 10% ukupnog broja zaposlenih na neodređeno vreme, osim izuzetno, uz saglasnost tela Vlade, na predlog nadležnog organa, uz prethodno pribavljeno mišljenje Ministarstva. U ograničenje iz stava 4. ovog člana ne ubrajaju se lica u radnom odnosu na određeno vreme radi zamene odsutnog zaposlenog do njegovog povratka, lica radno angažovana posredstvom Nacionalne službe za zapošljavanje u cilju sprovođenja mera aktivne politike zapošljavanja u skladu sa propisima koji uređuju oblast zapošljavanja (javni radovi i dodatno obrazovanje i obuke), lica angažovana radi realizacije projekata koji se finansiraju sredstvima Evropske unije ili sredstvima donacija, ukoliko se naknade za njihov rad, sa pripadajućim porezima i doprinosima, finansiraju iz ovih izvora, kao i lica angažovana od strane korisnika programa obuke, akreditovanih realizatora obuke koji su upisani u Stalnu listu predavača i drugih realizatora obuka koju vodi Nacionalna akademija za javnu upravu. Posebna situacija postoji

kada je reč o preduzećima sa manje od 50 zaposlenih, kada ograničenje nije više 10% već je dozvoljeno 7 lica angažovanih na ovaj način.⁵

Podaci	2022	2023	2024
Zaposleni na neodređeno	253	239	231
Zaposleni na određeno	56	58	64
Agencijski radnici	/	51	46

JKP „Higijena” – Pančevo 678⁶⁷⁸

Kod ovog preduzeća se može primetiti postepeni pad broja zaposlenih na neodređeno vreme, koji je praćen i padom zaposlenih na određeno vreme. Ipak, pojavljuje se značajan broj novih radnika angažovanih preko agencija, što može biti pokazatelj okretanja ka fleksibilnijim oblicima zapošljavanja u ovom preduzeću. Takođe, u svojim programima ističu kako ostaju u zakonskom ograničenju od 10% jer je većina zaposlenih na određeno u svrhu zamene, a radnici zaposleni preko agencije ne ulaze u ovo ograničenje.

JKP „Vodovod i kanalizacija” – Pančevo⁹¹⁰¹¹

Podaci	2022	2023	2024
Zaposleni na neodređeno	210	201	204

⁵ https://www.paragraf.rs/propisi/zakon_o_budzetskom_sistemu.html

⁶ <https://www.jkphigijena.co.rs/assets/2.-godicna1n1-izve%C5%A1taj-o-poslovanju-2023---final-potpisan.pdf>

⁷ <https://www.jkphigijena.co.rs/assets/godicna1n1-izve%C5%A1taj-o-poslovanju-2024---potpisan.pdf>

⁸ <https://www.jkphigijena.co.rs/assets/godicna1n1-izve%C5%A1taj-o-poslovanju-2024---potpisan.pdf>

⁹ <https://www.vodovodpa.rs/wp-content/uploads/2023/01/Program-poslovanja-za-2023.pdf>

¹⁰ <https://www.vodovodpa.rs/wp-content/uploads/2023/01/Program-poslovanja-za-2023.pdf>

¹¹ <https://www.vodovodpa.rs/wp-content/uploads/2023/01/Program-poslovanja-za-2023.pdf>

Zaposleni na određeno	29	30	32
-----------------------	----	----	----

Vodovod konzistentno ističe da deo radnika na određeno čine radnici koji su zaposleni u svrhu zamene usled duže privremene sprečenosti radnika ovog preduzeća. Ovde se takođe može primetiti blagi trend opadanja broja radnika na neodređeno vreme, ali i rast broja zaposlenih na određeno vreme.

JKP „Grejanje” – Pančevo¹²¹³¹⁴

Podaci	2021	2022	2023
Zaposleni na neodređeno	110	112	110
Zaposleni na određeno	14	12	14

Od ukupnog broja zaposlenih na određeno, direktor preduzeća i zaposleni koji su tu po osnovi zamene odsutnih zaposlenih, ne ulaze u ograničenje od 10%. Samim tim, JKP Grejanje ispunjava zakonski uslov od 10%.

JKP „Mladost” – Pančevo¹⁵¹⁶¹⁷¹⁸

¹² JKP „Grejanje” Pančevo, Program poslovanja JKP „Grejanje” Pančevo sa finansijskim planom za 2022. godinu, Pančevo, decembar 2021.

¹³ JKP „Grejanje” Pančevo, Program poslovanja JKP „Grejanje” Pančevo sa finansijskim planom za 2023. godinu, Pančevo, decembar 2022.

¹⁴ JKP „Grejanje” Pančevo, Program poslovanja JKP „Grejanje” Pančevo sa finansijskim planom za 2024. godinu, Pančevo, decembar 2023.

¹⁵<https://media.jkpmladost.rs/2023/01/PROGRAM-POSLOVANJA-IKP-MLADOST-ZA-2023.GOD..pdf>

¹⁶<https://media.jkpmladost.rs/2024/01/PROGRAM-POSLOVANJA-IKP-MLADOST-ZA-2024.GODINU.pdf>

¹⁷<https://media.jkpmladost.rs/2025/01/Program-2025.pdf>

¹⁸<https://media.jkpmladost.rs/2025/12/PROGRAM-2026.pdf>

Podaci	2022	2023	2024	2025
Zaposleni na neodređeno	21	20	21	21
Zaposleni na određeno	2	2	3	3
PPP radnici	/	3	/	/
Ugovor o delu	/	3	/	2

JKP Mladost Pančevo potpada u preduzeća sa manje od 50 zaposlenih, samim tim ostvaruje prekoračenje lica na fleksibilnom radu. Međutim, u svom Programu poslovanja za 2025. godinu ističu kako se susreću sa problemom vezano za prijem novih radnika jer im u proseku jedan radnik godišnje ode u penziju, a bez saglasnosti komisije za novo zapošljavanje i dodatno angažovanje nisu u mogućnosti da zaposle novog radnika.

JP „Mladost” – Opovo¹⁹²⁰²¹²²²³

Podaci	2022	2023	2024	2025
Zaposleni na neodređeno	21	20	21	21
Zaposleni na određeno	2	2	3	3
PPP radnici	/	3	/	/
Ugovor o delu	/	3	/	2

JP „Mladost” Opovo ispunjava zakonski uslov, jedino zakonsko prekoračenje beleži se 2023. godine. Ono što se može napomenuti jeste da sistematizacija predviđa veći broj radnika nego što je realizovano.

¹⁹ <https://www.jpmladostopovo.rs/images/PROGRAM%20ZA%202023.pdf>

²⁰ <https://www.jpmladostopovo.rs/images/PROGRAM%202024.pdf>

²¹ <https://www.jpmladostopovo.rs/images/PROGRAM%202025.pdf>

²² <https://www.jpmladostopovo.rs/images/PROGRAM%202026.pdf>

²³ <https://www.jpmladostopovo.rs/images/PROGRAM%202026.pdf>

Podaci	2022	2023	2024
Zaposleni na neodređeno	266	266	254
Zaposleni na određeno	10	7	13
Ugovor o delu	1	/	/
Autorski ugovori	/	/	/
PPP radnici	17	19	12

2022. godine se može primetiti manje prekoračenje zakonskog limita od 10%, ali narednih godina je ispod. Ono što je potencijalno zabrinjavajuće jeste opadanje broja radnika na neodređeno.

²⁴ <https://www.jkpzelenilo.co.rs/wp-content/uploads/2022/05/Plan-i-program-poslovanja-2023-god..pdf>

²⁵ <https://www.jkpzelenilo.co.rs/wp-content/uploads/2022/05/%D0%9F%D0%BB%D0%B0%D0%BD-%D0%B8%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC-2024-%D0%B3%D0%BE%D0%B4.pdf>

²⁶ <https://www.jkpzelenilo.co.rs/wp-content/uploads/2024/12/%D0%BF%D0%BB%D0%B0%D0%BD-2025-%D1%81%D0%B0-%D0%BE%D0%B4%D0%BB%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%BC-%D0%BD%D0%BE.pdf>

²⁷ <https://oktobar.co.rs/wp-content/uploads/2025/02/2025-%D0%A3%D1%81%D0%BA%D0%BB%D0%B0%D1%92%D0%B5%D0%BD%D0%B8-%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D0%BC-%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%9A%D0%B0.pdf>

²⁸ <https://oktobar.co.rs/wp-content/uploads/2026/01/PROGRAM-POSLOVANJA-2026-GODINU.pdf>

Podaci	2024	2025
Zaposleni na neodređeno	339	327
Zaposleni na određeno	211	215
Ugovor o delu	12	4
Autorski ugovori	/	/
PPP radnici	/	/

Preduzeće u dostupnim programima poslovanja ne komentariše usklađenost sa članom 27k Zakona o budžetskom sistemu. Ovakvi podaci ukazuju na značajno odstupanje od ovog zakonskog ograničenja.

