

Факултет Правни

УНИВЕРЗИТЕТ У БЕОГРАДУ

(Број захтева)

Веће научних области правно-економских
наука

(Назив већа научне области коме се захтев
упућује)

(Датум)

ЗАХТЕВ

**за давање сагласности на одлуку о прихватању теме докторске дисертације и
о одређивању ментора**

Молимо да, сходно члану 47. ст. 5. тач. 3. Статута Универзитета у Београду ("Гласник Универзитета", број 186/15-пречишћени текст и 189/16), дате сагласност на одлуку о прихватању теме докторске дисертације:

„Радноправни положај особа са инвалидитетом“

(пун назив предложене теме докторске дисертације)

НАУЧНА ОБЛАСТ Радноправна

ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ:

1. Име, име једног од родитеља и презиме кандидата:

Марија (Мирјана) Моловић

2. Претходно образовање (назив и седиште факултета, студијски програм):

**Универзитет у Београду – Правни факултет,
основне академске студије, Право и мастер
академске студије, Право**

3. Година завршетка
претходног нивоа студија:

Основне академске
студије: 2020.
Мастер академске
студије: 2021.

4. Година уписа на докторске студије: 2021.

5. Назив студијског програма
докторских студија:

Право

ПОДАЦИ О МЕНТОРУ:

1. Име и презиме менторке: **др Љубинка Ковачевић**

Звање: **редовна професорка**

Списак радова који квалификују менторку за вођење докторске дисертације:

1. „Legal status of whistle-blowers in the Republic of Serbia: from fragmented protection of civil servants to the full-scale protection model“, *Transylvanian Review of Administrative Sciences*, No. 53 E/February 2018, 107-122 (коауторски рад са И. Вуковићем и В. Радовићем).
2. „Évolution du concept de la relation de travail dans le droit serbe: d'un concept autogestionnaire authentique à une (ré)affirmation tardive du concept contractuel“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, број 1/2015, 28-37.
3. „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, vol. XXXVII, број 4/2013, 1583-1599.
4. “Protection of persons with disabilities from employment discrimination, with a focus on Serbian legislation and practice”, *Pravni vjesnik*, vol. 30, број 2/2014, 57-76.
5. „Персонално подручје примене радног законодавства - (не)поузданост критеријума за квалификацију субјеката радноправне заштите“, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, год. LXVI, број 152 (3/2015), 505-519.
6. Razumevanje disciplinske i krivične odgovornosti zaposlenih u jurisprudenciji Ustavnog suda Republike Srbije, у: D. Senčur Peček (ur.), "Teorija in praksa, pravo in življenje: liber amicorum Etelka Korpič-Horvat", *Univerza v Mariboru, Pravna fakulteta / Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija / Pomurska akademska znanstvena unija, Maribor*, 2018, 121-145
7. „La crise de la politique sociale de l'UE: l'exemple du droit à une protection contre tout licenciement injustifié“, у: Y. Petit, B. Rakić, Maja Lukić (eds), *L'idée d'Union européenne de 1929 a 2016: du projet Aristide Briand au retrait du Royaume-Uni*, *Faculté de droit de Belgrade, Belgrade*, 2017, 203-224.
8. „Individual Rights of Employees in Transfers of Undertakings in Serbia“, у: E. Kovács, M. Winner (eds.), *Stakeholder Protection in Restructuring – Selected Company and Labour Law Issues*, *Hart Publishing / Nomos*, 2019.

Обавештавамо вас да је Наставно-научно веће

(назив надлежног тела факултета)

на седници одржаној 24. јуна 2024. г. размотрило предложену тему и закључило да је тема подобна за израду докторске дисертације јер садржи оригиналну идеју и да је од значаја за развој науке, примену њених резултата, односно развој научне мисли уопште.

ДЕКАН ФАКУЛТЕТА

Проф. др Зоран Мирковић

- Прилог
1. Одлука Наставно-научног већа о прихватању теме и одређивању ментора
 2. Извештај Комисије о оцени научне заснованости теме докторске дисертације

Напомена: Факултет доставља Универзитету захтев са прилозима у електронској форми и у једном писаном примерку за архиву Универзитета

На основу члана 26. став 1. тачка 10. Статута Правног факултета Универзитета у Београду и члана 38. Правилника о докторским студијама на Правном факултету Универзитета у Београду из 2019. године, Наставно-научно веће Универзитета у Београду -Правног факултета, на XXVII седници одржаној 24. јуна 2024. године, донело је

О Д Л У К У

Члан 1.

Прихвата се извештај Комисије за оцену научне заснованости теме докторске дисертације кандидаткиње **Марије Моловић (ДС 2021-21)** и одобрава израда докторске дисертације под насловом: **„Радноправни положај особа са инвалидитетом“**.

За менторку се предлаже проф. др Љубинка Ковачевић.

Члан 2.

О извршењу ове одлуке стараће се Декан Универзитета у Београду - Правног факултета.

ПРЕДСЕДНИК НАСТАВНО-НАУЧНОГ ВЕЋА

Београд

Проф. др Зоран Мирковић

НАСТАВНО-НАУЧНОМ ВЕЋУ
УНИВЕРЗИТЕТА У БЕОГРАДУ - ПРАВНОГ ФАКУЛТЕТА

На основу предлога Катедре за јавно право и одлуке управника докторских студија, а у складу с Правилником о докторским студијама Правног факултета Универзитета у Београду, одређени смо за чланове Комисије за одбрану пројекта докторске дисертације, са задатком да дамо мишљење да ли се може прихватити тема за израду докторске дисертације кандидаткиње Марије Моловић под називом **„Радноправни положај особа са инвалидитетом”**. Имајући у виду да је кандидаткиња одбранила пројекат докторске дисертације дана 4. новембра 2023. године, те пошто су чланови Комисије прегледали кандидаткињин предлог теме, са његовим образложењем и списком полазне литературе, подносимо Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правног факултета следећи:

РЕФЕРАТ

**СА ПОДАЦИМА О КАНДИДАТКИЊИ И О ОЦЕНИ НАУЧНЕ
ЗАСНОВАНОСТИ ПРЕДЛОЖЕНЕ ТЕМЕ ДОКТОРСKE ДИСЕРТАЦИЈЕ**

1. Основни подаци о кандидаткињи и дисертацији

1.1. Подаци о кандидаткињи

Марија Моловић рођена је 9. априла 1997. године у Шапцу. Основну школу „Јанко Веселиновић“ завршила је у Шапцу, са високим просеком, уз учествовање на такмичењима из српског језика и књижевности, енглеског језика и историје. Након завршене основне школе, кандидаткиња је уписала Економско трговинску школу у Шапцу, смер Правни техничар, коју је завршила са одличним успехом. Правни факултет Универзитета у Београду, међународноправи смер, уписала је школске 2016/2017. године и на њему дипломирала у септембру 2020. године, са општом просечном оценом 9,43. Током студирања награђивана је за одличан успех похвалницама Правног факултета Универзитета у Београду за другу, трећу и

четврту годину основних академских студија. Добитница је неколико стипендија током студирања, и то стипендије Републике Србије, стипендије Министарства просвете, науке и технолошког развоја, стипендије Фонда за младе таленте стипендије „Доситеја“, као и стипендије Правног факултета Универзитета у Београду. Такође, кандидаткиња је за време студија похађала низ курсева, семинара и радионица, попут Семинара јавног говора, Семинара фондације Игор Јурић, Правне клинике за азил и мигрантско право, након које је положила основни тест за азил и миграције Тренинг центра за миграције, Београдске конференције правника као и Европске школе људских права. Похађала је и сертификовану обуку у оквиру програма „Рад са правно–информационим системом *Propisi.net*“. Уједно је била и члан Клуба за Уједињене нације, Одбора за пријем нових чланова, на Правном факултету Универзитета у Београду, полазник Школе позитивног права, као и *Spring School for Law and Gender*. Такође, била је и полазник више студијских група током студирања, укључујући студијске групе из предмета Наследно право, Облигационо право, Пореско право, Управно право и Међународно јавно право. Након завршених основних академских студија, кандидаткиња је школске 2020/2021. године уписала мастер академске студије, подмодул Радно и социјално право, током којих је положила испите из предмета Радно и социјално право, Међународно радно право и Решавање колективних радних спорова са просечном оценом 10. У септембру 2021. године кандидаткиња је одбранила мастер рад на тему „Појам, врсте и дејства сметњи за заснивање радног односа“ са оценом 10, чиме је стекла звање мастер правник. Кандидаткиња је у школској 2021/2022. години уписала докторске академске студије, Радноправна ужа научна област.

Током четврте године основних академских студија обављала је рад у Другом основном суду у Београду, у оквиру пројекта „Помоћ Европске уније Врховном касационом суду“. У току мастер академских студија кандидаткиња је радила у Пореској управи, Сектору за људске ресурсе, као Млађи порески саветник, након чега је обавила приправнички стаж код адвоката Јелене Босанац у Београду.

Као оквирно питање докторске дисертације одобрена јој је тема „Радноправни положај особа са инвалидитетом“, а за привременог ментора одређена је проф. др Љубинка Ковачевић. На првој години докторских студија, Марија Моловић положила је испите из предмета Радно право, Међународно радно

право и Право социјалне сигурности са просечном оценом 10 (Први докторски испит) и испит из предмета Методи научноистраживачког рада и вештине са оценом 9. У оквиру предмета Методи научноистраживачког рада и вештине написала је рад на тему „Кључни радноправни аспекти стреса на раду“, у оквиру ког је обавила истраживање о утицају стреса на добробит запослених, те потврдила хипотезу да услед непостојања одговарајуће законске регулативе, у пракси изостаје препознавање и спречавање стреса на раду, као ризика који угрожава здравље, безбедност и укупну добробит запослених.

Другу годину докторских студија уписала је школске 2022/2023. године, у којој је са највишом оценом положила све испите из Другог докторског испита, односно испите из предмета Решавање колективних радних спорова и Правна природа економских и социјалних права. Такође, одбранила је и семинарски рад на тему „Радноправни аспекти начела једнакости“, у ком је представљена анализа начела једнакости као једног од кључних начела, не само радног права, већ поштовања људског достојанства уопште, а које представља како полазну тачку за изградњу радноправних института, тако и одредницу односа између запослених, те свеукупног поступања послодавца према запосленима. У оквиру друге године студијског програма је испунила и обавезу објављивања научног чланка, чиме је испунила услове да пријави пројекат докторске дисертације.

Кандидаткиња течно говори енглески језик и поседује знање немачког и шпанског језика.

1.2. Подаци о објављеним радовима

Кандидаткиња је написала и објавила научни чланак:

- „Прилика за равноправност: анализа квота за запошљавање особа са инвалидитетом у Србији и државама региона”, *Страни правни живот*, бр. 3/2023, стр. 551-565.

Чланак је посвећен незадовољавајућем положају особа са инвалидитетом на тржишту рада који се истрајно наставља у 21. веку. У раду су идентификоване и критички размотрене сличности и разлике квотних система у Републици Србији и државама које деле сличну правну традицију. Указано је на ризике који прате квотне системе, као и на могућности унапређења постојећих прописа у погледу

квантитативних и професионалних координата квота, садржине обавезе запошљавања и ослобођења од ове обавезе, последице непоштовања квоте, те награде за послодавце.

2. Предмет и циљ дисертације

Докторска дисертација би за *предмет* имала свеобухватну анализу радноправног положаја особа са инвалидитетом. Наиме, радноправни положај особа са инвалидитетом, као истраживачки проблем, представља комплексно питање које захтева да буде сагледано са различитих аспеката. Кандидаткиња ће, тако, разматрати појам инвалидитета како у правној науци тако, и у другим наукама, разлике између бројних видова инвалидитета, али и инвалидитета и других сличних појмова, као и важније моделе инвалидитета. Уједно, истраживачки проблем налаже и уочавање препрека за запошљавање особа са инвалидитетом, потешкоћа у погледу остваривања радних права као и изазова у остваривању правне заштите, а што све заједно утиче на радноправни положај особа са инвалидитетом.

Особе са инвалидитетом представљају маргинализовану односно угрожену групу у односу на општу популацију, што налаже њихову посебну (радноправну) заштиту. У питању су особе код којих је дошло до нарушавања здравственог стања, што за последицу има њихову умањену радноправну способност, али не и њен потпуни губитак. Реч је прецизније, о особама које и даље могу да обављају послове, те заснивају радне односе и остварују своја права из радног односа. Запошљавање особа са инвалидитетом, притом, и даље представља поље радног права која захтева унапређење. Наиме, особе са инвалидитетом се традиционално суочавају са препрекама у погледу остваривања права на рад. Имајући у виду да се право на рад не остварује само заснивањем радног односа, већ и путем других видова ангажовања, докторска дисертација има за предмет анализу како рада у оквиру радног односа, тако и рад ван радног односа. С тим у вези, запошљавање особа са инвалидитетом нужно се мора посматрати у светлу међународних извора права, будући да они пружају темељ за обезбеђивање средстава за издржавање и развој личности особа са инвалидитетом кроз подређени и зависни рад за послодавца. Међутим, иако низ правних инструмената регулише проналажење и

очување запослења и напредовање у професионалној каријери, на овом пољу се у пракси и даље јавља велики број препрека. Управо из тог разлога, кандидаткиња ће представити важније препреке за запошљавање особа са инвалидитетом, почевши од процеса конкурисања за доступна радна места. Наиме, сам процес конкурисања, укључујући, између осталог, и тестирања кандидата за запослење редовно није прилагођен потребама особа са инвалидитетом. Јављају се значајне баријере које онемогућавају особе са инвалидитетом да на једнакој основи са осталим лицима, код којих не постоји инвалидитет, конкуришу за радно место за које су заинтересовани. Физичке баријере приступачности пословним просторијама послодавца, неприлагођени тестови физичке способности, психолошки тестови и тестови личности, који нису нужни за правилну процену радних способности, представљају само неке од препрека са којима су суочене особе са инвалидитетом. Поред наведеног, кандидаткиња сматра да предрасуде и стереотипи који прате ову групу лица представљају водећу препреку њиховом запошљавању. Наиме, послодавци, а и друштво као целина их неретко посматрају као групу која је мање способна, мање продуктивна, и последично томе, мање вредна запослења. Поред тога, ту је и „мит“ о особама са инвалидитетом као лицима која су крхког здравља, што доприноси томе да послодавци избегавају да их запосле, упркос свим квалитетима које поседују. Управо из тих разлога, предмет докторске дисертације је и запошљавање особа са инвалидитетом под повољнијим условима у односу на лица код којих не постоји инвалидитет.

С друге стране, особе са инвалидитетом могу остварити своје право на рад и путем других облика радног ангажовања, те закључити уговор о обављању привремених и повремених послова, уговор о делу или уговор о стручном усавршавању и оспособљавању. Иако поменути облици радног ангажовања доприносе интеграцији особа са инвалидитетом у свет рада, они са собом носе и велике ризике. Као истраживачки проблем посебно се истиче приметна злоупотреба послодаваца у погледу избегавања заснивања радног односа са особама са инвалидитетом, чак и онда када постоји трајна или трајнија потреба за радом радника. Уместо уговора о раду, особама са инвалидитетом се нуди закључивање других уговора, којима се не заснива радни однос, а који им пружају мањи ниво заштите.

Дисертација би требало да садржи и резултате анализе важнијих радних права особа са инвалидитетом, и то права на правичну зараду, право на стручно усавршавање, оспособљавање, образовање и напредовање, права на безбедан и здрав рад, права на поштовање достојанства на раду, права на одморе и одсуства, права на ограничено радно време, као и права на заштиту од незаконитог отказа. Сагледавање сваког од набројаних права доприноси бољем разумевању радноправног положаја особа са инвалидитетом, посебно имајући у виду потешкоће са којима су особе са инвалидитетом суочене у погледу потпуног остваривања ових права. Наиме, особе са инвалидитетом наилазе на изазове приликом остваривања права на једнаку зараду за рад једнаке вредности, које постоји као императив у радном законодавству и науци. Посебно су погођене жене са инвалидитетом, имајући у виду да су суочене са ризиком укрштене дискриминације. За особе са инвалидитетом подједнако је важно право на стручно усавршавање, оспособљавање и образовање, како на тај начин добијају прилику да развију своје вештине и стекну нова знања, без чега, даље, није могуће очување (достојанственог) запослења. Међутим, управо програми обуке односно усавршавања нису прилагођени потребама особа са инвалидитетом, а што додатно отежава, чак и онемогућава развој професионалних вештина.

Подједнако важно, особе са инвалидитетом, као и сви други запослени, имају право на поштовање свог достојанства на раду, што укључује заштиту од злостављања. Особе са инвалидитетом неретко су жртве како хоризонталног, тако и вертикалног злостављања на раду, због чега се овом праву мора посветити нарочити значај. Имајући у виду да право на приватност потпада под право на поштовање достојанства на раду, потребно је предузети мере како би се осигурало адекватно остваривање овог права, а поготово имајући у виду чињеницу да је податак о здравственом стању нарочито осетљив податак о личности. С тим у вези, Повереник за заштиту равноправности указао је на ризике од повреде приватности на раду, а када је реч о подацима о здравственом стању запослених. Наиме, како ови подаци постају доступни у случају наступања привремене спречености за рад, а услед обавезног достављања извештаја лекара, од изузетне је важности осмислити и доследно применити мере за заштиту приватности особа са инвалидитетом. Особе са инвалидитетом треба да имају и одређена специфична права, која им као таква нису посебно призната у домаћем правном систему, попут права на

флексибилно радно време и рад са непуним радним временом, права на рад на даљину и рад од куће, или права на посебне врсте плаћеног одсуства, и додатне дане годишњег одмора. Иако одређена права јесу законом призната свим запосленима, кандидаткиња сматра да је потребно ревидирати постојеће прописе на начин на који би специфичност остваривања ових права била посебно загарантована за особе са инвалидитетом.

Особе са инвалидитетом имају, као и сваки други запослени, право на заштиту од незаконитог отказа. Отказ уговора о раду са собом носи низ правних, економских али и других последица по лице коме је престало запослење, а ове последице су посебно изражене код особа са инвалидитетом. До престанка радног односа у складу са домаћим правом може доћи по сили закони, споразумом послодавца и запосленог, вољом послодавца или вољом запосленог. Иако су поменути начини престанка радног односа законом регулисани, у пракси се неретко јављају злоупотребе овог института, те посебни ризици за особе са инвалидитетом. Тако, закон прописује да уговорни однос престаје да производи правно дејство по истеку рока на који заснован. Језичким тумачењем законских одредби стиче се закључак да истек рока на који је закључен уговор о раду на одређено време представља престанак радног односа независно од воље уговорних страна. Међутим, како уговор представља сагласност воља уговорних страна, тако се може продужити и након његовог истека. У контексту радног права то би значило да се трајање уговора о раду на одређено време анексом може продужити (ако за то постоје услови), или се може закључити уговор о раду на неодређено време. С тим у вези, закључивање уговора о раду на одређено време са особама са инвалидитетом носи посебне ризике у случају квотног запошљавања. Наиме, како су послодавци у обавези да запосле особу са инвалидитетом, само уколико запошљавају одређени број запослених (без инвалидитета), а имајући у виду честе пословне промене, заснивање радног односа на одређено време послодавцима пружа могућности да у случају смањења укупног броја запослених, откажу уговор о раду особи са инвалидитетом, услед протеча рока, без икаквих правних последица.

Када је реч о споразумном престанку радног односа, ваља напоменути да у одређеним случајевима, код овог основа престанка радног односа, сагласност

постоји само на папиру, док у пракси она изостаје. Наиме, послодавци инсистирају на оваквом начину престанка радног односа, ради њихове веће правне заштите, а запослени као слабија страна нерадо пристају на исте, како из страха од одмазде послодавца тако и због уцена или обмане. Споразумни престанак радног односа носи посебне ризике када су у питању особе са инвалидитетом, поготово имајући у виду губитак права на новчану накнаду за случај незапослености. Наиме, како особе са инвалидитетом традиционално имају мање могућности за проналаском запослења, новчана накнада за случај незапослености представља би једини извор „прихода“, чији губитак повећава ризик од сиромаштва.

Радни однос може престати и вољом запосленог. Међутим, да би ова воља производила правно дејство нужно је да буде слободно изражена. Запослени неретко иницирају престанак радног односа услед нехуманих услова рада код послодавца. Поменути случај посебно погађа особе са инвалидитетом које могу иницирати престанак радног односа уколико нису предузете потребне мере заштите здравља и безбедности на раду. Уколико се не осећају сигурно на свом радном месту особе са инвалидитетом ће иницирати престанак радног односа у циљу очувања њиховог већ нарушеног здравља. Иако га је иницирао запослени, отказ се у овом случају нужно мора приписати послодавцу, који треба да сноси одговарајуће последице, а што у нашем праву није случај, имајући у виду напуштање законских правила о изнуђеном отказу.

Како би се у потпуности разумео предмет истраживања кандидаткиња ће указати на заштиту радних права особа са инвалидитетом не само пред надлежним судовима, већ и пред другим органима. Заштита радних права притом може бити радноправна, грађанскоправна, прекршајноправна и кривичноправна. Управо оваква свеобухватна анализа различитих видова заштите радних права доприноси бољем сагледавању расположивих правних средстава, али и указује на неоправдано дуготрајне и комплексе поступке које су особе са инвалидитетом приморане да воде како би осигурале заштиту својих права. Када је реч о заштити права од стране надлежних судова, особе са инвалидитетом могу покренути парничне поступке у случају наступеле повреде на раду или професионалне болести, а у циљу остваривања накнаде како материјалне тако и нематеријалне штете. Поред тога, велики број судских поступака иницира се управо у случају незаконитог

отказа, у циљу остваривања накнаде штете у виду изгубљене зараде и припадајућих доприноса као и ради враћања на рад код послодавца. Посебно је комплексно питање заштите особа са инвалидитетом од дискриминације на раду, имајући у виду лепезу правних прописа по основу којих се може остварити заштита, односно покренути судски поступак. Сваки од ових поступака са собом носи одређене специфичности, те се разликује заштита по основу Закона о раду, Закона о забрани дискриминације и Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом. Додатно, јављају се и дилеме одређивања упоредника као и основа дискриминације у случају укрштене и вишеструке дискриминације особа са инвалидитетом. Самим тим, докторска дисертација има за предмет указивање на ризике које плуралитет позитивноправних прописа носи са собом, те на правне недоумице које се могу појавити. Наиме, уколико би особа са инвалидитетом донела одлуку да заштиту од дискриминације оствари судским путем, препреке на које наилази подразумевају, између осталог, питања преклузивног рока за иницирање судског спора, који се разликује у зависности од закона о ком је реч, садржине тужбеног захтева, могућност подношења тужбе од стране других лица у име особе са инвалидитетом и др. Додатно, као универзални проблеми у остваривању судске заштите јављају се неоправдано дугачки и скупи судски поступци, судијско неразумевање посебних потреба особа са инвалидитетом, као и физичка неприступачност зграда (и судница) многих судова.

Предмет дисертације условљен је и обрађивањем питања заштите пред инспекцијом рада, због чега је потребно указати на врсте и мере инспекцијског надзора као и на релативно ограничен капацитет инспекције рада те (не)препознавање специфичних потреба особа са инвалидитетом од стране инспектора. Предмет истраживања везан је и за заштиту радних права пред Повереником за заштиту равноправности, Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности и Заштитником грађана који имају своје специфичне механизме заштите радних права особа са инвалидитетом. Додатно, предмет истраживања везује се и за остваривање и заштиту радних права особа са инвалидитетом у поступцима пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, која имајући у виду дуготрајне и скупе судске поступке, представља нарочито повољан вид заштите за особе са инвалидитетом. Наравно, ради потпуне анализе предмета истраживања не сме се занемарити ни улога

синдиката за заштиту од дискриминације и повреде радних права особа са инвалидитетом, као ни мишљења надлежних министарстава. Наведени субјекти могу пружити нарочити допринос заштити радних права особа са инвалидитетом. Тако, покретање стратешких парница у име особа са инвалидитетом омогућава адекватну заштиту, док умањује трошкове које би особе са инвалидитетом имале поводом ангажовања адвоката. С друге стране, кроз мишљења ових органа критикују се поступци послодаваца којима се повређују радна права особа са инвалидитетом, док се кроз препоруке указује на механизме побољшања постојећег стања радних права особа са инвалидитетом.

Кандидаткиња верује да, захваљујући овако темељној разради предмета истраживања, може указати на водеће проблеме признавања и заштите радних права особа са инвалидитетом. Нужно је са нарочитом пажњом приступити анализи сваког од наведених аспеката што ће допринети потпуној разради предмета истраживања односно свеобухватног сагледавања радноправног положаја ове групе која се налази на маргини друштва.

Циљ истраживања радноправног положаја особа са инвалидитетом је осигуравање темељног разумевања комплексних чинилаца који утичу како на запошљавање и остваривање радних права особа са инвалидитетом, тако и на заштиту њихових радних права пред судом и другим надлежним институцијама. С тим у вези, један од циљева истраживања јесте разумевање појма инвалидитета из угла различитих научних дисциплина, што ће допринети стварању једне свеопште дефиниције инвалидитета. Циљ истраживања је и пружање темељног разумевања еволуције правног оквира који се односи на признавање и заштиту права особа са инвалидитетом, уз истраживање положаја које су особе са инвалидитетом имале кроз време и у различитим контекстима. Такође, циљ истраживања је анализа чинилаца који утичу на запошљавање особа са инвалидитетом, са посебним нагласком на анализу препрека за запошљавање особа са инвалидитетом.

Уједно, циљ истраживања је разумевање посебних потреба особа са инвалидитетом у свету рада, те потребе признавања специфичних права за ову групу лица, попут права на посебне облике плаћеног одсуства или права на додатне дане годишњег одмора.

Такође циљ истраживања је пружање информација о успешним примерима укључивања особа са инвалидитетом на тржиште рада и моделима подршке који су довели до побољшања услова рада и допринели инклузији особа са инвалидитетом.

Поред наведеног, дисертација би имала за циљ и осмишљавање конкретних препорука и реформских предлога који могу допринети унапређењу остваривања и заштите радних права особа са инвалидитетом. Наиме, циљ је представити могуће начине заштите радних права, али и указати на бројне пропусте како у раду законодавних, тако и правосудних органа те на недоумице које постоје у пракси. Државна апаратура има кључну улогу у погледу стварања предуслова за настанак инклузивног друштва, што укључује доношење законских прописа који штите радна права особа са инвалидитетом, као и усвајање политика које олакшавају њихово запошљавање. Управо из тог разлога, кандидаткиња тежи подстаћи измене домаћих прописа које би суштински довеле до позитивних промена у погледу дугорочног запошљавања особа са инвалидитетом.

Имајући у виду незавидан положај које особе са инвалидитетом и даље имају у друштву, те предрасуде и стереотипе који их прате, као и чињеницу да су неретко жртве дискриминације, циљ истраживања је промена свести друштва које и даље гаји негативне ставове према овим лицима.

Циљ истраживања је указивање и на посебне ризике које вишеструка и укрштена дискриминације са собом носе, те на неадекватну заштиту у случају када особе са инвалидитетом бивају дискриминисане по основу два или више личних својстава.

Промена свести друштва у вези са запошљавањем особа са инвалидитетом је од суштинског значаја за изградњу инклузивног друштва које се залаже за једнаке могућности свих својих чланова. Имајући у виду да је први корак ка остваривању овог циља освешћивање друштва, циљ истраживања је представљање особа са инвалидитетом као лица која поседују значајна знања, вештине и способности, која могу допринети послодавцима који их запошљавају. Уједно, како ће се докторска дисертација бавити свеобухватном анализом радноправног положаја, њен циљ је и обезбеђивање јасних смерница за особе са инвалидитетом у погледу делотворног остваривања и заштите њихових радних права.