INTERVJUI

U razgovoru sa 6 radnika javnih komunalnih preduzeća u Južnom Banatu, ono što se može izdvojiti kao poveznica između njihovih odgovora bi bilo postojanje straha, brige, strepnje i nesigurnosti koju vezuju za period kada su bili zaposleni na osnovu ugovora na određeno vreme. Radnik 4, sa višegodišnjim radom u preduzeću i ugovorom na određeno vreme, tvrdi da se oseća nesigurno, da promena direktora utiče na uverenje da će mu biti produžen ugovor, kao i to da se ugovor menja dva puta godišnje. Radnik 5 kada je upitan kako reaguju kolege u njegovom okruženju na neizvesnost u vezi sa zaposlenjem, kaže da su „zaposleni na određeno vrlo zabrinuti”, dok radnik 6 ističe da ih često muči „stres i strepnja dok ne dobiju aneks ugovora”. Ovakva iskustva ispitanika upravo ukazuju na subjektivnu nesigurnost posla, specifično na afektivni aspekt koji se odnosi na emocionalnu reakciju, što se u ovom slučaju vidi kroz strepnju, strah i brigu.²⁹ Neki od ispitanika koji već duži period rade na neodređeno, a imali su i blagovremeni prelaz ugovora sa određenog na

²⁹ Zafirović, Jovana. Doba nesigurnosti – Nesigurnost posla u savremenom društvu. (2025), str. 19.

neodređeno vreme, navode da ne osećaju nesigurnost i jedan smatra da je njegovo radno mesto stabilno zbog neophodnosti pozicije koju obavlja. Jedan od ispitanika napominje kako postoji veza između nesigurnosti radnika sa kvalitetom pružanja usluga: „Demotivisani su, kadrovi se ne biraju i ne zapošljavaju po sigurnosti već prema podobnosti. Nema javnih konkursa.“. Ipak, dvoje radnika smatra da veći uticaj na kvalitet pruženih usluga ima sama politika zapošljavanja, kao i prekomerno i netransparentno zapošljavanje radnika koji ili nisu iz delatnosti: „Na produktivnost najznačajnije utiče stranačka politika zapošljavanja, u smislu da postoji značajan broj povlašćenih zaposlenih bez jasno definisanih poslova koje obavljaju, a neki od njih ni ne dolaze na posao“.

Kada je reč o zapošljavanju radnika preko agencija, jedan od radnika ukazuje na sledeće, što smatra da je od značaja da javnost bolje razume: „Ukidanje zapošljavanja preko Agencija i ukidanje perioda od 24 meseci na određeno vreme, na koje Poslodavac sme da zaposli radnika, nakon tog perioda ugovor zaposlenom se prekida pa zaposleni ostaje ili bez posla ili se zapošljava preko Agencije ili na ugovor o PPP, što nije povoljno ni za zaposlenog a ni za Poslodavca. Poslodavac gubi dobrog radnika čak i ako taj radnik ostaje u Preduzeću po osnovu PPP ugovora ili Agencije, jer se tada oseti nezadovoljstvo i nemotivisanost zaposlenog.“. Prilikom usvajanja Nacrta zakona o agencijskom zapošljavanju, sindikati su izašli nezadovoljni, pre svega se dovodila u pitanje kvota radnika koje firme mogu da angažuju preko agencija za zapošljavanje u odnosu na ukupan broj radnika na neodređeno.³⁰ U samom Zakonu o agencijskom zapošljavanju u članu 14 stoji da, „U ograničenje iz st. 1. i 2. ovog člana ne računaju se ustupljeni zaposleni kod poslodavca

³⁰ Masina.rs „Sindikati blokirali usvajanje Nacrta zakona o agencijskom zapošljavanju“ (06.05.2019.) <https://www.masina.rs/sindikati-blokirali-usvajanje-nacrta-zakona-o-agencijskom-zaposljavanju/>

korisnika koji imaju sa Agencijom zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme, bez obzira na koji period su ustupljeni poslodavcu korisniku.”³¹ Prema tome, preduzeća nisu dužna da računaju zaposlene preko agencije u limit 10%, što potvrđuje iskustvo ispitanika.

ZAKLJUČAK

Praksa je pokazala da iako preduzeća formalno uspevaju da ostanu u zakonskom okviru dozvoljenog broja radnika na fleksibilnom zaposlenju, sami zaposleni se ne osećaju sigurno na svojim radnim pozicijama. Čak i oni radnici koji rade i preko 20 godina i trenutno su na ugovorima na neodređeno, prema njihovim rečima, smatraju da su im radna mesta ugrožena zbog upliva stranačke politike u preduzeća u kojima rade. Beleži se blagi rast broja radnika na određeno vreme, radnika preko agencije i PPP radnika što je sve pokazatelj postepenog okretanja ka privremenim vidovima zaposlenja, što može da predstavlja potencijalni problem ukoliko se ovakav trend nastavi. Subjektivni osećaj nesigurnosti kod radnika ostaje prisutan i u javnom sektoru koji se tradicionalno percipira kao pouzdano mesto zaposlenja.

³¹ Zakon o agencijskom zapošljavanju ("Sl. glasnik RS", br. 86/2019) <https://www.paragraf.rs/propisi/zakon-o-agencijskom-zaposljavanju.html>

4. Analiza zaposlenosti romske nacionalne manjine u južnobanatskoj oblasti

Srdjan Máté

Uvod

Položaj romske nacionalne zajednice predstavlja jedno od važnih pitanja u okviru procesa pregovora o članstvu u Evropskoj uniji. Shodno tome, Centar za edukaciju i transparentnost (CETRA) je u okviru projekta „Radna prava – između propisa i realnosti u južnom Banatu” sproveo istraživanje o aktuelnom stanju zaposlenosti ove nacionalne manjine u Južnobanatskoj oblasti.

Rad sadrži pregled dokumenata javnih politika koji se tiču inkluzije Romkinja i Roma u Srbiji, sa fokusom na ciljeve, mere i aktivnosti usmerene na povećanje njihove zapošljivosti. Analizirani su indikatori tržišta rada koji omogućavaju sagledavanje uključenosti romske nacionalne manjine na tržištu rada u Južnobanatskoj oblasti, uz poseban osvrt na zastupljenost Romkinja i Roma u organima i organizacijama javne uprave. Pored analize zvaničnih statističkih podataka, sproveden je i polustrukturirani intervju sa direktorom nevladine organizacije Yurom centar i predsednikom predsedništva Lige Roma – organizacije koja se bavi monitoringom politika prema Romima u Srbiji.

Osnovni cilj ovog istraživanja je da ukaže na sveopšti značaj integracije romske nacionalne manjine kroz povećanje njihove uključenosti na formalnom tržištu rada, odnosno da pruži preporuke za romske aktiviste, udruženja građana i organizacije civilnog društva u južnom Banatu kako bi se doprlo do radno sposobnih Romkinja i Roma koji su van institucija sistema, kako bi se takva lica identifikovala i registrovala, a zatim aktivirala i podržala kroz postojeće mere aktivne politike zapošljavanja.

Strateški i regulatorni okvir

Radna prava u Srbiji su u prvom redu regulisana **Zakonom o radu** – krovnim zakonom koji uređuje ovu oblast, dok je pitanje zapošljavanja dodatno uređeno **Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti**, koji obuhvata aktivnu politiku zapošljavanja i druga pitanja od značaja za zapošljavanje. Pored toga, važno je pomenuti **Zakon o zaštiti prava i sloboda nacionalnih manjina** i **Zakon o državnoj upravi**, koji garantuju jednaku dostupnost radnih mesta tako što propisuju da se pri zapošljavanju u državne organe vodi računa o tome da nacionalni sastav, zastupljenost polova i broj osoba sa invaliditetom oslika u najvećoj mogućoj meri strukturu stanovništva. Takođe, značajan je **Zakon o zabrani diskriminacije** kojim se propisuje opšta zabrana diskriminacije, utvrđeni su oblici i slučajevi diskriminacije, kao i postupci zaštite od diskriminacije.