3. Опис садржаја (структуре) по поглављима дисертације

А) Садржај дисертације

Докторска дисертација под називом „**Радноправни положај особа са инвалидитетом**“ обухватала би следеће целине:

УВОД

- предмет истраживања
- циљ истраживања
- научна и друштвена релевантност теме
- методолошки оквир
- главне хипотезе

Део први: ПОЈАМ И ВРСТЕ ЗАПОСЛЕНИХ, СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА ПОСЕБНО ЗАШТИЋЕНЕ КАТЕГОРИЈЕ

1. Запослени као слабија страна радног односа
 - 1.1. Општа разматрања
 - 1.2. Неједнакост субјеката радног односа и оријентација ка већој заштити запосленог
 - 1.3. Правна подређеност запосленог као обележје индивидуалног радног односа
 - 1.4. Постављање граница подређености запосленог власти послодавца
 - 1.4.1. Границе нормативне власти послодавца
 - 1.4.2. Границе управљачке власти послодавца
 - 1.4.3. Границе дисциплинске власти послодавца
2. Запослени који уживају посебну заштиту
 - 2.1. Важније класификације запослених
 - 2.2. Потреба за посебном правном заштитом као критеријум за уочавање посебних врста запослених
 - 2.3. Запослени које имају потребу за посебном заштитом
 - 2.3.1.1. Жене

- 2.3.1.2. Деца и млади
- 2.3.1.3. Старије особе
- 2.3.1.4. Особе са инвалидитетом
- 2.3.1.5. Радници са породичним дужностима
- 2.3.1.6. Припадници националних мањина
- 2.3.1.7. Мигранти

Део други: ПОЈАМ И ВАЖНИЈИ МОДЕЛИ ИНВАЛИДИТЕТА

1. Одређивање појма инвалидитета: мултидисциплинарни приступ
 - 1.1. Инвалидитет као медицински појам
 - 1.2. Инвалидитет као психолошки појам
 - 1.3. Инвалидитет као социолошки појам
 - 1.4. Инвалидитет као дефектолошки појам
 - 1.5. Инвалидитет као социјалнополитички појам
2. Инвалидитет као правни појам
 - 2.1. Оштећења и ограничења способности особа са инвалидитетом
 - 2.2. Трајност и обим промена у здравственом стању особа са инвалидитетом
 - 2.3. Разграничење појма инвалидитета у односу на друге промене у здравственом стању
 - 2.3.1. Сличности и разлике појмова инвалидитет и инвалидност
 - 2.3.2. Однос инвалидитета и болести
 - 2.3.3. Однос инвалидитета и повреде
 - 2.3.4. Однос инвалидитета и гојазности
 - 2.3.5. Однос инвалидитета и старости
3. Модел и схватања инвалидитета
 - 3.1. Уводне напомене
 - 3.2. Медицински модел инвалидитета
 - 3.3. Социјални модел инвалидитета
 - 3.4. Мултипарадигматски (холистички) приступ инвалидитету
 - 3.5. Модел људских права
4. Различити видови инвалидитета
 - 4.1. Уводне напомене
 - 4.2. Физички инвалидитет

- 4.3. Ментални инвалидитет
- 4.4. Сензорни инвалидитет
- 4.5. Вишеструки инвалидитет
- 4.6. Урођени и стечени инвалидитет
- 4.7. Инвалидитет као последица повреде на раду или професионалне болести
- 5. Процена радне способности особа са инвалидитетом
 - 5.1. Начин и критеријуми за процену радне способности и могућности одржања запослења
 - 5.2. Значај Међународне класификације функционисања, инвалидитета и здравља за процену радне способности
 - 5.3. Поступак одређивања степена инвалидитета
 - 5.3.1. Уводне напомене
 - 5.3.2. Класификација степена болести и оштећења од утицаја на радну способност и могућност одржања запослења
 - 5.3.3. Последице утврђивања тешкоћа и препрека у раду

Део трећи: РАЗВОЈ ПРАВНЕ ЗАШТИТЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- 1. Однос према особама са инвалидитетом кроз историју
 - 1.1. Уводне напомене
 - 1.2. Положај особа са инвалидитетом у раној историји
 - 1.3. Положај особа са инвалидитетом у средњем веку
 - 1.4. Положај особа са инвалидитетом у новом веку
- 2. Признавање права особа са инвалидитетом у међународном оквиру
 - 2.1. Стандарди Организације уједињених нација
 - 2.1.1. Универзална декларација о људским правима
 - 2.1.2. Декларација о правима ментално ретардираних особа
 - 2.1.3. Декларација о правима особа са инвалидитетом
 - 2.1.4. Светски програм акције за особе са инвалидитетом
 - 2.1.5. Стандардна правила Организације уједињених нација за изједначавање могућности које се пружају особама са инвалидитетом
 - 2.1.6. Конвенција о правима особа са инвалидитетом

- 2.1.7. Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом
- 2.1.8. Општи коментари Комитета за права особа са инвалидитетом
- 2.1.9. Акциони планови и стратегије Организације уједињених нација посвећене заштити права особа са инвалидитетом
- 2.2. Стандарди Међународне организације рада
 - 2.2.1. Устав Међународне организације рада
 - 2.2.2. Филадельфијска декларација
 - 2.2.3. Стандарди Међународне организације рада о достојанственом раду
 - 2.2.4. Стандарди Међународне организације рада о дискриминацији у запошљавању и занимању
 - 2.2.5. Стандарди Међународне организације рада о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом
- 2.3. Стандарди Савета Европе
 - 2.3.1. Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода
 - 2.3.2. Делимични споразум у области социјалног и јавног здравља
 - 2.3.3. (Ревидирана) европска социјална повеља
 - 2.3.4. Акциони планови и стратегије Савета Европе од значаја за положај особа са инвалидитетом
 - 2.3.5. Пракса Европског суда за људска права од значаја за признавање права и заштиту особа са инвалидитетом
 - 2.3.6. Пракса Европског комитета за социјална права од значаја за признавање права и заштиту особа са инвалидитетом
- 2.4. Стандарди Европске уније
 - 2.4.1. Примарни извори права Европске уније
 - 2.4.2. Директиве од значаја заштиту од дискриминације особа са инвалидитетом
 - 2.4.3. Стратегија о правима особа са инвалидитетом за период 2021-2030. године
 - 2.4.4. Пракса Европског суда правде (Суда правде Европске уније) од значаја за признавање и заштиту права особа са инвалидитетом

3. Положај особа са инвалидитетом у домаћем праву
 - 3.1. Положај особа са инвалидитетом у Кнежевини Србији
 - 3.2. Положај особа са инвалидитетом у Краљевини Србији
 - 3.3. Положај особа са инвалидитетом у периоду прве Југославије
 - 3.4. Положај особа са инвалидитетом у СФРЈ
 - 3.5. Заштита особа са инвалидитетом у Републици Србији у периоду након распада СФРЈ

Део четврти

ПРАВО НА РАД КАО НЕОТУЂИВО ЉУДСКО ПРАВО ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

1. Појам и битни елементи права на рад
 - 1.1. Право да се зарађује за живот на основу слободно изабраног запослења
 - 1.2. Право на слободан приступ носиоцима послова запошљавања
 - 1.3. Право на безбедан рад
 - 1.4. Право на достојанствен рад
 - 1.5. Право да се не буде експлоатисан на раду
 - 1.6. Право на заштиту од незаконитог престанка радног односа
 - 1.7. Право на заштиту за случај невољне незапослености
 - 1.8. Право на рад и политика пуне запослености
2. Место права на рад у корпусу људских права
 - 2.1. Појам и значај људских права
 - 2.2. Правна природа људских права
 - 2.3. Превазиђеност разликовања генерација људских права
 - 2.3.1. Недељивост људских права
 - 2.3.2. Међузависност права на рад са другим људским правима и основним слободама
 - 2.3.2.1. Однос права на рад и права на образовање
 - 2.3.2.2. Однос права на рад и права на праведне услове рада
 - 2.3.2.3. Однос права на рад и права на правичну зараду
 - 2.3.2.4. Однос права на рад и права на слободу удруживања

- 2.3.2.5. Однос права на рад и права на поштовање приватног живота
 - 2.3.2.6. Однос права на рад и права на правично суђење
 - 2.4. Признавање и заштита права на рад као основног људског права
 - 2.4.1. Гаранције права на рад у међународним правним инструментима
 - 2.4.2. Национални оквир признавања права на рад
 - 2.4.3. Важнији изазови остваривања и заштите права на рад у савременом свету рада
 - 2.4.3.1. Дигитализација и рад - појава нових форми рада
 - 2.4.3.2. Положај платформских радника
- 3. Остваривање права на рад
 - 3.1. Остваривање права на рад заснивањем радног односа
 - 3.2. Рад ван радног односа
 - 3.2.1. Уговор о привременим и повременим пословима
 - 3.2.2. Уговор о делу
 - 3.2.3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању
 - 3.2.4. Уговор о допунском раду
 - 3.2.5. Остваривање права на рад путем самозапошљавања
 - 3.2.6. Предности и недостаци рада ван радног односа за осетљиве категорије становништва којима се не заснива радни однос
 - 3.3. Нестандардни облици радног односа
 - 3.3.1. Рад на даљину
 - 3.3.2. Рад од куће
 - 3.3.3. Рад са непуним радним временом
 - 3.3.4. Уговор о раду са клаузулом о пробном раду
 - 3.3.5. Плаћени рад у домаћинству послодавца
 - 3.3.6. Предности и недостаци нестандартних облика радног односа за особе са инвалидитетом

Део пети: ОСНОВНА НАЧЕЛА РАДНОГ ПРАВА ОД ЗНАЧАЈА ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И ОСТВАРИВАЊЕ РАДНИХ ПРАВА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

1. Појам и значај основних начела радног права

2. Основна начела радног права од значаја за остваривање права на рад особа са инвалидитетом

2.1. Начело слободе рада

2.1.1. Уводна разматрања

2.1.2. Слобода избора занимања и запослења и њене границе

2.1.3. Однос слободе рада и слободе предузетништва

2.1.4. Слобода рада особа са инвалидитетом и послодавчева слобода избора сарадника

2.2. Начело забране дискриминације и начело једнакости

2.2.1. Теоријско одређење појма једнакости

2.2.1.1. Формална и суштинска једнакост

2.2.1.2. Хоризонтална и вертикална једнакост

2.2.2. Начело једнаких шанси и поступања у запошљавању и на раду као позитиван облик начела једнакости

2.2.2.1. Доступност запослења свима под једнаким условима

2.2.2.2. Општи и посебни услови за заснивање радног односа

2.2.2.3. Недопуштеност прописивања личних својства као посебног услова за заснивање радног односа

2.2.2.4. Допуштени изузеци од забране прављења разлике међу кандидатима на основу личних својстава

2.2.2.5. Инвалидитет као (не)допуштен услов за заснивање радног односа

2.2.3. Забрана дискриминације у запошљавању и на раду као негативан облик начела једнакости

2.2.3.1. Уводне напомене

2.2.3.2. Дискриминација тражилаца запослења и запослених

2.2.3.2.1. Лично својство као основ дискриминације

2.2.3.2.2. Намера послодавца и одсуство оправданог разлога различитог поступања

2.2.3.2.3. Повезаност личног својства и различитог поступања

2.2.3.3. Дискриминација маргинализованих група у области радних односа

- 2.2.3.3.1. Дискриминација на основу инвалидитета као (урођеног или стеченог) личног својства
 - 2.2.3.3.2. Различит положај особа са инвалидитетом у зависности од других личних својстава
 - 2.2.3.3.3. Правни положај жена са инвалидитетом и ризик укрштене дискриминације
 - 2.2.3.3.4. Правни положај млађе односно старије популације са инвалидитетом
 - 2.2.3.3.5. Правни положај миграната са инвалидитетом
 - 2.2.3.3.6. Инвалидитет и припадност раси
- 2.2.4. Облици дискриминације
 - 2.2.4.1. Непосредна и посредна дискриминација
 - 2.2.4.2. Дискриминаторско и сексуално узнемиравање
 - 2.2.4.3. Вишеструка, поновљена и продужена дискриминације
 - 2.2.4.4. Укрштена дискриминација
 - 2.2.4.5. Антоним тзв. позитивне дискриминације
- 2.2.5. Међународни стандарди заштите од дискриминације на раду
 - 2.2.5.1. Стандарди Организације уједињених нација
 - 2.2.5.2. Стандарди Међународне организације рада
 - 2.2.5.3. Стандарди Савета Европе
 - 2.2.5.4. Стандарди Европске уније
- 2.2.6. Национални правни оквир заштите од дискриминације на раду
 - 2.2.6.1. Уставноправна заштита од дискриминације на раду
 - 2.2.6.2. Антидискриминационо законодавство
 - 2.2.6.3. Радно и службеничко законодавство
 - 2.2.6.4. Националне стратегије превенције и заштите од дискриминације
- 2.2.7. Значај начела једнакости за изградњу инклузивног друштва
 - 2.2.7.1. Уводне напомене
 - 2.2.7.2. Однос инклузије и једнакости
- 2.3. Начело трипартизма и улога особа са инвалидитетом у трипартитним телима

- 2.3.1. Уводне напомене
- 2.3.2. Заступљеност особа са инвалидитетом у синдикатима и удружењима послодаваца
- 2.3.3. Улога трипартитних тела у препознавању проблема особа са инвалидитетом
- 2.3.4. Значај заступљености особа са инвалидитетом у трипартитним телима за остваривање права особа са инвалидитетом
- 2.4. Начело веће повољности за запослене
 - 2.4.1. Општа разматрања
 - 2.4.2. Потреба за повољнијим условима рада особа са инвалидитетом
 - 2.4.3. Оправданост прописивања повољнијих услова рада за особе са инвалидитетом у колективним уговорима и општим актима послодавца и ризик „бенигне“ дискриминације

Део шести: ЗАПОШЉАВАЊЕ ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- 1. Нормативни оквир регулисања запошљавања особа са инвалидитетом
 - 1.1. Уводне напомене
 - 1.2. Међународни стандарди од значаја за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 1.2.1. Стандарди Уједињених нација
 - 1.2.2. Стандарди Међународне организације рада
 - 1.2.3. Стандарди Савета Европе
 - 1.2.4. Стандарди Европске уније
 - 1.3. Запошљавање особа са инвалидитетом у позитивном праву Републике Србије
 - 1.3.1. Уређивање запошљавања особа са инвалидитетом изворима хетерономног радног права
 - 1.3.2. Националне стратегије од значаја за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 1.3.3. Значај колективних уговора за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 1.3.4. Регулисање запошљавања особа са инвалидитетом путем општих аката послодаваца

- 1.4. Уређивање запошљавања особа са инвалидитетом у одабраним страним правним системима
2. Начело једнаке доступности радних места под једнаким условима
 - 2.1. Уводна разматрања
 - 2.2. Оглашавање и информисање о доступним пословима
 - 2.3. Улога јавне службе за запошљавање
 - 2.4. Улога приватних агенција за запошљавање
 - 2.5. Други носиоци послова запошљавања
 - 2.5.1. Портали за довођење у везу послодаваца и тражилаца запослења
 - 2.5.2. Значај друштвених мрежа за запошљавање особа са инвалидитетом
- 2.6. (Не)дозвољено прављење разлика између учесника конкурса на основу инвалидитета
 - 2.6.1. Прилагођавање поступка запошљавања потребама особа са инвалидитетом
 - 2.6.2. Тестови физичке способности
 - 2.6.3. Психолошки тестови
 - 2.6.4. Тестови интелигенције
3. Препреке за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 3.1. Уводне напомене
 - 3.2. Предрасуде и стереотипи као „сметња“ за заснивање радног односа особа са инвалидитетом
 - 3.3. Физичка (не)приступачност места рада за тражиоце запослења са инвалидитетом
4. Запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту
 - 4.1. Уводна разматрања
 - 4.2. Утицај социјалног модела на запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту
 - 4.3. Запошљавање особа са инвалидитетом под општим условима
 - 4.3.1. Уводне напомене
 - 4.3.2. Предности запошљавања особа са инвалидитетом под општим условима

- 4.4. Запошљавање особа са инвалидитетом под посебним условима
 - 4.4.1. Прилагођавање радних места могућностима и потребама особа са инвалидитетом
 - 4.4.1.1. Универзални и регионални стандарди разумног прилагођавања
 - 4.4.1.2. Национални правни оквир разумног прилагођавања
 - 4.4.1.3. Разумевање стандарда разумног прилагођавања у одабраним страним државама
 - 4.4.2. Приступачност радног места и подесност средстава и процеса рада потребама особама са инвалидитетом
 - 4.4.2.1. Техничке мере за прилагођавање
 - 4.4.2.2. Организационе мере за прилагођавање
 - 4.4.3. Одређивање садржине и граница (разумног) прилагођавања
 - 4.4.4. Одбијање разумног прилагођавања као (посебан) облик дискриминације

- 4.5. Заштићено запошљавање особа са инвалидитетом
 - 4.5.1. Заштићено запошљавање особа са инвалидитетом као одраз медицинског модела инвалидитета
 - 4.5.2. Заштитне радионице, предузећа за професионалну рехабилитацију и социјална предузећа у улози послодаваца
 - 4.5.3. Предности и недостаци заштићеног запошљавања
 - 4.5.4. Заштићено запошљавање као привремено решење и припрема за запошљавање на отвореном тржишту

- 5. Посебне мере за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 5.1. Појам и основна обележја посебних мера са нарочитим освртом на квоте за запошљавање
 - 5.2. Квантитативне и професионалне координате квота за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 5.3. Садржина обавезе запошљавања особа са инвалидитетом и ослобођење од обавезе непосредног запошљавања
 - 5.4. Последице непоштовања квоте
 - 5.5. Награде за послодавце
 - 5.6. Резултати квота за запошљавање особа са инвалидитетом

- 5.7. Критичка анализа квота за запошљавање особа са инвалидитетом у домаћем и упоредном праву
- 6. Подстицаји за запошљавање особа са инвалидитетом
 - 6.1. Уводна разматрања
 - 6.2. Порески подстицаји запошљавања особа са инвалидитетом
 - 6.3. Финансијски подстицаји запошљавања особа са инвалидитетом
 - 6.4. Обуке послодаваца: развијање свести о запошљавању особа са инвалидитетом
 - 6.5. Подстицање запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији
 - 6.6. Значај успостављања Буџетског фонда за професионалну рехабилитацију и подстицање запошљавања особа са инвалидитетом
 - 6.7. Подстицаји Националне службе за запошљавање
 - 6.8. Ризици имплементације програма подстицања запошљавања особа са инвалидитетом
- 7. Професионална рехабилитација особа са инвалидитетом
 - 7.1. Уводна разматрања
 - 7.2. Међународни стандарди о професионалној рехабилитацији
 - 7.3. Правни режим професионалне рехабилитације у одабраним страним правним системима
 - 7.4. Професионална рехабилитација особа са инвалидитетом у Републици Србији
 - 7.4.1. Поступак издавања одобрења за спровођење мера и активности професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом
 - 7.4.2. Носиоци послова професионалне рехабилитације
 - 7.4.3. Мере и активности професионалне рехабилитације
 - 7.5. Предиктори успеха професионалне рехабилитације
 - 7.6. Повратак на рад након професионалне рехабилитације

Део седми: ВАЖНИЈА РАДНА ПРАВА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- 1. Уводне напомене
- 2. Право на једнаку зараду за рад једнаке вредности и ризик дискриминације
 - 2.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

- 2.2. Препреке имплементацији начела једнаке зараде за рад једнаке вредности
 - 2.2.1. Зарада као поверљива информација
 - 2.2.2. Прописивање минималне зараде и ризик недовољне заштите остваривања права на једнаку зараду за рад једнаке вредности
 - 2.2.3. Радни учинак као елемент за утврђивање износа зараде
 - 2.2.4. Зарада на основу доприноса пословном успех послодавца (награде и бонуси)
 - 2.2.5. Дискриминација жена са инвалидитетом у погледу остваривања права на зараду
- 3. Међународни и национални правни оквир заштите права на једнаку зараду
- 4. Право на стручно усавршавање, оспособљавање, образовање и напредовање и ризик дискриминације
 - 4.1. Стручно усавршавање – право и обавеза запосленог
 - 4.2. Значај усавршавања, оспособљавања и образовања за особе са инвалидитетом
 - 4.3. Инвалидитет као оправдани разлог за престанак стручног усавршавања, оспособљавања и образовања
- 5. Право на безбедан и здрав рад
 - 5.1. Уводне напомене
 - 5.2. Обавезе и одговорности послодавца у вези са спровођењем мера безбедности и здравља на раду
 - 5.3. (Додатна) обука запослених за безбедан и здрав рад
 - 5.4. Превентивне мере у остваривању безбедности и здравља на раду
 - 5.5. Посебне мере заштите безбедности и здравља на раду особа са инвалидитетом
 - 5.6. Пријава и извештавање о повреди на раду и професионалној болести
 - 5.7. Инспекцијски надзор у области безбедности и здравља на раду
- 6. Право на поштовање достојанства на раду
 - 6.1. Заштита особа са инвалидитетом од злостављања на раду
 - 6.2. Заштита права на поштовање приватног живота
- 7. Право особа са инвалидитетом на одморе и одсуства
 - 7.1.1. Уводне напомене

- 7.1.2. Право особа са инвалидитетом на (додатни) годишњи одмор
- 7.1.3. Право особа са инвалидитетом на посебне облике плаћеног одсуства
- 8. Право особа са инвалидитетом на ограничено радно време
 - 8.1.1. Право особа са инвалидитетом на флексибилно радно време
 - 8.1.2. Право особа са инвалидитетом на непуно радно време
- 9. Важнија колективна права од значаја за положај особа са инвалидитетом
 - 9.1. Уводне напомене
 - 9.2. Право на синдикално организовање
 - 9.3. Право на колективно преговарање
 - 9.4. Право на партиципацију
 - 9.5. Право на колективно деловање

Део осми: ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ ЗА СЛУЧАЈ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

- 1. Појам и основе престанка радног односа
 - 1.1. Општа разматрања
 - 1.2. Престанак радног односа по сили закона
 - 1.2.1. Уводне напомене
 - 1.2.2. Инвалидност као основ за престанак радног односа по сили закона
 - 1.3. Споразумни престанак радног односа
 - 1.4. Иницирање престанка радног односа од стране запосленог
 - 1.5. Престанак радног односа на иницијативу послодавца
 - 1.5.1. Инвалидитет као (не)оправдани разлог за престанак радног односа
 - 1.5.2. Привремена спреченост за рад као (не)оправдани разлог за отказ
 - 1.5.3. Изнуђени отказ уговора о раду
 - 1.5.4. Неприхватање понуде за закључење анекса уговора о раду као основ за престанак радног односа особе са инвалидитетом
 - 1.5.5. Неостваривање резултата рада и непоседовање знања способности особа са инвалидитетом и престанак радног односа

- 1.5.6. Технолошке, организационе и економске промене као основ за престанак радног односа особа са инвалидитетом (вишак запослених)
- 1.5.7. Оправданост престанка радног односа услед немогућности обезбеђивања одговарајућег послова према (преосталој) радној способности
- 2. Последице престанка радног односа
 - 2.1. Радноправне последице престанка радног односа у односу на основ престанка радног односа
 - 2.2. Последице престанка радног односа по економску сигурност особа са инвалидитетом
 - 2.3. Психолошки аспекти престанка радног односа особа са инвалидитетом
- 3. Положај особа са инвалидитетом након престанка радног односа
 - 3.1. Особе са инвалидитетом као (поновни) тражиоци запослења
 - 3.2. Изазови (дугорочне) незапослености

Део девети: ЗАШТИТА РАДНИХ ПРАВА ОСОБА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ

- 1. Општа разматрања
- 2. Судска заштита права из радног односа
 - 2.1. Правни основ(и) судске заштите
 - 2.1.1. Радноправна заштита
 - 2.1.2. Грађанскоправна заштита
 - 2.1.3. Прекршајноправна заштита
 - 2.1.4. Кривичноправна заштита
 - 2.2. Парнични поступци поводом повреде на раду и професионалне болести
 - 2.2.1. Накнаде (не)материјалне штете
 - 2.2.2. Новчана рента као вид накнаде штете
 - 2.3. Судска заштита од злостављања на раду
 - 2.4. Судска заштита у случају незаконитог отказа
 - 2.4.1. Основ тужбеног захтева
 - 2.4.2. Накнада изгубљене зараде и припадајућих доприноса социјалног осигурања
 - 2.4.3. (Не)могућност враћања на рад судском одлуком

- 2.5. Судска заштита од дискриминације на раду
 - 2.5.1. Правна природа спора поводом дискриминације на раду
 - 2.5.1.1. Временски оквири за остваривање судске заштите од дискриминације
 - 2.5.1.2. Нарочита хитност поступка
 - 2.5.1.3. Потешкоће одређивања (једног) основа дискриминације и упоредника у случајевима укрштене дискриминације
 - 2.5.2. Остваривање судске заштите од дискриминације у складу са Законом о раду
 - 2.5.2.1. Покретање радног спора од стране запосленог или лица које тражи запослење
 - 2.5.2.2. Покретање радног спора од стране представника синдиката
 - 2.5.2.3. Покретање спора од стране тражилаца запослења
 - 2.5.2.4. Терет доказивања – одступање од општег правила парничног поступка
 - 2.5.2.5. Накнада нематеријалне штете услед дискриминације на раду
 - 2.5.2.5.1. Делотворност, сразмерност и одвраћајуће дејство санкције накнаде штете
 - 2.5.2.5.2. Субјективна концепција накнаде штете
 - 2.5.2.6. Заштита од дискриминаторног отказа уговора о раду
 - 2.5.3. Остваривање судске заштите од дискриминације у складу са Законом о забрани дискриминације
 - 2.5.3.1. Значај изрицања привремене мере
 - 2.5.3.2. Права других субјеката на подношење тужбе у име лица које сматра да је дискриминисано
 - 2.5.3.3. Лице које се свесно изложило дискриминацији у улози тужиоца или сведока
 - 2.5.4. Судска заштита на основу Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом
 - 2.5.4.1. Уводна разматрања
 - 2.5.4.2. Специфичности поступка заштите

3. Заштита радних права особа са инвалидитетом од стране инспекције рада
 - 3.1. Облици инспекцијског надзора
 - 3.2. Мере инспекцијског надзора
 - 3.2.1. Превентивне мере инспекције рада
 - 3.2.2. Корективне мере инспекције рада
 - 3.2.3. Репресивне мере инспекције рада
 - 3.3. Капацитети инспекције рада за сузбијање, откривање и кажњавање повреде права особа са инвалидитетом
 - 3.4. Посебна овлашћења инспекције рада у погледу заштите радних права особа са инвалидитетом
4. Заштита права из радног односа пред Повереником за заштиту равноправности
 - 4.1. Надлежност Повереника за заштиту равноправности
 - 4.2. Поступак и правна средства за остваривање заштите пред Повереником за заштиту равноправности
 - 4.2.1. Подношење притужбе Поверенику за заштиту равноправности
 - 4.2.2. Доношење мишљења и препоруке
 - 4.2.3. Мере за случај непоштовања препоруке Повереника за заштиту равноправности
 - 4.2.4. Значај стратешких парница за заштиту радних права особа са инвалидитетом
 - 4.3. Пракса Повереника за заштиту равноправности од значаја за положај особа са инвалидитетом
5. Заштита података о личности у области радних односа пред Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности
 - 5.1. Основ обраде података о личности у области радних односа
 - 5.2. Обрада података о здравственом стању као нарочито осетљивог податка
 - 5.3. Надлежност и овлашћења Повереника за информације од јавног значаја и заштиту података о личности
 - 5.4. Поступак остваривања заштите пред Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности
6. Заштита права особа са инвалидитетом пред Заштитником грађана

7. Остваривање и заштита радних права особа са инвалидитетом у поступцима пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова
8. Улога синдиката за заштиту од дискриминације и повреде радних права особа са инвалидитетом
9. (Не)обавезујућа мишљења министарстава као инструмент заштите радних права особа са инвалидитетом

ЗАКЉУЧАК

Б) Опис структуре по поглављима

Уводни део дисертације кандидаткиња ће посветити разматрању предмета и циља истраживања, са посебним освртом на значај теме запошљавања особа са инвалидитетом као и остваривања и заштите њихових радних права. У уводном делу дисертације затим ће бити изложене основне хипотезе, као и методолошки приступи.

У *првом делу* дисертације кандидаткиња ће се бавити појмом запосленог као слабије стране радног односа, с посебним освртом на аспекте неједнакости између субјеката радног односа и потребу за посебном правном заштитом запослених. Уједно, биће обрађено питање подређености запослених као кључног обележја индивидуалног радног односа, с циљем уочавања граница подређености које су нужне ради свеобухватне заштите запосленог. Поред тога, кандидаткиња ће посебну пажњу посветити важнијим класификацијама запослених, те истраживању питања запослених код којих се јавља потреба за специфичном заштитом. Наиме, посебна пажња се посвећује женама, деци, омладини, старијим особама, особама са инвалидитетом, радницима са породичним дужностима, припадницима националних мањина, као и мигрантима. У питању су запослени који се суочавају са специфичним изазовима у погледу остваривања права на рад што, ургира потребу за њиховом посебном радноправном заштитом. Поменуте категорије неретко су суочене са дискриминацијом, која додатно добија на тежини уколико су код њих приступна и друга лична својства која представљају основе дискриминације. Свака од наведених категорија запослених суочава се, наиме, са

својственим изазовима и препрекама које онемогућавају њихово делотворно остваривања како права на доступност радних места под једнаким условима, тако и остваривање права из радног односа. Поред тога, лична својства која поседују ови запослени неретко су неосновано и неоправдано повод за престанак радног односа. Имајући у виду да поменуте категорије неретко жртве дискриминације, кандидаткиња сматра да је питање њихове заштите од изузетне важности за даљи напредак демократског друштва које почива на једнакости. Наиме, све док се ове категорије лица налазе у неједнаком положају у односу на оне код којих не постоје таква лична својства, једнакост остаје само недостижни идеал ком се тежи.