Budući da su Romkinje i Romi zakonski prepoznati kao osetljiva grupa stanovništva koja se nalazi pod većim rizikom od siromaštva i socijalne isključenosti, pitanje zaposlenosti i zapošljavanja romske nacionalne manjine dodatno je utvrđeno dokumentima javnih politika na nacionalnom i lokalnom nivou. Najznačajniji dokument ovog tipa jeste **Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period 2022-2030. godine** (u daljem tekstu: Strategija), koja predstavlja zvaničnu politiku Vlade prema Romkinjama i Romima na teritoriji Srbije. Strategija je usaglašena sa Deklaracijom partnera Zapadnog Balkana o integraciji Roma/kinja u sklopu procesa proširenja Evropske unije (Poznanjska deklaracija), kao i sa EU Strateškim okvirom za ravnopravnost, inkluziju i participaciju Roma 2020-2030.

Po uzoru na ove međunarodne dokumente, opšti cilj Strategije predstavlja „unapređenje kvaliteta života Roma i Romkinja u Republici Srbiji, uz uvažavanje ljudskih i manjinskih prava, eliminisanje diskriminacije i ciganizma kao oblika rasizma, i postizanje veće socijalne uključenosti u svim segmentima društva.”³² Postizanje opšteg cilja je podeljeno prema prioritetnim oblastima, a među njima se nalazi i pitanje zapošljavanja osoba romske nacionalnosti. Shodno tome, jedan od posebnih ciljeva Strategije usmeren je na povećanje pristupa Roma i

³² Vlada Republike Srbije (2021). *Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period 2022-2030. godine*. Beograd: Službeni glasnik RS, 23/2022.

Romkinja kvalitetnom i održivom zapošljavanju. Kako bi ovaj cilj bio ostvaren predviđeno je preduzimanje sledećih mera:

- Uvođenje i primena afirmativnih mera za zapošljavanje Roma i Romkinja u javnom sektoru;
- Kreiranje novih i dosledna primena postojećih programa zapošljavanja Roma i Romkinja;
- Potpuna i održiva institucionalizacija lokalnih mehanizama za inkluziju Roma;
- Borba protiv ciganizma, kao oblika rasizma i diskriminacije u zapošljavanju;
- Legalizacija rada Roma i Romkinja u neformalnoj sferi, posebno sakupljača.

U skladu sa Poznanjskom deklaracijom, cilj je povećati zaposlenost Roma i Romkinja na minimum 25% do 2030. godine. Takođe, potrebno je pospešiti zapošljavanje lica romske nacionalnosti u javnom sektoru, tako da procentualna zastupljenost Roma i Romkinja zaposlenih u javnoj upravi bude proporcionalna njihovoj procentualnoj zastupljenosti u ukupnom stanovništvu.

Pored navedenih zakona, Strategija se zasniva i sprovodi u sprezi sa drugim strategijama Vlade Republike Srbije, u različitim oblastima relevantnim za Rome. U kontekstu ovog istraživanja najznačajnija je **Strategija zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine**. Njen opšti cilj je uspostavljanje stabilnog i održivog rasta zaposlenosti zasnovanog na znanju i dostojanstvenom radu, a posebne mere su usmerene na unapređenje položaja nezaposlenih Roma, imajući u vidu njihovu zastupljenost i druge karakteristike koje ukazuju na nepovoljan položaj na tržištu rada. U okviru Strategije zapošljavanja identifikovani su glavni uzroci visoke stope nezaposlenosti Roma i Romkinja, među koje spada nepovoljna obrazovna struktura, nedostatak radnog iskustva, znanja i veština za kojima postoji potražnja na tržištu rada, kao i veliko učešće Roma i Romkinja u stanju socijalne potrebe. Shodno tome, Akcionim planom (2024-2026) za sprovođenje Strategije zapošljavanja ustanovljene su aktivnosti koje treba preduzeti u cilju poboljšanja položaja nezaposlenih Roma i Romkinja na tržištu rada. Aktivnosti uključuju:

- Dosezanje i informisanje Roma i Romkinja o merama i uslugama Nacionalne službe za zapošljavanje;
- Uključivanje Roma i Romkinja u mere aktivne politike zapošljavanja;
- Pilotiranje pružanja dodatnih usluga podrške Romima i Romkinjama koji su uključeni u mere aktivne politike zapošljavanja ili zaposleni uz posredovanje Nacionalne službe za zapošljavanje.³³

Pitanje zaposlenosti i zapošljavanja Roma i Romkinja zastupljeno je i u akcionim planovima kreiranim u sklopu procesa pregovora o članstvu u Evropskoj uniji, i to u Akcionom planu za Poglavlje 19 – Socijalna politika i zapošljavanje, a naročito u Akcionom planu za Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava.

Akциони plan za Poglavlje 23 sadrži čitav niz aktivnosti usmerenih na poboljšanje položaja Roma i Romkinja u oblasti zapošljavanja:

- Razvoj zakonodavnog okvira u oblasti zadruga i socijalnog preduzetništva kojim će biti unapređene mogućnosti za zapošljavanje Roma, u skladu sa najboljim praksama Evropske unije;
- Aktivna promocija i primena politika i mera koje se odnose na povećanje zaposlenosti Roma, sa posebnim naglaskom na žene iz romske populacije kroz objavljivanje javnih poziva za zapošljavanje i organizovanje javnih radova koji podstiču angažovanje lica romske nacionalnosti;
- Pokretanje konkretnih projekata koji povezuju obrazovanje sa zapošljavanjem;
- Sprovođenje analize o uzrocima zbog kojih se značajan deo rada Roma i dalje nalazi u sivoj ekonomiji, identifikovanje problema i mogućih rešenja, i davanje preporuka za prevazilaženje ove situacije;
- Podsticanje uključivanja lokalnih organa vlasti u smanjenje nezaposlenosti Roma kroz realizaciju lokalnih akcionih planova zapošljavanja;

³³ Vlada Republike Srbije (2024). *Akциони plan za period od 2024. do 2026. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine*. Beograd: Službeni glasnik RS, br. 22, 2024.

- Razvoj i institucionalizacija afirmativnih mera, kao i materijalnih i nematerijalnih podsticaja kao što su mali grantovi i javno-privatno partnerstvo u cilju podrške zapošljavanju Roma i pokretanju održivih poslovnih aktivnosti Roma;
- Podsticanje razmene informacija o mogućnostima zapošljavanja kako bi se informisao što veći broj pripadnika romske zajednice, uz pružanje materijalne i profesionalne (mentorske) podrške samozapošljavanju ranjivih grupa kroz male grant šeme.³⁴

U skladu sa Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti, Romi spadaju u kategoriju teže zapošljivih lica. „Teže zapošljiv nezaposleni” jeste nezaposleno lice koje zbog zdravstvenog stanja, nedovoljnog ili neodgovarajućeg obrazovanja, sociodemografskih karakteristika, regionalne ili profesionalne neusklađenosti ponude i tražnje na tržištu rada, ili drugih objektivnih okolnosti teže nalazi zaposlenje. U skladu sa nacionalnim akcionim planom zapošljavanja, kojim se utvrđuju konkretni programi i mere aktivne politike zapošljavanja, nezaposlena lica iz kategorije teže zapošljivih imaju prednost prilikom uključivanja u programe i mere aktivne politike zapošljavanja ili se, za pojedine kategorije, osmišljavaju i realizuju posebni programi i mere aktivne politike zapošljavanja u cilju unapređenja zapošljivosti, odnosno podsticanja zapošljavanja.³²

³⁴ Vlada Republike Srbije (2020). *Revidirani akcioni plan za Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava*. Beograd: Vlada Republike Srbije.