У *другом делу* докторске дисертације кандидаткиња ће истражити појам инвалидитета сагледан са различитих аспеката, како би се омогућило потпуно разумевање инвалидитета као аналитичке категорије више научних дисциплина. Почетак другог дела докторске дисертације имао би, отуд, за циљ примену мултидисциплинарног приступа, односно анализирање инвалидитета из перспектива различитих научних дисциплина. Тако, медицински аспект истражује физичке и биолошке карактеристике инвалидитета те специфичности његовог лечења, док се психолошки аспект фокусира на емоционалне и менталне компоненте особе са инвалидитетом, са освртом на психологију инвалидитета као посебну дисциплину, која се бави проучавањем психолошких појава које су присутне услед промене здравственог стања. Кандидаткиња ће разматрати и социолошки аспект инвалидитета који истражује друштвене чиниоце и стигматизацију особа са инвалидитетом, те предрасуде и стереотипе који обликују ставове о особама са инвалидитетом. Дефектолошки аспект анализира специфичне облике инвалидитета и начине на које се ваља супротстављати изазовима које они доносе, док социјално-политички аспект разматра како друштвене политике обликују инвалидитет као концепт. Кандидаткиња сматра да ова анализа може помоћи у постизању свеобухватног разумевања инвалидитета и његових импликација, те омогућава сагледавање инвалидитета на различите начине, од којих сваки доприноси конструисању једног општег појма инвалидитета.

Након тога, кандидаткиња ће докторску дисертацију посветити разумевању инвалидитета као правног појма. У том погледу инвалидитет се посматра као телесно, сензорно или душевно оштећење које се не може отклонити лечењем или

медицинском рехабилитацијом. Уз наведено, кандидаткиња ће указати да се особе са инвалидитетом суочавају са социјалним и другим ограничењима од утицаја на радну способност и могућност запослења или одржања запослења, а које немају могућности или имају смањене могућности да се, на једнакој основи са другима, укључују на тржиште рада и конкуришу за запошљавање. Посебно би била истражена оштећења и ограничења способности особа са инвалидитетом. Осим тога, кандидаткиња ће разматрати и трајност тих промена и разлике између инвалидитета и других промена у здравственом стању. Имајући у виду да свака промена здравственог стања не представља инвалидитет, биће учињена јасна разлика између инвалидитета и других сличних појмова, попут инвалидности, болести, повреде, гојазности и старости.

Затим, текст докторске дисертације ће се усмерити на моделе и концепте инвалидитета. Кандидаткиња ће проучавати различите приступи, укључујући медицински модел који се концентрише на медицинске односно биолошке карактеристике особе са инвалидитетом, социјални модел, који ставља нагласак на друштвене чиниоце који обликују инвалидитет, мултидисциплинарни (холистички) приступ, који покушава да „помири“ медицински и социјални модел инвалидитета и модел људских права који посебно истиче Конвенција о правима особа са инвалидитетом, а који појам инвалидитета сагледава кроз питање људских права као неотуђивих права сваког појединца, независно од његових/њених личних својстава. Ово тим пре што је у документу Канцеларије Високог комесара Уједињених нација за људска права „Праћење Конвенције о правима особа са инвалидитетом“ наглашено да модел људских права почива на постулатима као што су аутономија, оснаживање, достојанство, независност, једнакост, инклузија и интеграција, по чему се овај модел разликује од других, те, као такав, омогућава свеобухватно сагледавање инвалидитета.

Кандидаткиња ће се бавити и различитим врстама инвалидитета, те том приликом разматрати: физички инвалидитет, који се односи на физичка оштећења или губитке биолошких функција; ментални инвалидитет, који се односи на когнитивне способности; сензорни инвалидитет, који се односи на оштећења чула попут слуха и вида, док вишеструки инвалидитет указује на комбинацију различитих врста инвалидитета код једне особе. Такође, биће разматрани и урођени

и стечени инвалидитет, као и инвалидитет који настаје као последица повреде на раду или професионалног обољења. Уједно, кандидаткиња ће указати на чињеницу да особе са инвалидитетом не представљају хомогену већ хетерогену групу, у којој свака особа има своје специфичне потребе. Самим тим, кандидаткиња сматра да је немогуће сагледавати особе са инвалидитетом као непримењиву целину, те према свакој од њих поступати на истоветан начин. Управо разноликост инвалидитета захтева прилагођене приступе и подршку, насупрот једноличности која је данас присутна.

На крају другог дела дисертације, кандидаткиња ће се бавити проценом радне способности особа са инвалидитетом. У том смислу, биће анализран поступак процене њихове способности за запослење или одржавање запослења, укључујући методологију и критеријуме за ову процену. Такође, кандидаткиња ће истраживати и значај Међународне класификације функционалности, инвалидитета и здравља за процену радне способности, те поступак одређивања степена оштећења здравственог стања. Уједно, кандидаткиња ће изнети критику позитивноправног решења да подносилац захтева за процену радне способности, у одређеним случајевима, сноси трошкове процене. Иако је правило да у случају незапослених лица и лица запослених у предузећу за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, трошкове процене сноси Национална служба за запошљавање, друга лица која траже запослење, запослена лица или послодавац самостално сnose трошкове процене. Кандидаткиња ће указати се на чињеницу да се услед оваквог решења особе са инвалидитетом додатно онемогућавају да изврше потребну процену, имајући у виду да су неретко слабијег материјалног стања. Самим тим, биће обрађено и питање легитимности решења да поменути трошкови, независно од подносиоца, не падају на терет Националне службе за запошљавање, већ да се (изузимајући послодавца) финансирају од стране оних који су материјално најугроженији.

Трећи део докторске дисертације кандидаткиња ће посветити анализи развоја правне заштите особа са инвалидитетом из различитих историјских, међународних и домаћих перспектива. Прво поглавље трећег дела ће, тако бити посвећено, историјском развоју правне заштите особа са инвалидитетом. Биће сагледано то како се однос према особама са инвалидитетом развијао током

историје, укључујући период ране историје, средњег века и новог века, све до признавање права особа са инвалидитетом на међународном нивоу. Кандидаткиња указује да, иако не постоји мноштво научних извора, поготово за период ране историје, захваљујући делима историчара може се стећи слика о положају особа са инвалидитетом кроз историју. У овом делу рада кандидаткиња жели представити пут схватања инвалидитета. Наиме, почеци схватања инвалидитета везују се за магијска веровања, те се инвалидитет схватао као вид обележавања од стране виших сила у древним друштвима, што представља драстичну разлику у односу данашње схватање инвалидитета односно особа са инвалидитетом као равноправних чланова друштва.

Наставак трећег дела дисертације кандидаткиња ће посветити међународном признавању права особа са инвалидитетом. У том смислу, биће разматрани међународни стандарди који су обликовали правну заштиту особа са инвалидитетом, укључујући документе Организације уједињених нација, која је усвојила низ кључних докумената који дефинишу права особа са инвалидитетом, почевши од Универзалне декларације о људским правима из 1948. године, која поставља основне принципе једнакости и недискриминације. Декларација о правима ментално ретардираних особа из 1971. године и Декларација о правима особа са инвалидитетом из 1975. године усмеравају се на специфичне потребе ове популације, док Конвенција о правима особа са инвалидитетом из 2006. године представља најважнији међународни инструмент који се темељи на инклузивном приступу потребама особа са инвалидитетом.

Кандидаткиња ће истражити и правни оквир заштите права особа са инвалидитетом на нивоу Међународне организације рада, као специјализоване агенције Уједињених нација. То ће укључити анализу докумената као што су Устав Међународне организације рада, Филаделфијска декларација, универзални стандарди о достојанственом раду, те универзални стандарди о спречавању дискриминације у запошљавању и професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом. Кандидаткиња сматра да су ови стандарди имали кључну улогу у обликовању политика и пракси на пољу рада за особе са инвалидитетом.

Кандидаткиња ће се фокусирати и на правни оквир заштите Савета Европе, укључујући Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода из

1950. године, као и друге релевантне документе као што су Делимични споразум у области социјалног и јавног здравља из 1958. године, (Ревидирана) европска социјална повеља и стратегије Савета Европе о инвалидитету. Биће анализирана и пракса Европског суда за људска права, као и „јуриспруденција“ Европског комитета за социјална права, које су од значаја за признавање и заштиту права особа са инвалидитетом у европском контексту. Коначно, последњи део текста кандидаткиња ће посветити положају особа са инвалидитетом у домаћем праву кроз периоде Кнежевине Србије, Краљевине Србије, прве Југославије, СФРЈ и Републике Србије након распада СФРЈ. Кандидаткиња ће истраживати законе, политике и праксе који су обликовали положај особа са инвалидитетом у овим временским координатама.

Четврти део докторске дисертације кандидаткиња ће посветити праву на рад, као неутуђивом људском праву, које представља једно од основних економских права свих појединаца, укључујући и особе са инвалидитетом. Право на рад особа са инвалидитетом представља кључну компоненту у остваривању њихове економске независности. Поред тога оно доприноси и социјализацији особа са инвалидитетом као и јачању самопоуздања код ових лица. Наиме, како је право на рад основно економско право особа са инвалидитетом, а како с друге стране, његово остваривање наилази на низ препрека, да би се осигурало целовито разумевање значаја права на рад за особе са инвалидитетом, кандидаткиња сматра да је првобитно потребно разумети само право на рад и његове битне елементе. Тако, право да се зарађује за живот на основу слободно изабраног занимања односно запослења подразумева могућност сваке особе, без обзира на врсту инвалидитета, да изабере своје занимање односно запослење, те да на основу њега зарађује за достојанствен живот и да кроз рад развија своју личност. Наиме, свако има право да на основу рада стиче материјалну добит која ће омогућити како достојанствен живот запосленог, тако и чланова његове породице. Право на слободан приступ носиоцима послова запошљавања значи да особе са инвалидитетом имају једнак приступ информацијама о доступним радним местима и да могу конкурисати за иста на једнак начин као и било која друга особа. Такође, подразумева и право на једнаку доступност услугама које пружају службе и агенције за запошљавање, као и програмима доквалификације и преквалификације, каријерном саветовању и професионалној оријентацији, као и посредовању у

запошљавању. Даље, право на безбедан рад подразумева право запослених на здраву и безбедну радну средину и корелативно томе обавезу послодаваца да обезбеде сигурне услове рада за све запослене, уз примену адекватних мера заштите на радном месту, укључујући прилагођавање радног места потребама особе са инвалидитетом на начин који је за њу безбедан. Право на достојанствен рад значи да сваки радник, без обзира на инвалидитет, треба да буде третиран са поштовањем, на једнакој основи са другима и као такав заштићен од дискриминације. Право да се не буде експлоатисан на раду осигурава да особе са инвалидитетом не буду изложене злоупотребама на начин на који би послодавци користили њихов осетљив положај ради прибављања сопствене користи. Право на заштиту од незаконитог престанка радног односа штити запослене, укључујући и особе са инвалидитетом, од незаконитих отказа те на тај начин доприноси сигурности њиховог радног места. Право на заштиту за случај невољне незапослености јесте право особе са инвалидитетом које се привремено налазе без посла на одговарајући вид подршке. Коначно, иако обавеза вођења политике пуне запослености не ствара обавезу за државу да сваком лицу гарантује одређено радно место, подразумева напоре државе да води активну политику запослености, те на тај начин ствара подстицаје за запошљавање особа са инвалидитетом. Даље, кандидаткиња ће указати да су људска права универзална, међузависна, неотуђива и недељива права, која припадају свим људима, укључујући и особе са инвалидитетом. Такође, кандидаткиња истиче да људска права чине недељиву целину, те да је подела људских права на права прве, друге и треће генерације превазиђена, како се људска права не могу рангирати алудирајући да одређена права имају већи значај у односу на друга. Уједно, кандидаткиња препознаје да су људска права међусобно зависна. На пример, право на рад је уско повезано са правом на образовање, правом на праведне услове рада, правом на правичну зараду, правом на слободу удруживања и многим другим људским правима. Даље, приступ образовању омогућава особама са инвалидитетом да стекну вештине и знања потребна за запошљавање из ког разлога се као посебан изазов истиче повезаност дискриминације у образовању и на раду. Право на рад захтева, пре свега праведне услове рада, другим речима, право на ограничено радно време, дневни, недељни и годишњи одмор, плаћена и неплаћена одсуства, прилагођено радно место потребама особа са инвалидитетом, дакле, право на достојанствене

услове рада. Без делотворног остваривања права на рад не може бити речи ни о делотворном остваривању права на (правичну) зараду, имајући у виду да радни однос подразумева размену добара између запосленог и послодавца - обављеног рада и накнаде за рад. Међутим, није довољно само пружити накнаду запосленом, већ је нужно да она буде правична. У том смислу, особе са инвалидитетом имају право на једнаку зараду за рад исте вредности, на чију висину не сме утицати њихов инвалидитет. Особе са инвалидитетом, као и сви други радници, имају и право да се удружују како би представљали, штитили и унапређивали своје интересе на тржишту рада и борили се за боље услове рада. Самим тим је рад „спона“ између запосленог и синдиката као удружења запослених. Право на рад је уско повезано и са правом на поштовање приватног живота јер радно окружење може значајно утицати на приватни живот запосленог. Право на приватност на раду, притом, подразумева заштиту личних података и право на радно окружење које не нарушава приватност особа са инвалидитетом, а поготово имајући у виду да су подаци о здравственом стању препознати као нарочито осетљиви подаци, те да са њима треба поступати са нарочитом пажњом. У случају нарушавања права на рад (али и права из радног односа) особе са инвалидитетом имају право на правично суђење како би од стране судских (и других) органа осигурале заштиту својих права.

Имајући у виду значај права на рад, кандидаткиња ће обрадити и питање признавања и заштите права на рад као основног људског права које је прокламовано и заштићено међународним правним инструментима и националним законима. Гарантовање права на рад у међународним правним инструментима осигурава да особе са инвалидитетом имају правну основу за остваривање својих радних права. Ратификацијом међународних конвенција и усвајањем препорука међународних организација ствара се оквир за признавање и заштиту права на рад у националним законодавствима. Самим тим, ствара се обавеза за државе да усвоје законе и политике које промовишу и штите право на рад, тј. стварају се услови за његово делотворно остваривање.

Кандидаткиња ће указати и на изазове у остваривању и заштити права на рад у савременом свету рада, што обухвата питања дигитализације и нових облика рада, укључујући појаву платформских радник, радника који обављају рад на

даљину или код куће. Притом се полази од уверења да нови облици рада могу, донекле, допринети елиминисању предрасуда и стереотипа који прате особе са инвалидитетом. Такође, рад на даљину и рад од куће смањују физичке баријере приступачности радног места са којима су суочене одређене особе са инвалидитетом. Уједно, кандидаткиња сматра да овакав рад пружа могућност особама са инвалидитетом да донекле прилагоде своје радно време и послове које обављају својим могућностима, како путем одређених дигиталних платформи добијају прилику да сами бирају своје клијенте, цену рада и дужину свог радног времена. Кандидаткиња указује да не треба изгубити из вида да овакав рад са собом носи и низ правних недоумица које ће тежити да идентификује и одгонетне у овом делу докторске дисертације.

Даље, кандидаткиња ће обрадити вишедимензионално питање остваривања права на рад, првенствено заснивањем радног односа. С друге стране, кандидаткиња указује да је важан и рад ван радног односа, који обухвата различите облике радног ангажовања који се не заснивају на традиционалном радном односу, као што су обављање привременим и повременим пословима, ангажовање на основу уговора о делу или стручно оспособљавање/усавршавање и samozapošljavanje. Кандидаткиња истиче да је важно анализирати предности и недостатке ових облика рада за особе са инвалидитетом. Иако ови облици ангажовања доприносе интеграцији запосленог у радну средину, обезбеђују одређени приход (изузев стручног оспособљавања/усавршавања), те пружају особама са инвалидитетом могућност да додатно развијају своје вештине, они, наиме, носе са собом и низ ризика. Законска заштита у случају престанка радног односа се, тако, не примењује на ове случајеве, како се ова лица не третирају као запослени. С друге стране, предметно послови су по правилу и временски ограничени, што указује да особама са инвалидитетом не осигуравају и одређени ниво стабилности, који им је преко потребан. На крају, управо су овакви облици ангажовања неретко и видови злоупотреба и кршења закона од стране послодавца, будући да се закључују уместо уговора о раду, иако постоји трајна или трајнија потреба послодавца за радом другог. С друге стране, samozapošljavanje омогућава особама са инвалидитетом да саме организују свој рад, те да се у том погледу и саме јављају као послодавци, уколико запошљавају друга лица. Међутим, кандидаткиња сматра да је посебно проблематична заштита samozapošljenih жена

са инвалидитетом, имајући у виду ниске износе накнада за време одсуства са рада услед трудноће и порођаја, односно неге детета.

У *петом делу* докторске дисертације кандидаткиња ће разматрати основна начела радног права и њихов значај за остваривање радних права особа са инвалидитетом. Наиме, основна начела радног права представљају темељна начела која регулишу радне односе и пружају заштиту свим радницима, укључујући особе са инвалидитетом.

Кандидаткиња сматра да је начело слободе рада од суштинског значаја за особе са инвалидитетом јер им омогућава да слободно бирају занимања која одговарају њиховим способностима, животном и професионалном искуству и интересовањима. Међутим, кандидаткиња препознаје да се слободи рада супротставља слобода предузетништва која се везује за послодавце. Наиме, послодавци имају право да слободно бирају своје сараднике, имајући у виду да они сноси ризик пословања. Самим тим, послодавци бирају као запослене она лица за која верују да ће најбоље допринети пословном успеху. С друге стране радни однос представља врсту односа који се заснива *intuitu personae*, самим тим и запосленима, али и послодавцима је важан избор лица са којим ће засновати радни однос. Међутим, како се управо под изговором слободе предузетништва нарушава начело једнаке доступности радних места под једнаким условима, кандидаткиња сматра да оваква слобода нужно мора имати одређене границе. Управо из тог разлога, а са посебним освртом на заштиту особа са инвалидитетом, у овом делу докторске дисертације биће обрађено и питање ограничења послодавчеве слободе избора сарадника, на начин на који се постиже већа заступљеност особа са инвалидитетом у групи запослених и самим тим доприноси инклузији на радном месту.

Затим, кандидаткиња ће обрадити и начело забране дискриминације и начело једнакости. У том смислу ће бити указано на разлику између формалне и суштинске једнакости, те на околност да формална једнакост нужно не обезбеђује и суштинску једнакост. Поред тога, биће уочене и на разлике између хоризонталне и вертикалне једнакости, односно једнакости између запослених и неједнакости која постоји између послодавца и запослених. Кандидаткиња препознаје да начело једнакости има свој позитивни и негативни облик. Позитивни облик испољава се као начело једнаких шанси у поступању у запошљавању и на раду, што даље значи

да запослење треба свим кандидатима бити доступно под једнаким условима. Иако се могу разликовати општи и посебни услови за заснивање радног односа, кандидаткиња посебно истиче недопуштеност прописивања личних својстава као посебног услова за заснивање радног односа. Такође, у пројекту дисертације је указано да је општа здравствена способност престала бити општи услов за заснивање радног односа, те да самим тим особама са инвалидитетом не смеју неоправдано бити недоступна радна места која могу да обављају према својој преосталој радној способности. С друге стране, кандидаткиња ће разматрати и допуштене изузетке од забране прављења разлика међу кандидатима на основу личног својства, а посебну пажњу ће посветити питању инвалидитета као (не)допуштеног услова за заснивање радног односа. Имајући у виду афирмативне мере у области запошљавања, кандидаткиња сматра да циљно запошљавање особа са инвалидитетом не би се могло сматрати дискриминацијом осталих тражилаца запослења. С друге стране, кандидаткиња држи да је неоправдано онемогућити запошљавање особа са инвалидитетом на оним радним местима на којима моторичке или когнитивне карактеристике нису оправдан и нужни услов прављења разлика међу кандидатима. Овај случај би практично представљао основ за незаснивање радног односа, на шта ће кандидаткиња темељније указати у самој дисертацији. Начело једнакости има и свој негативан облик и то у форми забране дискриминације у запошљавању и на раду. Дискриминација особа са инвалидитетом чини се као свеprisутна тема и непремостива препрека за особе са инвалидитетом. Управо из тог разлога кандидаткиња ће посебну пажњу посветити овом питању. Да би се потпуно разумела штетна дејства и ризици које дискриминације носи биће објашњен појам дискриминације, као и елементе из којих се дискриминаторско понашање састоји. Након што буду постављени темељи разумевању дискриминације, кандидаткиња ће размотриће се и питање дискриминације маргинализованих група у области радних односа. Самим тим, неопходно ће указати на чињеницу да како сваки инвалидитет није исти, тако није иста ни дискриминације сваке особе са инвалидитетом. С друге стране, неретки су случајеви преплитања инвалидитета и других личних својстава, услед чега се јављају нарочито осетљиве категорије попут жена са инвалидитетом, дискриминисане услед инвалидитета ког поседују с једне стране и свог пола са друге. Кандидаткиња ће указати да се положај особа са инвалидитетом разликује и

у зависности од њиховог узраста, расе, вере, економског и социјалног статуса и бројних других личних својстава.

Кандидаткиња ће разматрати и облике дискриминације, те указати на разлике између непосредне и посредне дискриминације, дискриминаторског и сексуалног узнемиравања, вишеструке, поновљене и продужене дискриминације. Поред тога, биће обрађено и питање укрштене дискриминације, као посебно тешког облика дискриминације жена са инвалидитетом. Женама са инвалидитетом пориче се, наиме, њихова улога супруге и мајке али и запослене. Спутаване са двеју страна жене са инвалидитетом имају не само велики ризик од незапослености већ наилазе и на низ потешкоћа у погледу заштите свог приватног и породичног живота. На крају, кандидаткиња ће обрадити и питање „позитивне дискриминације“ те изнети став у погледу превазиђености овог појма. Наиме, синтагма „позитивна дискриминација“ представља антоним, односно појмове који су међусобно супротни. Дискриминација означава неоправдано прављење разлика, те као таква не треба бити окарактерисана као позитивна, иако је познато значење које стоји иза овог термина. Уместо термина позитивне дискриминације, кандидаткиња ће понудити алтернативна решења, попут афирмативних или посебних мера. У петом делу докторске дисертације биће указано и на важне стандарде на међународном нивоу и на национални оквир заштите од дискриминације, те на разлике између појмова једнакост и инклузија.

Кандидаткиња ће посебно разматрати и трипартитна тела као органе који окупљају представнике владе, синдиката и послодаваца. Особе са инвалидитетом, у начелу, имају важну улогу у овим телима, јер заступају своје интересе и доприносе развоју инклузивних политика запошљавања. Међутим, иако је од нарочитог значаја заступљености особа са инвалидитетом у трипартитним телима (и синдикатима), кандидаткиња сматра да заступљеност није на одговарајућем нивоу. Управо из тог разлога биће указано на недовољну заступљеност особа са инвалидитетом у овим телима и последично томе на последице које такав режим оставља по особе са инвалидитетом, као лица о чијим правима они доносе одлуке.

Кандидаткиња ће разматрати и начело веће повољности за запослене (са инвалидитетом), те могућност прописивања повољнијих услова рада за особе са инвалидитетом, како би се осигурала њихова интеграција у радну средину и

компензовале евентуалне разлике у способностима. То укључује приступ посебним обукама, прилагођеним радним местима и другим мерама које олакшавају рад и напредовање особа са инвалидитетом на раду. Кандидаткиња сматра да су особама са инвалидитетом неретко потребни повољнији услови рада, краће радно време, могућност рада на даљину и од куће, дужи одмор у току радног дана и слично.

Шести део докторске дисертације ће бити посвећен запошљавању особа са инвалидитетом, што, како кандидаткиња сматра, представља питање од суштинског значаја за друштво које претендује да буде инклузивно, а које се регулише бројним прописима како на међународном, тако и на националном нивоу. Гледајући на међународном и регионалном плану међународне и регионалне организације, укључујући Организацију уједињених нација, Међународну организацију рада, Савет Европе и Европску унију, развиле су стандарде и смернице за промоцију инклузивног запошљавања особа са инвалидитетом. Њихови акти истичу принципе једнаких могућности за све, без обзира на лична својства и позивају државе чланице да усвоје мере за подршку запошљавању ових лица. С друге стране, у Републици Србији, закони и подзаконски акти пружају основу за заштиту права особа са инвалидитетом у области запошљавања. Националне стратегије, посебно оне које промовишу инклузију особа са инвалидитетом, како се истиче у пројекту дисертације, имају кључну улогу у побољшању могућности запошљавања особа са инвалидитетом и пружају додатне смернице у погледу заштите права ове групе лица.

Поред наведеног, кандидаткиња тежи да укаже на значај колективних уговора. Наиме, у складу са принципом *in favor laborem*, овим општим актима се могу предвидети услови рада повољнији од оних предвиђених законом. Самим тим, колективни уговори имају изузетан значај, имајући у виду да, за разлику од правилника о раду код послодавца, исти представљају сагласности воља уговорних страна, послодавца (удружења послодаваца) и синдиката. Захваљујући колективним уговорима може се осигурати већи обим признавања права за особе са инвалидитетом. С друге стране, кандидаткиња ће настојати да обради постојеће (доступне) колективне уговоре закључене за јавни сектор, те указати у којој мери су они посвећени побољшању положаја особа са инвалидитетом. Додатно, имајући у виду незавидан положај особа са инвалидитетом у Републици Србији, биће

анализирано и запошљавање особа са инвалидитетом у одабраним страним државама. Првенствено ће бити указано на државе у тзв. региону, након чега ће бити представљена решења и у другим државама Европе, али и државама Северноамеричког континента, као и Азије. На овај начин кандидаткиња тежи да укаже како на позитивна решења, тако и она која су подложна критици те да сагледа делотворност решења у домаћем праву у односу на решења у другим државама.

Кандидаткиња ће обрадити и принцип једнаке доступности радних места свима под једнаким условима, који је од суштинске важности за инклузивно запошљавање особа са инвалидитетом. Ово укључује оглашавање слободних радних места, улогу јавних служби за запошљавање, приватних агенција за запошљавање и других носилаца послова запошљавања у обезбеђивању једнаког приступа радним местима, независно од личних својстава. Такође, указаће и на чињеницу да овај принцип нема апсолутни карактер, те да у одређеним случајевима постоји могућност, али и потреба, прављења одређених разлика.

Након тога, биће обрађено питање тестирања кандидата за запослење. Наиме, кандидаткиња сматра да су стандардизовани тестови било физичке способности, психолошки тестови или тестови интелигенције редовно креирани по моделу „уобичајеног“ кандидата, дакле, не узимајући у обзир одређене потешкоће било моторних или когнитивних способности. Самим тим, указаће се на потребу прилагођавања ових тестова потребама особа са инвалидитетом, како би се и овим лицима пружила могућност да буду конкуренти другим лицима, наравно у случајевима у којима и алтернативни тестови могу омогућити правилну процену професионалних способности кандидата за запослење.

Важан сегмент дисертације биће посвећен препрекама за запошљавање особа са инвалидитетом. Кандидаткиња, наиме, сматра да предрасуде и стереотипи често представљају водећу препреку запошљавању особа са инвалидитетом, услед чега се занемарују квалитети које ове особе поседују, те се оне посматрају примарно кроз инвалидитет који поседују. Услед тога их друштво, а самим тим и послодавци као део друштва, сматрају за мање способне те као лица која су крхког здравља услед чега их доживљавају као ризик. Уједно, физичка неприступачност радних места може бити велика препрека за запошљавање особа са инвалидитетом.

Физичке баријере приступачности јављају се већ од самог процеса интервјуисања и селекције. Наиме, уколико пословни простор послодавца не садржи помагала попут лифтова, рампи, паркинг места за особе са инвалидитетом, или друга потребна помагала кандидати неће чак ни моћи да приступе самом тестирању, те у том погледу бивају „елиминисани“ пре него што су им пружене могућности да се подвргну претходној провери радних способности.