Zapošljavanje Roma u lokalnim akcionim planovima

Od osam jedinica lokalne samouprave (JSL) u južnobanatskoj oblasti, trenutno samo opštine Opovo i Kovin imaju važeći akcioni plan za Rome i Romkinje, a prema dostupnim informacijama u toku je izrada lokalnih akcionih planova za socijalnu inkluziju romske nacionalne zajednice u Gradu Vršcu³⁵ i u opštini Kovačica.³⁶ Tokom 2025. godine najavljeno je iniciranje predloga za formiranje radne grupe za izradu lokalnog akcionog plana za inkluziju Roma Grada Pančeva³⁷, čime bi ovaj grad praktično nakon jedne decenije dobio LAP posvećen Romima, budući da je prethodni ovakav dokument istekao još 2016. godine.³⁸ Opština Bela Crkva imala je lokalni akcioni plan za unapređenje položaja Roma čije je važenje isteklo 2025. godine, dok opštine Alibunar i Plandište³⁹ niti imaju, niti su najavile izradu i donošenje posebnog dokumenta javne politike koji bi bio posvećen Romima. Shodno činjenici da osnovu za izradu lokalnih akcionih planova za unapređenje položaja Roma i Romkinja u opštinama Opovo i Kovin predstavlja Strategija za socijalno

³⁵ Radio Televizija Pančevo (24. oktobar 2025). *Grad Vršac pokreće lokalni akcioni plan za inkluziju Roma i Romkinja*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvpancevo.rs/vest/12536/grad-vrsac-pokrece-lokalni-akcioni-plan-za-inkluziju-roma-i-romkinja>.

³⁶ Radio Televizija Opštine Kovačica (29. januar 2026). *Lokalni akcioni plan za socijalnu inkluziju romske nacionalne zajednice opštine Kovačica*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvkovacica.rs/2026/01/29/lokalni-akcioni-plan-za-socijalnu-inkluziju-romske-nacionalne-zajednice-opstine-kovacica/>.

³⁷ Radio Televizija Pančevo (8. avgust 2025). *Formira se radna grupa za izradu lokalnog akcionog plana za inkluziju Roma u Pančevu*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvpancevo.rs/public/index.php/vest/9772/formira-se-radna-grupa-za-izradu-lokalnog-akcionog-plana-za-inkluziju-roma-u-pancevu>.

³⁸ Na tribini održanoj u januaru 2024. godine najavljeno je donošenje novog akcionog plana za unapređenje položaja Roma za tu godinu, ali do realizacije te ideje na kraju nije došlo.

³⁹ Značajno je pomenuti da je krajem 2024. godine opština Plandište dobila koordinatora za romska pitanja koji deluje u okviru Centra za socijalni rad. Tom prilikom je donet plan za budući period u cilju uspostavljanja stalnih lokalnih mehanizama koji su značajni za socijalno uključivanje Roma i Romkinja.

uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period 2022-2030. godine, navedeni LAP-ovi sadrže ciljeve i mere usmerene na unapređenje zapošljavanja pripadnika romske nacionalne zajednice.

Četiri JSL u južnom Banatu trenutno imaju važeći lokalni akcioni plan zapošljavanja. To su Alibunar, Bela Crkva, Kovin i Pančevo. U ovim planovima su istaknuti ciljevi i mere koje su usmerene na povećanje zaposlenosti lica iz teže zapošljivih kategorija stanovništva, među koje spadaju i Romi.

Nalazi istraživanja

Analiza zaposlenosti Roma i Romkinja u južnom Banatu

Prema podacima Popisa stanovništva iz 2022. godine u Južnobanatskoj oblasti je živelo 8.421 lice romske nacionalnosti, što predstavlja 3,24% ukupne populacije ove oblasti. Na osnovu podataka iz tabele 1 možemo videti da je relativni broj Roma u južnom Banatu nešto veći u odnosu na udeo romske nacionalne manjine u ukupnom stanovništvu Republike Srbije (1,98%).

Tabela 1. Broj i udeo Roma u opštinama i gradovima Južnobanatske oblasti 2022. godine

Područje	Broj Roma	Udeo Roma (%)
Južnobanatska oblast	8.421	3,24
Opština Alibunar	796	4,64
Opština Bela Crkva	888	6,14
Grad Vršac	1.703	3,75
Opština Kovačica	755	3,57
Opština Kovin	1.493	5,3
Opština Opovo	340	3,59
Grad Pančevo	2.124	1,84
Opština Plandište	322	3,59
Republika Srbija	131.936	1,98

Izvor: Nacionalna pripadnost, 2023, RZS.

Posmatrano na nivou jedinica lokalne samouprave, najveći udeo pripadnika romske nacionalne manjine je u okviru Južnobanatske oblasti zabeležen u opštinama Bela Crkva (6,14%) i Kovin (5,3%), dok je najmanji relativni broj Roma zastupljen u Gradu Pančevu (1,84%). Sa druge strane, na teritoriji Grada Pančeva živi svaki četvrti pripadnik romske nacionalne zajednice u južnom Banatu, što apsolutno gledano predstavlja najveći broj Roma u ovoj oblasti. U ostalih pet jedinica lokalne samouprave udeo Roma se nalazi u rasponu 3-5%.⁴⁰

Tabela 2. Pokazatelji ekonomske aktivnosti Roma u Južnobanatskoj oblasti 2022. godine (%)

	Stopa zaposlenosti radno sposobnog stanovništva (15-64)		Stopa nezaposlenosti		NEET stopa ⁴¹ (15-29)	
	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene	Ukupno	Žene
Romi	19,1	11,7	54,1	58,3	68	77,4
Južnobanatska oblast	53,8	48,8	15,3	18,6	17,1	21,1

Izvor: Knjige popisa stanovništva, domaćinstava i stanova 2022, RZS; Anкета o radnoj snazi, RZS.

⁴⁰ Značajno je napomenuti da se Romi u etnodemografskim istraživanjima smatraju flotantnom etničkom grupom koju karakteriše česta promena stava pri nacionalnom deklarisanju u popisnoj i vitalnoj statistici. Uzroci flotantnog ponašanja Roma od popisa do popisa objašnjavaju se prvenstveno socio-kulturnim i ekonomskim faktorima. Shodno tome, procenjeni broj pripadnika romske nacionalne manjine je znatno veći od zvaničnog. Dakle, svi raspoloživi podaci odražavaju broj nacionalno deklarisanih, a ne stvarni broj Roma.

⁴¹ NEET je akronim koji označava lica starosti 15-24 ili 15-29 godina koja nisu uključena u sistem formalnog obrazovanja, nisu zaposlena, niti su na stručnom osposobljavanju.

Tabela 2 prikazuje vrednosti odabranih indikatora tržišta rada za romsku populaciju u južnom Banatu, odnosno za ukupnu populaciju Južnobanatske oblasti 2022. godine. Već na prvi pogled može se uočiti drastična razlika po pitanju zaposlenosti između romske nacionalne manjine i ukupne populacije. Dok je u ukupnoj radno sposobnoj populaciji južnog Banata 2022. godine bilo zaposleno 53,8% ljudi, među romskom populacijom iste starosti bilo je zaposleno tek približno svako peto lice, tačnije njih 19,1%. Kada se posmatra samo ženski deo populacije ovaj jaz je još veći. S obzirom na postojeći rodni jaz, stopa zaposlenosti žena je po pravilu nešto niža, pa je tako u Južnobanatskoj oblasti njena vrednost 2022. godine iznosila 48,8%, dok je među Romkinjama starim između 15 i 64 godine stopa zaposlenosti iznosila svega 11,7%.

Stopa nezaposlenosti predstavlja procentualno učešće nezaposlenih lica u kontingentu aktivnog stanovništva.⁴² Prema podacima Republičkog zavoda za statistiku, vrednost ove stope je u Južnobanatskoj oblasti tradicionalno iznad republičkog proseka, pa je tako 2022. godine ona iznosila 15,3%, što je za 5,6% više nego na nivou cele zemlje. Stopa nezaposlenosti romske populacije u južnom Banatu iznosila je iste godine zapanjujućih 54,1%, odnosno čak 58,3% kod Romkinja. Poznato je da značajan broj zvanično nezaposlenih Roma i Romkinja ima neformalno zaposlenje koje podrazumeva rad bez ugovora, odnosno bez bilo kakve pravne zaštite. Romi su najčešće angažovani kao pomoćni radnici na građevini, zatim na poslovima čišćenja ili kao sakupljači sekundarnih sirovina. Problem neformalne zaposlenosti romske populacije predstavlja još jedno važno pitanje iz domena radnih prava čije rešavanje je neophodno za postizanje pune ravnopravnosti i socijalne inkluzije Roma i Romkinja u Srbiji. Nažalost, iz Republičkog zavoda za statistiku navode da usled malog broja pojava nije moguće pružiti dovoljno pouzdane podatke o stopi neformalne zaposlenosti romske populacije u Južnobanatskoj oblasti. Iz istog razloga nisu dostupni ni podaci o procentualnom učešću Roma i Romkinja među zaposlenima u javnom sektoru u okviru ove oblasti.