Биће обрађено и питање запошљавање особа са инвалидитетом под општим и посебним условима. Кандидаткиња препознаје да инвалидитет није инхерентна мана особа, већ да на њега утичу социјалне баријере, што је кључно за разумевање социјалног модела инвалидитета. Овај модел подстиче инклузивно запошљавање особа са инвалидитетом на отвореном тржишту рада, без прилагођавања радног места потребама особа са инвалидитетом. Многе особе са инвалидитетом су у могућности да се запосле под општим условима, што доноси низ предности како њима самима, тако и послодавцима. Биће обрађено питање да ли запошљавање под општим условима доприноси већој вероватноћи запошљавања особа са инвалидитетом. Наиме, уколико послодавци немају трошак прилагођавања, спремнији су да запосле особу са инвалидитетом. С друге стране, кандидаткиња ће обрадити и питање да ли запошљавање под општим условима смањује ризик од дискриминације, у том погледу да се особе са инвалидитетом не посматрају кроз инвалидитет већ се, пошто су запослени под општим условима као и други запослени, доживљавају „једнаким“. С друге стране, за оне особе са инвалидитетом које захтевају посебне услове на радном месту, разумно прилагођавање има кључну улогу. Овај део дисертације укључиваће универзалне и регионалне стандарде разумног прилагођавања, национални правни оквир и техничке и организационе мере прилагођавања.

У оквиру овог дела дисертације, кандидаткиња ће разматрати и заштићено запошљавање које, често везано за медицински модел инвалидитета, пружа алтернативу за особе са тежим инвалидитетом. Оно укључује радионице, предузећа за професионалну рехабилитацију и социјална предузећа.

Након тога, кандидаткиња ће обрадити и питање професионалне рехабилитације која игра кључну улогу у припреми особа са инвалидитетом за тржиште рада. Обезбеђивање потребних обука, подршке и ресурса за стицање

релевантних вештина помаже им у конкуренцији за послове на отвореном тржишту рада. Уједно ће бити указано и на значајне међународне стандарде о професионалној рехабилитацији особа са инвалидитетом, као и на питање који су то кључни предиктори за успех професионалне рехабилитације односно запошљавање након ње.

Биће разматране и квоте за запошљавање особа са инвалидитетом. Наиме, послодавци у Републици Србији који запошљавају одређени број запослених (без инвалидитета) у обавези су да запосле и одређени број лица са инвалидитетом. Ова мера, уз одговарајуће санкције и награде, промовише запошљавање особа са инвалидитетом. Кандидаткиња, међутим, сматра да резултати које су показале квоте за запошљавање особа са инвалидитетом нису на завидном нивоу, те ће се у овом делу докторске дисертације бавити и критичком анализом правног режима и делотворности квота за запошљавање, уз указивање на решења из других правних система.

Додатно, указаће и на државне подстицаје, као што су пореске олакшице или субвенције за послодавце који запошљавају особе са инвалидитетом, који могу имати значајну улогу у подржавању запошљавања. Ови подстицаји могу смањити трошкове запошљавања и мотивисати послодавце да запосле особе са инвалидитетом. Наиме, у домаћем систему постоји низ програма које организује Национална служба за запошљавање уз пореске олакшице, међутим изостају обуке за послодавце који треба да запосле особе са инвалидитетом. Како је раније указано, имајући у виду став који постоји према овим лицима, нужно је радити на промени свести послодаваца. С друге стране, поменути програми носе са собом и одређене ризике, како неретко представљају само краткотрајно решење те доприносе запошљавању само у периоду коришћења подстицаја, на шта ће кандидаткиња посебно указати у дисертацији.

Седми део докторске дисертације биће посвећен важнијим радним правима особа са инвалидитетом. Кроз проучавање и анализу ових права, отвара се пут ка бољем разумевању изазова са којима се особе са инвалидитетом суочавају у свету рада.

Овај део докторске дисертације ће бити започет разматрањем права на једнаку зараду за рад једнаке вредности, управо из разлога што се особе са инвалидитетом често се суочавају са ризиком дискриминације у погледу остваривања овог, основног права из радног односа. Кандидаткиња сматра да су посебно рањиве жене са инвалидитетом које се суочавају са додатним изазовима у погледу приступа правичној заради. Као једна од препрека остваривању принципа једнакости зараде стоји клаузула о заради као поверљивој информацији у уговору о раду. Наиме, овакве одредбе обично прописују да је у случају откривања висине зараде, која се сматра поверљивом, запослени дужан да послодавцу накнади штету. Штавише, у пракси се јављају и примери уговарања уговорне казне за овакве повреде иако постоје ставови Врховног касационог суда да, због дисбаланса власти, уговорној казни нема места у уговору о раду. У овом случају, запослени долази у недоумицу, да ли се поморити са чињеницом да је потенцијално потплаћен или се свесно изложити ризику плаћања накнаде штете. С друге стране, иако законодавац прописује минималну зараду, присутне су праксе послодаваца да преостали износ новца запослени добија „на руке“. Дакле, чак иако уговор о раду гласи на одређени износ нето и бруто зараде, на овај начин се не постиже транспарентност нити се доприноси једнакости, уколико се одређени износ исплаћује мимо уговореног износа, што је посебан проблем како са стране избегавања пореских прописа, тако и из угла ризика дискриминације запослених. Такође, кандидаткиња ће указати и на проблематику законског решења по ком се „зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде“. Дакле, послодавци могу да повећају односно смање зараду неком лицу у зависности од његовог доприноса. С друге стране, ту је злоупотреба праксе исплате бонуса, поготово имајући у виду чињеницу да закон не ограничава послодавце у погледу висине нити учесталости исплате бонуса. Право на једнакост зараде за рад једнаке вредности подржано је разним међународним конвенцијама и законима на националном нивоу, а на које ће кандидаткиња посебно указати у дисертацији.

Након тога, биће разматрано право особа са инвалидитетом на приступ стручном усавршавању, образовању и могућностима за напредовање у професионалној каријери. Међутим, постоји претња дискриминације која може ограничити њихове могућности за напредовање. На пример, особе са

инвалидитетом могу бити суочене са препрекама које их спречавају да у потпуности искористе могућности за обуку и образовање, уколико њена садржина или начин извођења и провере стечених вештина, знања и искуства није прилагођена њиховим потребама. Дакле, сваки вид развоја вештина и способности мора нужно бити прилагођен потребама особа са инвалидитетом. Уједно, кандидаткиња ће обрадити и питање оправданости инвалидитета, како постојећег тако и стеченог, као основа за престанак стручног усавршавања. Наиме, у domeћем законодавству постоји правило да уколико запослени престане да похађа стручно усавршавање, оспособљавање или образовање дужан је да послодавцу надокнади трошкове које је имао, осим уколико је за престанак имао оправдани разлог.

Даље, право на безбедан и здрав рад такође ће бити обрађено у овом делу докторске дисертације. Ово право подразумева обавезу послодавца да обезбеди радно окружење у којем су ризици по здравље и безбедност отклоњени или минимализовани, а запослени, укључујући особе са инвалидитетом, заштићени од потенцијалних повреда или болести. Особе са инвалидитетом имају специфичне потребе када је у питању безбедност и здравље на раду. То може укључивати потребу за приступом посебним средствима или прилагођеним радним местима. Самим тим, средства рада и опрема морају бити прилагођени њиховим могућностима како би се смањили ризици од потенцијалних повреда. Кандидаткиња истиче да су послодавци дужни да предузму све разумне кораке како би обезбедили безбедност и здравље запослених, укључујући идентификацију потенцијалних ризика на радном месту и предузимање мера за њихово смањење. Како би се осигурала безбедност особа са инвалидитетом, послодавци морају пажљиво размотрити њихове посебне потребе и обезбедити одговарајуће ресурсе и обуку. Кандидаткиња ће осветлити и питање посебне заштите здравља и безбедности особа са инвалидитетом на раду, у зависности од врсте инвалидитета који поседују. На пример, особама оштећеног вида могу бити потребне смернице за кретање на радном месту или додатна обука за рад са одређеним алатима или уређајима. Након тога, кандидаткиња ће указати и на чињеницу да повреде на раду и професионалне болести могу бити узрок инвалидитета, те на право запослених на накнаду штету, као и на поступак пријављивања и извештавања о насталој повреди на раду односно професионалној болести.

Посебну пажњу ће посветити значају инспекције рада у обезбеђивању здраве и безбедне радне средине. Надзор над спровођењем мера безбедности и здравља на раду кључан је за обезбеђивање усклађености са законима и прописима. Инспекције могу идентификовати пропусте и пружити препоруке за побољшање безбедности на радном месту, чиме се смањује ризик од повреда и болести особа са инвалидитетом, те прописати казне за послодавце који не штите безбедност и здравље на раду. Као закључак овог поглавља кандидаткиња ће указати да заштита здравља и безбедности на раду за особе са инвалидитетом захтева пажљиво планирање, обуку и спровођење мера које узимају у обзир њихове специфичне потребе и изазове с којима се суочавају.

У наставку ће бити обрађено и питање права на достојанство на раду, са посебним освртом на заштиту од злостављања на раду и право на поштовање приватности. Особе са инвалидитетом су посебно рањиве као жртве злостављања на раду, које може долазити како од стране колега, тако и послодавац као и клијената послодаваца. Особе са инвалидитетом такође наилазе на потешкоће када је у питању поштовање њиховог права на приватност, а поготово на заштиту података о здравственом стању као нарочито осетљивог податка о личности.

На крају, кандидаткиња препознаје да особе са инвалидитетом имају и своје специфичне потребе у погледу других права која су законом загарантована. У овом делу изнеће одређене *de lege ferenda* могућности, те указати на потребу примене постојећих законских решења о дужини трајања радног времена како би исто било прилагођено потребама особа са инвалидитетом. Даље, иако Закон о раду прописује случајеве плаћеног одсуства (склапање брака, порођај супруге, тежа болест члана уже породице, смрт члана уже породице, добровољно давање крви) ова листа не представља *numerus clausus*, већ послодавци својим интерним актима могу предвидети и друге случајеве плаћеног одсуства са рада. Кандидаткиња ће, притом, указати на разлике између одсуства са рада услед привремене спречености за рад и посебних видова плаћеног одсуства, која могу бити од посебног значаја за особе са инвалидитетом. У случају одсуства услед привремене спречености за рад услед болести или повреде ван рада, запосленом припада право на 65% основне зараде, док у случају плаћеног одсуства, запослени остварује право на 100% своје зараде. Самим тим, кандидаткиња сматра да посебни видови плаћеног одсуства за

особе са инвалидитетом нужно налажу накнаду зараде у стопроцентном износу. Додатно, кандидаткиња сматра да би, у циљу подстицања запошљавања особа са инвалидитетом, накнада зараде (и припадајућих доприноса) запосленог који је одсутан са рада услед привремене спречености са рада, и у првих 30 дана требало да се финансира из буџета Републике Србије. На крају овог поглавља, кандидаткиња ће обрадити и појам и значај колективних права за особе са инвалидитетом.

Осми део докторске дисертације биће посвећен питању посебне заштите особа са инвалидитетом у случају престанка радног односа. Наиме, постоји неколико основа престанка радног односа и то, по сили закона, дакле независно од воље уговорних страна, вољом запосленог, вољом послодавца или споразумом запосленог и послодавца. кандидаткиња сматра да престанак радног односа за особе са инвалидитетом представља нарочито важно питање, које захтева посебну пажњу и заштиту, како би се обезбедило да особе са инвалидитетом не буду жртве незаконитог престанка радног односа. У овом делу биће преиспитивани различити основи престанка радног односа и ризике које сваки од њих са собом носи. У случају престанка радног односа независно од воља уговорних страна јавља се неколико недоумица. Такав је случај, најпре, са престанком радног односа услед протеча рока на који је заснован. Иако се може окарактерисати као „престанак независно од воље уговорних страна“, то нужно не мора бити случај. Наиме, уговор о раду, као и сваки други уговор представља сагласност воља, што указује на чињеницу да након престанка важења уговора о раду на одређено време, послодавац и запослени се могу споразумети било да закључе уговор о раду на неодређено време, било, уколико за то има услова уговор о раду на одређено време. С друге стране, како услед погоршања здравственог стања може доћи до потпуног и трајног губитка радне способности, то ће кандидаткиња указати на последице које потпуни и трајни губитак радне способности особа са инвалидитетом оставља по њихово радно ангажовање. Наиме, иако постоји јасна разлика између инвалидитета и инвалидности, у одређеним случајевима, а услед прогресивног погоршања здравственог стања особа са инвалидитетом, може наступити и потпуну и трајни губитак радне способности који се не може отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом, што представља један од услова за остваривање права на инвалидску пензију, али и за престанак радног односа по сили закона.

Након тога, кандидаткиња ће указати и на проблематику престанка радног односа на иницијативу запосленог. Запослени може да иницира престанак радног односа из различитих разлога, укључујући и ситуације када је суочен са нехуманим условима рада. Међутим, иако је запослени иницирао престанак радног односа, треба указати на појам тзв. приписивања отказа послодавцу. Наиме, иако је запослени иницирао престанак радног односа, отказ уговора о раду не мора нужно њему бити приписан. Тако, уколико послодавац није предузео мере заштите здравља и безбедности на раду, а што представља посебан ризик за особу са инвалидитетом, услед чега је запослени дао отказ, такав отказ се приписује послодавцу. Значај приписивања отказа се огледа у чињеници да запослени који је иницирао престанак радног односа, по редовном току ствари, не остварује право на новчану накнаду за случај незапослености. Међутим, уколико се такав отказ може приписати послодавцу, кандидаткиња сматра да је оправдано признати право запосленима на остваривање овакве накнаде, ово тим пре што у важећем радном законодавству Републике Србије више не постоје правила о изнуђеном отказу.

Даље, споразумни престанак радног односа се постиже уз сагласност обе стране, запосленог и послодавца. Међутим, иако формално постоји сагласност, то нужно не мора бити случај. Наиме, постоји распрострањена пракса злоупотребе овог института, те послодавци неретко инсистирају, управо, на овом основу престанка радног односа. Разлог који се крије иза тога је мала могућност покретања спора против послодаваца како се споразум, за разлику од решења, може оспоравати само услед мана воље. Имајући у виду нарочиту осетљивост особа са инвалидитетом, те потенцијалне уцене послодаваца које ову групу посебно погађају, кандидаткиња ће упутити на ризике које споразумни престанак радног односа са собом носи.

С друге стране, престанак радног односа на иницијативу послодавца може бити посебно ризичан за особе са инвалидитетом. Реч је о ситуацији када послодавац доноси одлуку о престанку радног односа, а инвалидитет је неретко један од чинилаца који се разматра приликом доношења такве одлуке. Иако послодавац има право избора својих сарадника те и могућност доношења одлуке о престанку сарадње, када се ради о особама са инвалидитетом, ово питање постаје посебно осетљиво и нужно треба подлећи додатној регулативи како би се

осигурало да се у овом случају не врши дискриминација или злоупотреба права на отказ.