⁴² Ekonomski aktivno stanovništvo čine zaposleni i svi nezaposleni ljudi koji aktivno traže posao.

Prema podacima iz 2022. godine, NEET stopa za lica između 15 i 29 godina starosti u južnom Banatu je iznosila 17,1% ukupno, odnosno 21,1% kod žena. Treba imati u vidu da ovi podaci nisu sjajni, ali i da ne odstupaju od republičkog okvira.⁴³ Međutim, podaci ukazuju da je NEET stopa romske populacije daleko iznad tog nivoa. U Južnobanatskoj oblasti približno dve od tri osobe romske nacionalnosti stare 15-29 godina nalaze se izvan sistema formalnog obrazovanja, izvan sistema formalne zaposlenosti i pritom nisu ni na kakvom stručnom osposobljavanju. Kod žena je, očekivano, situacija još lošija. NEET stopa južnobanatskih Romkinja iste starosti je 2022. godine iznosila čak 77,4%. Ipak, treba imati u vidu da visoka NEET stopa među romskom populacijom predstavlja problem širom Evropske unije, a Evropska komisija je u novom EU okviru za Rome ovaj problem i prepoznala.⁴⁴ Međutim, bez preduzimanja konkretnih koraka od strane donosilaca odluka na nacionalnom i lokalnom nivou, izvesno je da će i među narednim generacijama mladih Roma i Romkinja veliki broj njih prerano napustiti sistem formalnog obrazovanja i ostati izvan radne snage, oslanjajući se na socijalna davanja i pribegavajući neformalnim poslovima.

⁴³ Srbija se nalazi među zemljama sa najvišom NEET stopom u Evropi. Na nivou Evropske unije ova stopa je 2022. godine iznosila 11,7%, a cilj je do 2030. godine smanjiti njenu vrednost ispod 9%, što se za Srbiju trenutno čini nedostižnim.

⁴⁴ Autonomija (27. novembar 2020). *Romi u EU i Romi na Zapadnom Balkanu u očima Evropske komisije*. Preuzeto 25. marta 2026. sa <https://autonomija.info/romi-u-eu-i-romi-na-zapadnom-balkanu-u-ocima-evropske-komisije/>.

Perspektiva stručnjaka o pitanju zapošljavanja Roma i Romkinja

Iako na republičkom nivou postoji zvanična politika prema zapošljavanju lica romske nacionalnosti, evidentno je da postoji određeni raskorak između propisa i realnosti na tom polju. Sa stanovišta gospodina Osmana Balića, dugogodišnjeg romskog aktiviste i predsednika predsedništva Lige Roma, aktivne mere zapošljavanja usmerene prema Romima predstavljaju mešavinu formalnih obećanja i praktičnih ograničenja koja romsku zajednicu drže na margini. Balić ističe da mere ne daju zadovoljavajuće rezultate, jer su Romi uglavnom ograničeni na osnovne intervencije (funkcionalno opismenjavanje, obrazovanje odraslih i javne radove), dok atraktivnije opcije (poput stručnih praksi, razvoja digitalnih veština i obuka za tržište rada) ostaju nedostupne zbog niskog obrazovanja i sistemskih barijera. Osim toga, diskriminacija predstavlja još jedan veliki problem za Rome u sferi zapošljavanja. Prema Balićevim rečima, Romi se prilikom traženja posla suočavaju sa diskriminacijom četiri puta više u odnosu na lica drugih nacionalnosti.

Projekat Saveta Evrope „Integracija Roma – Faza III” (2023–2026) podržava formalizaciju zapošljavanja, ali daleko od dovoljnog, dodaje Balić. Ne postoje posebni budžeti za Rome, kriterijumi za preduzetništvo su visoki i neprikladni, a Romi su isključeni iz dizajniranja i praćenja politika. Uprkos subvencijama, predrasude poslodavaca blokiraju zapošljavanje, a sistem protiv diskriminacije je neefikasan (nema besplatne pravne pomoći). Na lokalnom nivou nedostaju medijatori za zapošljavanje i pružanje pomoći NEET Romima.

Ipak, pozitivno je što Akcioni plan za sprovođenje Strategije zapošljavanja prepoznaje Rome kao prioritetnu grupu zahvaljujući merama poput motivacionih obuka, informisanja o uslugama Nacionalne službe za zapošljavanje, paketa za višestruko ranjive i podrške preduzetništvu sa mentorstvom. Takođe, beleži se porast uključenosti Roma u finansijske mere podrške zapošljavanju. „Podržavamo mere, ali insistiramo na većoj uključenosti Roma u njihovo dizajniranje, na posebnim fondovima, jačanju lokalnih mehanizama i strogim kaznama za diskriminaciju. Bez toga, ostajemo zavisni od pomoći koja retko dovodi do trajnih promena”, zaključuje Balić.

Ciljana stopa od 25% zaposlenosti romske populacije do 2030. godine je, prema mišljenju sagovornika, ambiciozna, ali teško dostižna. Za dostizanje 25% do 2030. godine potreban je godišnji rast od 1–1,5%, što je istorijski neuobičajeno brzo. Osnovni razlozi za pesimizam su nisko obrazovanje, duboke predrasude poslodavaca, diskriminacija, nedostatak iskustva, udaljenost (romskih) naselja od poslova, slaba implementacija mera i stagnacija opšteg tržišta rada (pad sa 51,9% u 2024. na 50,5% u 2025. godini). Dostizanje ovog cilja bilo bi moguće samo uz radikalne promene koje bi uključivale masovno ulaganje u obrazovanje i obuke, stroge kvote za Rome u javnom sektoru (i kazne za njihovo nepoštovanje), borbu protiv diskriminacije (kampanje, pravnu pomoć), veću ulogu romskih organizacija, posebne fondove i nove sektore (reciklaža, socijalna preduzeća, zelena ekonomija). Bez toga, realno je dostići stopu zaposlenosti 20–23% do 2030. godine, što bi označavalo neuspeh Strategije, nastavak siromaštva i iseljavanja mladih Roma, ocenjuje Balić.

Uloga lokalnih samouprava je u ovom procesu ključna i potencijalno transformativna (po principu supsidijarnosti), jer su najbliže naseljima i mogu direktno uticati na obuke, subvencije, partnerstva sa poslodavcima i „outreach”, smatra Balić. One kreiraju lokalne akcione planove zapošljavanja (LAPZ), formiraju savete za zapošljavanje sa romskim predstavnicima i finansiraju mere koje mogu dati prioritet Romima. Međutim, po tom pitanju postoje mnoga ograničenja, među kojima se ističe nedostatak sistemskog pristupa, slaba saradnja sa romskim nevladinim organizacijama, nedovoljno finansijskih sredstava (budžeti lokalnih samouprava često prioritizuju izbore umesto dugoročnog razvoja) i niska uključenost Roma u mere podrške. Kao najveći problem na lokalnom nivou Balić izdvaja spremanje lokalnih samouprava za izbore, umesto za ekonomski razvoj.

Sumirano gledano, kao najveće prepreke povećanju stope zaposlenosti lica romske nacionalnosti Balić izdvaja sledeće:

- Diskriminacija i predrasude poslodavaca;
- Nizak nivo obrazovanja i kvalifikacija;
- Strukturna isključenost;
- Nedovoljna efikasnost aktivnih mera zapošljavanja;

- Višestruka diskriminacija Romkinja (usled brige o deci i dodatnih barijera uzrokovanih tradicionalnom romskom kulturom i običajima).

Kako bismo stekli što sveobuhvatniji uvid u aktuelno stanje radnih prava i položaj Roma i Romkinja na tržištu rada u južnom Banatu, pokušali smo da stupimo u kontakt sa koordinatorom za romska pitanja Grada Pančeva i koordinatoricom za romska pitanja Grada Vršca, koja ujedno obavlja funkciju zamenice predsednika Nacionalnog saveta romske nacionalne manjine. Međutim, do trenutka objavljivanja ove publikacije nismo dobili odgovor.

Zaključak i preporuke

Na osnovu svega prethodno navedenog može se izvesti zaključak da postojeće mere aktivne politike zapošljavanja Roma i Romkinja predstavljaju tek mrtvo slovo na papiru, i da postoji krupan raskorak između propisa i realnosti kada su u pitanju radna prava romske nacionalne manjine. Veoma je važno znati da u okolnostima izražene emigracije radno sposobnog stanovništva i nezaustavljivog procesa demografskog starenja koji prouzrokuju smanjenje udela radnog kontingenta u ukupnoj populaciji, pritisak na penzioni sistem i sistem socijalne zaštite postaje sve veći. To znači da isključenost velikog dela Romkinja i Roma sa tržišta rada ne predstavlja problem samo za romsku zajednicu, već za društvo u celini. Neuključivanjem Roma na formalno tržište rada njihov ekonomski potencijal bi ostao neiskorišćen, a troškovi za socijalna davanja ostali bi na bespotrebno visokom nivou.

Shodno tome, CETRA donosi sledeće preporuke namenjene pre svega južnobanatskim organizacijama civilnog društva, romskim udruženjima građana i drugim relevantnim akterima u cilju poboljšanja položaja Roma i Romkinja na lokalnom tržištu rada i stvaranja jednakih šansi za sve.

1. Povećanje obrazovnog nivoa Roma i Romkinja

Budući da ljudski kapital predstavlja najznačajniji činilac ekonomije novog doba, a obrazovanje igra ključnu ulogu u procesu proizvodnje ljudskog kapitala, neophodno je posebnu pažnju posvetiti obrazovanju Romkinja i Roma kako bi mogli biti konkurentni na tržištu rada. Pre svega, potrebno je raditi na smanjenju ranog napuštanja školovanja od strane učenika romske nacionalnosti. Shodno tome, preporučuje se uvođenje pedagoškog asistenta u obrazovne ustanove, kako bi romskim učenicima bila pružena dodatna podrška u obrazovanju. Osim toga, preporučuje se organizovanje različitih obuka u cilju sticanja digitalnih i drugih veština koje se traže na tržištu rada.

2. Borba protiv diskriminacije

Iako je anticiganizam kao oblik rasizma zvanično zabranjen, radi se o pojavi koja je duboko ukorenjena i široko prihvaćena u društvu. U sklopu borbe protiv diskriminacije neophodno je uspostaviti sistem besplatne pravne pomoći za sve Rome koji se suočavaju sa ovim problemom, kako

u oblasti rada, tako i u drugim sferama. Osim toga, potrebne su kampanje za promociju romske kulture i tradicije, u cilju promene narativa o ovoj etničkoj zajednici.

3. Unapređenje mera zapošljavanja

Uprkos propisima i postojanju mera i aktivnosti usmerenih na porast stope zaposlenih Roma i Romkinja, željeni rezultati izostaju. Shodno tome, predlaže se prilagođavanje kriterijuma za dodelu subvencija za samozapošljavanje lica romske nacionalnosti, budući da su u praksi ovakve subvencije uglavnom nepristupačne potencijalnim interesentima. Osim toga, predlaže se uspostavljanje finansijskih mehanizama u vidu ciljanog budžetiranja za zapošljavanje Roma u svim južnobanatskim jedinicama lokalne samouprave.

4. Osnaživanje romskih udruženja građana

S obzirom na značaj romskih udruženja građana i nevladinih organizacija u procesu integracije Roma i Romkinja, potrebno je osnažiti ovakva udruženja putem organizovanja različitih edukacija o upravljanju projektima, zagovaranju i postojećim izvorima finansiranja. Takođe, preporučuje se umrežavanje ovakvih organizacija u cilju razmene informacija, zajedničkog delovanja i povećanja njihove vidljivosti. Umrežavanje bi omogućilo efikasnije zastupanje romskih interesa i povećanje mogućnosti za dobijanje finansijske podrške.

Literatura i izvori podataka

1. Autonomija (27. novembar 2020). *Romi u EU i Romi na Zapadnom Balkanu u očima Evropske komisije*. Preuzeto 25. marta 2026. sa <https://autonomija.info/romi-u-eu-i-romi-na-zapadnom-balkanu-u-ocima-evropske-komisije/>.
2. Radio Televizija Opštine Kovačica (29. januar 2026). *Lokalni akcioni plan za socijalnu inkluziju romske nacionalne zajednice opštine Kovačica*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvkovacica.rs/2026/01/29/lokalni-akcioni-plan-za-socijalnu-inkluziju-romske-nacionalne-zajednice-opstine-kovacica/>.
3. Radio Televizija Pančevo (8. avgust 2025). *Formira se radna grupa za izradu lokalnog akcionog plana za inkluziju Roma u Pančevu*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvpancevo.rs/public/index.php/vest/9772/formira-se-radna-grupa-za-izradu-lokalnog-akcionog-plana-za-inkluziju-roma-u-pancevu>.
4. Radio Televizija Pančevo (24. oktobar 2025). *Grad Vršac pokreće lokalni akcioni plan za inkluziju Roma i Romkinja*. Preuzeto 6. marta 2026. sa <https://rtvpancevo.rs/vest/12536/grad-vrsac-pokrece-lokalni-akcioni-plan-za-inkluziju-roma-i-romkinja>.
5. Republički zavod za statistiku (2022). *Anketa o radnoj snazi*. Beograd.
6. Republički zavod za statistiku (2022). *Knjige popisa stanovništva, domaćinstava i stanova 2022. godine*. Beograd.
7. Vlada Republike Srbije (2020). *Revidirani akcioni plan za Poglavlje 23 – Pravosuđe i osnovna prava*. Beograd: Vlada Republike Srbije.
8. Vlada Republike Srbije (2021). *Strategija za socijalno uključivanje Roma i Romkinja u Republici Srbiji za period 2022-2030. godine*. Beograd: Službeni glasnik RS, 23/2022.
9. Vlada Republike Srbije (2024). *Akcioni plan za period od 2024. do 2026. godine za sprovođenje Strategije zapošljavanja u Republici Srbiji za period od 2021. do 2026. godine*. Beograd: Službeni glasnik RS, br. 22, 2024.

5. ISTRAŽIVANJE O RADNIM PRAVIMA TRUDNICA I PORODILJA U JUŽNOBANATSKOM OKRUGU

Jelena Čolović

Uvod

Centar za edukaciju i transparentnost (CETRA) sproveo je istraživanje o poštovanju radnih prava žena tokom trudnoće i porodiljskog odsustva fokusirajući se na područje Južnobanatskog okruga. Pred osnovnim sudovima u Vršcu i Pančevu u periodu 2015 - 2025. godine vođen je samo jedan sudski spor u vezi sa povredom radnih prava trudnica/porodilja. Podaci inspekcije rada do kojih je CETRA došla pokazuju da je od 2019. do 2026. godine utvrđeno šest situacija u kojima je došlo do povrede zakona. Sagovornici iz sindikalnih organizacija i pravne struke ocenjuju da navedeni podaci ne odražavaju u potpunosti stvarno stanje na terenu, te da je broj povreda prava u praksi verovatno veći od evidentiranog.

Metodologija

Istraživanje je zasnovano na prikupljanju podataka putem zahteva za pristup informacijama od javnog značaja upućenih osnovnim sudovima u Južnobanatskom okrugu, kao i Višem sudu u Pančevu. Od navedenih sudova zatraženi su podaci o broju sudskih postupaka vođenih u periodu od 1. januara 2015. do 31. decembra 2025. godine zbog povrede člana 94 i člana 187 **Zakona o radu**, koji se odnose na porodiljsko odsustvo, odsustvo radi nege deteta i zaštitu od otkaza ugovora o radu. Takođe su zatražene informacije o ishodima postupaka i kopije dostupnih anonimizovanih presuda.

Zahtev za pristup informacijama upućen je i nadležnoj Inspekciji rada u Pančevu, sa molbom da dostavi podatke o broju postupaka inspekcijuskog nadzora u periodu od 2015. do 2025. godine koji su se odnosili na povrede prava zaposlenih u vezi sa trudnoćom, porodiljskim

odsustvom i odsustvom radi nege deteta. Zatražene su i informacije o osnovima prijave, najčešćim navodima zaposlenih, ishodima postupaka i eventualno izrečenim merama ili sankcijama poslodavcima.

Pored analize zvaničnih podataka, sprovedena su i dva polustrukturirana intervjua – sa predstavnikom sindikalne organizacije i advokatom specijalizovanim za radno pravo, radi sagledavanja praktičnih izazova u ostvarivanju prava trudnica i porodilja.

Ograničenje istraživanja ogleda se u oslanjanju na evidencije nadležnih institucija, koje ne moraju u potpunosti odražavati stvarni broj povreda prava, imajući u vidu mogućnost neprijavlivanja slučajeva.

Regulatorni okvir

Pravni položaj trudnica i porodilja u Republici Srbiji uređen je pre svega odredbama **Zakona o radu**, koji predviđa posebnu zaštitu žena tokom trudnoće i nakon porođaja. Ovim zakonom garantuje se pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta, kao i zabrana otkaza ugovora o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta. Poslodavac je dužan da zaposlenoj trudnici obezbedi obavljanje poslova koji ne ugrožavaju njeno zdravlje i zdravlje deteta, odnosno da je premesti na odgovarajuće radno mesto ukoliko postoje zdravstveni rizici. Naknada zarade tokom porodiljskog odsustva i odsustva radi nege deteta uređena je **Zakonom o finansijskoj podršci porodici sa decom**, kojim je propisano da se ova naknada finansira iz budžetskih sredstava, dok poslodavac vrši obračun i isplatu naknade zaposlenoj, uz pravo na refundaciju sredstava.

Nadzor nad primenom radnopravnih propisa vrši **Inspekcija rada**, koja je ovlašćena da kontroliše zakonitost postupanja poslodavaca, nalaže otklanjanje utvrđenih nepravilnosti i pokreće prekršajne postupke u slučaju povreda zakona.

Normativni okvir predviđa pojačanu zaštitu trudnica i porodilja, uključujući zabranu otkaza i pravo na prilagođavanje radnih uslova.

Nalazi istraživanja

Sudska praksa

Podaci dobijeni od sudova pokazuju da je u periodu od 2015. do 2025. godine na teritoriji Južnobanatskog okruga vođen samo jedan radni spor zbog povrede prava porodilja. Reč je o postupku koji je pokrenula službenica Ministarstva unutrašnjih poslova zbog neisplaćene naknade zarade tokom porodijskog odsustva u iznosu od 38.096,26 dinara. Ona je podnela tužbu u junu 2013. godine. U tom dokumentu je navela da joj je Sekretarijat za socijalnu zaštitu Grada Beograda priznao pravo na naknadu zarade za vreme odsustva sa rada zbog nege deteta i da je to rešenje postalo pravosnažno tokom avgusta 2011. godine. Dodala je da se više puta usmeno obraćala Republičkom javnom pravobranilaštvu tražeći mirno rešavanje spora, ali da joj novac ipak nije isplaćen u celosti. Osnovni sud u Vršcu je usvojio njen tužbeni zahtev i naložio poslodavcu isplatu potraživanja.

Međutim, Apelacioni sud je 2021. godine preinačio prvostepenu presudu i odbio tužbeni zahtev kao neosnovan, uz obrazloženje da je prvostepeni sud pogrešno primenio materijalno pravo i pravila o teretu dokazivanja. U presudi Apelacionog suda piše da rešenje gradskog Sekretarijata za socijalnu zaštitu nije osnov da se tužilji pored naknade zarade za vreme porodijskog odsustva isplati i jednokratni neto iznos. Odbijen je i zahtev tužilje da joj budu isplaćeni sudski troškovi.

Po vanrednom pravnom leku, Vrhovni kasacioni sud je 2023. godine preinačio odluku Apelacionog suda i potvrdio prvostepenu presudu, čime je tužilji priznato pravo na isplatu naknade, kao i troškova postupka u iznosu od 159.120,00 dinara. Taj sud se pozvao na Zakon o radu i Zakon o finansijskoj podršci porodici sa decom te zaključio da je

poslodavac prekršio propis, a da je stanovište drugostepenog suda zasnovano na pogrešnom tumačenju prava.

Iako je ishod na kraju bio pozitivan za tužilju, ona je 10 godina vodila sudske postupke kako bi ostvarila svoje zakonsko pravo. Na kraju je posegla za vanrednim pravnim lekom. Takav tok postupka može predstavljati obeshrabrujući faktor za zaposlene koje se suočavaju sa sličnim povredama prava.

Kada se sve uzme u obzir, mala je verovatnoća da će neko biti spreman da utroši deceniju svog života da bi naplatio relativno malu sumu koju može da zaradi za mesec dana. Osoba koja ulazi u radni spor treba unapred da obezbedi sredstva kojima će platiti sudske troškove i advokata, a taj izdatak predstavlja dodatni udar na kućni budžet pa je i to verovatno jedan od razloga zbog kojih građani retko pokreću sporove te vrste.

U konkretnom slučaju koji je gore opisan, tužilja je tužila državni organ koji se finansira iz budžeta Republike Srbije. U tim situacijama nema dileme oko toga da li je poslodavac solventan. Verovatno je ona zbog toga u dogovoru sa advokatom i odlučila da rizikuje te iskoristi vanredni pravni lek koji sa sobom povlači dodatne troškove. Taj rizik joj se na kraju isplatio. Podatak da je samo jedan spor vođen tokom 10 godina u Južnobanatskom okrugu ide u prilog tome da je mali procenat ljudi spreman da se upušta u to.

Prema dostavljenim podacima, pred Osnovnim i Višim sudovima u Pančevu u navedenom periodu nisu vođeni sporovi po ovom osnovu.

Postupanje inspekcije rada

Inspekcija rada je dostavila spisak poslodavaca kod kojih su utvrđene nepravilnosti u vezi sa ostvarivanjem prava po osnovu trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, za period od 23.09.2019. do 28.01.2026.

godine. Na spisku se našlo šest poslodavaca iz Južnobanatskog okruga protiv kojih je inspekcija podnela zahteve za pokretanje prekršajnog postupka. Zabeleženo je pet prekršaja koji se odnose na neisplatu naknada i zarada, pet situacija u kojima poslodavac nije dostavio obračun zarade/potvrdu o godišnjim ostvarenim prihodima i jedan slučaj nedostavljanja propisane dokumentacije Gradskom/Opštinskom sekretarijatu za socijalnu zaštitu, odnosno Fondu zdravstvenog osiguranja. Ti privredni subjekti posluju u Starčevu, Beloj Crkvi, Padini, Kovinu i Pančevu. Na osnovu uvida u podatke Agencije za privredne registre (APR), reč je o manjim i srednjim preduzećima koja se bave pripremom i posluženjem pića, proizvodnjom obuće, preradom mesa, ugostiteljstvom i proizvodnjom hleba i peciva.

Inspekcija je u tom periodu podnela ukupno šest zahteva za pokretanje prekršajnog postupka. Nisu pokretane krivične prijave niti su slučajevi prosleđivani drugim inspekcijama.

Struktura evidentiranih nepravilnosti ukazuje da su povrede prava trudnica i porodilja dominantno povezane sa isplatom zarada i administrativnim obavezama poslodavaca. U poređenju sa podacima sudova, koji beleže samo jedan sudski spor tokom jedne decenije, inspekcijски nalazi sugerišu da se povrede prava češće rešavaju kroz inspekcijски nadzor i ostaju van sudskog sistema, što može ukazivati na ograničenu spremnost zaposlenih da pokreću sudske postupke.

Na osnovu uvida u podatke koje je dostavila inspekcija, poslodavci su činili blaže povrede prava trudnica i porodilja.

Treba imati u vidu i pretpostavku da verovatno nisu evidentirane sve povrede prava pošto neki zaposleni nisu dovoljno upućeni i informisani pa samim tim nisu ni svesni da je poslodavac napravio propust. Osim toga, nivo poverenja građana u institucije u Srbiji je nizak. Zato nisu retke situacije u kojima se radnici radije odluče da nađu novo zaposlenje nego da se obrate inspekciji i sudu.

Tabela 1: Pregled utvrđenih nepravilnosti (2019–2026)

Naziv poslodavca i sedište	PIB	Neisplata i naknada zarada	Nedostavljanje obračuna zarade/potvrde o godišnjim ostvarenim prihodima	Nedostavljanje propisane dokumentacije Gradskom / Opštinskom sekretarijatu za socijalnu zaštitu	Broj zahteva za pokretanje prekršajnog postupka
IVAN BAJER PR UGOSTITELJSKA RADNJA CHAPLIN BAR STARČEVO	108665029	1	1		1
BRIDGE SRB DOO BELA CRKVA	109703085	1	1		1
С.З.Т.У.Р "М- КОВАЧ-М" Падина	101009355	1		1	1
Виолета Малешкић Миливојев пр. УР "АРЕНА-ДВ" Ковин	107294341	1	1		1
Душица Бодрожић пр. ЗПТР "МАЛА ПЕКАРА ПЛУС" Панчево	112347567		1		1
ДОО "MICKY LAND" Панчево	111909325	1	1		1

Spisak poslodavaca kod kojih su utvrđene nepravilnosti u vezi ostvarivanja prava po osnovu trudnoće, porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, za period od 23.09.2019. do 28.01.2026.godine (izvor: <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/inspektorat-za-rad>).

Perspektiva stručnjaka i sindikalnih predstavnika

Mali broj sudskih sporova i ograničen broj inspeksijskih postupaka otvorili su pitanje da li zvanične evidencije u potpunosti odražavaju stanje na terenu. Sagovornici uključeni u istraživanje ocenjuju da je broj povreda radnih prava trudnica i porodilja u praksi verovatno veći od broja evidentiranih slučajeva.

Potpredsednik Nezavisnog sindikata prosvetnih radnika Srbije Nikola Ćurčin smatra da se žene retko odlučuju na sudske postupke zbog visokih troškova i nedovoljnog poznavanja svojih prava. Prema njegovim navodima, zaposleni često informacije o radnim pravima dobijaju neformalno, kroz iskustva kolega, što može dovesti do pogrešnih očekivanja i nejasnoća u vezi sa zakonskim mogućnostima zaštite.

Sagovornik takođe ističe da zaposlene u javnom sektoru i većim kompanijama lakše ostvaruju svoja prava, pre svega zbog postojanja sindikalnih organizacija i većeg nivoa institucionalne kontrole. Nasuprot tome, u manjim preduzećima, gde je sindikalno organizovanje slabije, radnice su češće izložene riziku od kršenja zakonskih odredbi.

Advokat Nikola Cvetanović, specijalizovan za radno pravo, navodi da velike kompanije uglavnom nastoje da izbegnu sudske sporove u ovoj oblasti, jer potencijalni finansijski troškovi i reputacioni rizici prevazilaze eventualnu korist od kršenja zakona. Prema njegovoj proceni, veća izloženost kontrolama i mogućnost sankcija dodatno

podstiču usklađenost sa propisima. Ovakva ocena delimično se poklapa sa nalazima inspekcije rada, prema kojima su nepravilnosti evidentirane pretežno kod manjih privrednih subjekata.

Kada je reč o jedinom sudskom sporu zabeleženom u Južnobanatskom okrugu, sagovornici ocenjuju da je neobično da je postupak protiv državnog organa trajao deset godina i zahtevao odlučivanje pred više sudskih instanci. Prema njihovom mišljenju, činjenica da je pravo ostvareno tek nakon vanrednog pravnog leka ukazuje na složenost i neizvesnost sudske zaštite čak i u slučajevima koji deluju pravno jasni.

Cvetanović je ocenio da se u konkretnom slučaju verovatno radi o ličnim sukobima i nekoj vrsti osvete nadređenih pošto je situacija da MUP ne isplati službenici tu vrstu naknade presedan.

Dok sudski i inspekcijski podaci beleže relativno mali broj slučajeva, stručnjaci ukazuju da visoki troškovi postupaka, nedovoljna informisanost zaposlenih i strah od posledica predstavljaju značajne prepreke za prijavljivanje povreda prava.

Rezultati i preporuke

Rezultati istraživanja pokazuju da je u posmatranom periodu evidentiran mali broj sudskih i inspekcijskih postupaka u vezi sa kršenjem radnih prava trudnica i porodilja u Južnobanatskom okrugu. Ipak, nalazi dobijeni kroz intervjuje sa stručnjacima ukazuju da ovakve evidencije ne moraju nužno odražavati stvarni obim problema.

Analiza ukazuje da se veći poslodavci i javne institucije uglavnom pridržavaju propisa, dok se nepravilnosti češće pojavljuju kod manjih privrednih subjekata, posebno u delatnostima sa slabijom sindikalnom organizovanošću. Istovremeno, nedovoljna informisanost zaposlenih o radnim pravima i finansijski troškovi sudskih postupaka predstavljaju značajne prepreke za ostvarivanje pravne zaštite.

Na osnovu sprovedenog istraživanja, CETRA ocenjuje da je potrebno:

- a. Unaprediti informisanje zaposlenih o pravima iz radnog odnosa tokom trudnoće i porodijskog odsustva*

Ovu meru je moguće realizovati kroz zajedničke aktivnosti Ministarstva za rad, Inspekcije rada i organizacija civilnog društva. To podrazumeva izradu jasnih i dostupnih vodiča za zaposlene, onlajn kampanje, kao i organizovanje informativnih radionica, posebno u manjim sredinama i sektorima sa povećanim rizikom od kršenja prava. Poslodavci bi takođe mogli zaposlenima da učine dostupnim osnovne informacije o pravima iz radnog odnosa kroz interne pravilnike ili obaveštenja.

- b. Jačati preventivnu i edukativnu ulogu Inspekcije rada*

Inspekcija rada može imati značajniju preventivnu ulogu kroz savetodavne posete poslodavcima i ciljane kontrole u delatnostima u kojima su nepravilnosti najčešće uočene. Efikasnost ove mere zavisi od unapređenja kapaciteta inspekcije, uključujući broj inspektora i njihovu specijalizaciju za oblasti zaštite trudnica i porodilja. Takođe,

objavljivanje anonimnih primera dobre i loše prakse moglo bi doprineti boljem razumevanju obaveza poslodavaca.

c. Podsticati mehanizme institucionalne podrške za ostvarivanje pravne zaštite

Kako bi se smanjile prepreke za pokretanje postupaka, potrebno je unaprediti dostupnost besplatne pravne pomoći i ojačati ulogu sindikata i organizacija koje pružaju pravnu podršku zaposlenima. Lokalni nivoi vlasti mogu imati važnu ulogu u finansiranju i organizovanju ovakvih usluga. Takođe, razmatranje modela bržih i manje formalnih postupaka za rešavanje radnih sporova moglo bi doprineti većoj zaštiti prava zaposlenih.

d. Unaprediti prikupljanje i transparentnost podataka o povredama radnih prava

Institucije treba da razviju preciznije evidencije koje omogućavaju praćenje slučajeva po osnovu povrede prava trudnica i porodilja. Bolja dostupnost i sistematizacija podataka doprinela bi kvalitetnijem kreiranju javnih politika i efikasnijem nadzoru nad primenom zakona.

Iako normativni okvir predviđa visok nivo zaštite, ostvarivanje tih prava u praksi u značajnoj meri zavisi od dostupnosti informacija, institucionalne podrške i efikasnosti mehanizama zaštite. Nizak broj formalno evidentiranih slučajeva ne treba tumačiti kao odsustvo problema, već kao pokazatelj potrebe za jačanjem sistema zaštite i poverenja zaposlenih u institucije.

Napomena: Autor istraživanja je u dva navrata kontaktirao pet poslodavaca koji zapošljavaju najveći broj ljudi na teritoriji Južnobanatskog okruga sa molbom da odgovore na nekoliko pitanja u vezi sa praksama koje primenjuju po pitanju trudničkog i porodiljskog

odsustva. Mejlovi su uredno poslani na adrese koje su dostupne na sajtovima tih kompanija, ali nikakav odgovor nije stigao do zaključivanja ovog istraživanja.