Кандидаткиња ће, најпре, одговорити на питање да ли се инвалидитет може сматрати оправданим основом за престанак радног односа. Наиме, уколико је током трајања радног односа дошло до појаве инвалидитета, послодавци су дужни да запосленом понуде радно место које одговара (промењеном) здравственом стању. С друге стране, уколико не постоји радно место на које особа са инвалидитетом може бити премештена, чак ни након додатне обуке односно оспособљавања, поставља се питање да ли послодавац може законито да запосленом откаже уговор о раду. Поред тога, и други случајеви се могу замислити, попут ситуације када је дошло до погоршања већ постојећег инвалидитета, те запослени не може и даље бити запослен под општим условима већ постоји потреба прилагођавања. Самим тим, биће обрађено и питање (накнадног) разумног прилагођавања радног места потребама особа са инвалидитетом те дилему да ли у овом случају послодавац има право да откаже уговор о раду услед високих трошкова прилагођавања.

Даље, биће указано и на додатне ризике који се могу јавити. Наиме, ако запослени привремено није у могућности да обавља своје радне задатке због повреде или болести, послодавац не може иницирати престанак радног односа све док траје привремена спреченост за рад. Кандидаткиња, међутим, сматра да је нарочито деликатно питање престанка радног односа непосредно након престанка привремене спречености на рад, односно повратка на рад након тзв. боловања, а које ће обрадити у овом делу дисертације.

Надаље, јавља се и питање изнуђеног отказа уговора о раду. Наиме, особе са инвалидитетом могу бити приморане да саме иницирају престанак радног односа због неодговарајућих услова или нехуманог третмана од стране послодавца. С друге стране, у судској пракси се јављају и случајеви „бланко“ отказа, када запослени већ приликом заснивања радног односа потписују захтеве за престанак радног односа, док послодавац такав документ користи како би изнудио престанак радног односа. Злоостављање на раду је јасан пример изнуђеног престанка радног односа, као и неисплаћивање зараде, ускраћивање коришћења годишњег одмора и слично.

Кандидаткиња истиче да је посебно комплексно питање неприхватања анекса уговора о раду као основа за престанак радног односа. На пример, понуда за закључење анекса може бити упућена ради премештаја запосленог на друго радно место или у друго место рада, упућивања на рад код другог послодавца и из других законом прописаних разлога. Уколико запослени не прихвате овакву промену услова рада, може им се законито отказати уговор о раду. Посебно су проблематичне одредбе Закона о запосленима у јавним службама које прописују „запослени је дужан да прихвати одговарајуће радно место на које је трајно или привремено премештен у истом или другом месту рада,, а који представља који представља *lex specialis* у односу на Закон о раду. С друге стране, кандидаткиња указује да Закон о раду делимично штити запосленог те прописује да у случају прихватања анекса запослени задржава своје право да поништава анекс пред судом.

Кандидаткиња ће, даље, скренути пажњу на ризик престанка радног односа услед неостваривања резултата рада и непоседовања знања и способности. Наиме, у случају особа са инвалидитетом потребно је претходно размотрити низ других питања, попут, питања да ли је запослени имао адекватну обуку, да ли су предузете мере прилагођавања, да ли су запосленом дате инструкције на разумљив начин пре него што се послодавац упусте у овакву процедуру. Такође, као посебно деликатно појављује се и питање вредновања способности запослених, као и њихових резултата рада.

Још један разлог престанка радног односа на који ће кандидаткиња указати је и вишак запослених. У ситуацијама када код послодавца настају економске, технолошке и организационе промене, послодавац може донети одлуку о смањењу броја запослених. С друге стране, кандидаткиња истиче да ова процедура мора бити спроведена уз јасно одређене критеријуме. Међутим, критеријуми се утврђују по моделу стандардног запосленог, дакле запосленог без инвалидитета, самим тим, исти не могу бити прихватљиви и за особе са инвалидитетом. На пример, професионални критеријуми који се тичу резултата рада, мада се као њихов коректив могу користити ванпрофесионални критеријуми, попут здравственог и имовинског стања запослених. Такође, мишљење синдиката се не захтева у свим ситуацијама, што кандидаткиња нарочито критикује као решење позитивног права.

Последњи сегмент осмог дела докторске дисертације кандидаткиња ће посветити последицама престанка радног односа. Наиме, престанак радног односа може имати различите последице како на радноправном, тако и на економском, психолошком и социјалном нивоу. Радноправне последице огледају се у гашењу права и обавеза које су послодавац и запослени имали једно према другом. Сходно томе, запослени не остварује право на зараду, одморе и одсуства, могућности стручног усавршавања, образовања и обучавања на терет послодавца. Додатно, запослени престаје бити део једног колектива и поново се налази у улози тражиоца запослења. Губитак запослења може озбиљно утицати на економску сигурност особа са инвалидитетом, поготово узимајући у обзир трошкове лечења и медицинских помагала које ове особе користе. Такође, услед губитка запослења губи се и могућност за зарађивање средстава за издржавање запосленог и чланова његове породице, што посебно погађа особе са инвалидитетом, те доприноси ризику од сиромаштва. Престанак радног односа може имати и знатан психолошки утицај на особе са инвалидитетом. Губитак запослења може довести до осећаја несигурности, стреса и смањеног самопоуздања. Након престанка радног односа, особе са инвалидитетом суочавају се са низом изазова у потрази за новим запослењем, што може бити посебно изазовно, како захтева прилагођавање на нове околности и трагање за радним местима која одговарају њиховим вештинама и потребама. Услед тога, како кандидаткиња указује, особе са инвалидитетом се поново налазе на почетку, свесне потешкоћа са којима су се суочавале приликом потраге за запослењем, на шта ће посебно указати.

Последњи, *девети део* докторске дисертације биће посвећен заштити радних права особа са инвалидитетом. Разматрање заштите радних права особа са инвалидитетом указује на чињеницу да је већ дошло до повреде одређених права, те се јавила потреба за њиховом заштитом.

Најпре, биће указано на могуће видове заштите права, односно на грађанскоправну, радноправну, прекршајноправну и кривичноправну заштиту. Дакле, особама са инвалидитетом, у зависности од повреде меродавних правних правила, стоји на располагању низ правних средстава уз помоћ којих могу остварити заштиту својих радних права. Кандидаткиња сматра да је овај део

дисертације нарочито значајан за особе са инвалидитетом јер им може пружити јасан „водич“ у погледу могућих начина остваривања заштите њихових права.

Тако, прво ће бити указано на парничне поступке који се могу водити од стране особа са инвалидитетом, као парничне стране. Дакле, уколико је дошло је повреде на раду или професионалне болести, особе са инвалидитетом могу покренути судски поступак ради накнаде штете, како материјалне тако и нематеријалне. Материјална штета се огледа у трошковима лечења, помагала и рехабилитације који су им услед наступеле повреде на раду односно професионалне болести постали потребни. С друге стране, нематеријална штета састоји се из неколико компоненти: претрпљеног физичког бола, страха, душевног бола услед умањења опште животне активност и душевног бола услед наружености. Као посебан вид накнаде штете јавља се и новчана рента која представља накнаду будуће штете. Међутим, оваква накнада није нужно неограничена. Наиме, законодавац прописује да накнада штете у форми ренте може бити досуђена доживотно или на одређено време. Кандидаткиња сматра да одређивање новчане ренте на одређено време не представља довољну компензацију за претрпелу штету поготово, имајући у виду дугорочне (животне) последице које могу наступити за особе са инвалидитетом.

Када је реч о судској заштити услед злостављања на раду, уколико особа са инвалидитетом трпи злостављање на радном месту, може се обратити суду како би се заштитила и обезбедила правичну накнаду штете. Иако је ово право законом загарантовано кандидаткиња указује на чињеницу да запослени, као слабија страна у радном односу, често нису спремни да се на овај начин суоче са послодавцем (или другим запосленим, у зависности од тога ко је вршилац злостављања). Додатни проблем представља чињеница да се особе са инвалидитетом кроз дугорочни, скуп и исцрпљујући судски поступак изнова суочавају са својим злостављачем, што проузрокује додатне трауме. С друге стране, биће указано и на потешкоће доказивања злостављања. Наиме, може бити нарочито тешко прибавити јасне доказе који сведоче у прилог насталом злостављању. У овом делу кандидаткиња ће нарочито обрадити примере из праксе, укључујући маркантне правноснажне судске одлуке домаћих судова у овој области.

Након тога, кандидаткиња ће обрадити и питање покретања парничних поступака поводом отказа уговора о раду. Наиме, запослени може у поступку тражити накнаду изгубљене зараде и припадајућих доприноса за социјално осигурање као и враћање на рад, односно реинтеграцију. Међутим, кандидаткиња указује да су нарочито проблематични ставови судова да суд не може да обавезе послодавца да запосленог врати на конкретно радно место, јер је питање организације рада дискреционо право послодавца. Овакав став суда нарочито је проблематичан за заштиту права од незаконитог отказа, поготово имајући у виду да је последица поништаја враћање у стање какво је било пре незаконитог отказа. Самим тим, поништај решења о престанку радног односа би за последицу нужно морао имати враћање запосленог на радно место на ком је радио пре престанка радног односа, а никако на ниже, односно мање плаћено радно место. Надаље, кандидаткиња ће указати и на чињеницу да Закон о раду познаје неколико случајева у којима не постоји могућност враћања на рад. Такође, у пројекту дисертације је као проблематично идентификовано и законско решење да уколико је запослени у времену до поништаја решења о престанку радног односа обављао рад за другог послодавца, исти износ се одузима од досуђене накнаде. Кандидаткиња сматра да овакво решење практично доводи до двеју ситуација: прве, да лице не обавља рад те да се све до пресуђења ослања било на личну уштеђевину било на помоћ других, и друге да лице обавља рад „на црно“, дакле обавља рад без закључивања уговора о раду или другог уговора, чиме се не само крше законски прописи већ се угрожава и само лице, поготово уколико и приликом новог радног ангажовања или запослења дође до кршења његових радних права или повреда на раду.

Коначно, кандидаткиња ће обрадити један од најважнијих аспеката заштите радних права особа са инвалидитетом а то је борба против дискриминације на раду, који с друге стране ствара и највише деликатних правних ситуација. Наиме, неколико закона прописује могућност заштите од дискриминације на раду, и то Закон о раду, Закон о забрани дискриминације, Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, као и Закон о родној равноправности уколико је основ дискриминације и пол запосленог. Кандидаткиња сматра да иако мноштво прописује делује обећавајуће, ови закони са собом носе и одређене дилеме, почев од прописивања различитих рокова за остваривање судске заштите.

Поред тога, они се разликују и по видовима накнаде штете која се може захтевати. Наиме, иако се по сваком од ових аката може тражити накнада штете, само у случају дискриминаторног отказа се према Закону о раду тужилац може тражити и враћање на рад. С друге стране, јављају се и додатни проблеми: одређивање једног упоредника и основа дискриминације. Кандидаткиња истиче да је овакво решење нарочито проблематично у случају постојања вишеструке односно укрштене дискриминације. С друге стране, како у тужби кумулативно или алтернативно може бити постављено више тужбених захтева, да ли то значи да по оба основа особа са инвалидитетом може да тражи заштиту и тражити двоструки износ накнаде штете (у случају кумулативних), односно заштиту по другом основу, уколико је суд става да је иницијални тужбени захтев неоснован (у случају алтернативних)? Сва ова питања ће бити дубље разрађена у докторској дисертацији те ће се указати на одређене *de lege ferenda* предлоге за унапређење правног оквира. Такође, кандидаткиња ће указати и на поступке које покрећу тражиоци запослења, као и представници синдиката у име особа са инвалидитетом, те на законско решење о терету доказивања. Уједно размотриће се и питање накнаде нематеријалне штете за душевне болове због страха, повреде угледа, части, слободе или права личности. Самим тим, кандидаткиња ће обрадити и питање учинковитости ове накнаде, те да ли је накнада штете стварна, делотворна, сразмерна и одвраћујућа. С друге стране ту је и проблем субјективне концепције накнаде нематеријалне штете, односно признавање накнаде само за видове нематеријалне штете која је прописана законом.

С друге стране, биће указано и на заштиту у складу са Законом о забрани дискриминације, који предвиђа могућност одређивања привремене мере, права других субјекта у ширем обиму од оног предвиђеног Законом о раду да поднесу тужбу, и као посебну категорију лице које се свесно изложило дискриминацији како би је доказало. С друге стране, како кандидаткиња истиче, иако Закон о забрани дискриминације познаје појмове вишеструке и интерсекцијске дискриминације, казнене одредбе овог закона не прописују строжу казну за случај постојања ових облика дискриминације.

Коначно постоје и закони који су посвећени специфичним категоријама, као што је Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом и Закон о

родној равноправности. Ови закони се донекле разликују од Закона о забрани дискриминације. Тако, Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (неоправдано) се тужбом не може тражити објављивање пресуде, док Закон о забрани дискриминације прописује ову могућност. Такође, кандидаткиња ће указати и на терминолошке разлике у овим законима, односно на јасну разлику између „забране“ и „спречавања“, те како то утиче на перцепцију закона. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом не познаје правило и пребацивању терета доказивања, нити омогућава да трећа лица покрену поступке.

Надаље, кандидаткиња ће обрадити и заштиту од стране инспекције рада, односно облике инспекцијског надзора, мере које предузима инспекција рада као и ограниченост капацитета инспекције рада. Поред тога, поставља се и питање прилагођености самог инспекцијског надзора потребама особа са инвалидитетом. Питање капацитета није само питање броја инспектора који обављају надзор већ и питање разумевања осетљивог положаја особа са инвалидитетом. Наиме, како кандидаткиња истиче, ефикасна заштита радних права особа са инвалидитетом захтева добро обучене инспекторе рада. Инспекција рада мора имати стручно особље које је упућено у специфичне потребе и изазове особа са инвалидитетом на радном месту, што укључује и разумевање различитих врста инвалидитета. Инспекција рада често има посебна овлашћења у вези са заштитом радних права особа са инвалидитетом. Тако, инспекција контролише поштовање квоте за запошљавање особа са инвалидитетом. У овом делу докторске дисертације кандидаткиња ће прибавити податке о броју и износима изречених казни због непоштовања квота за запошљавање, као и података о учесталости контроле квотног запошљавања од инспектора.

Кандидаткиња ће разматрати и заштиту радних права пред Повереником за заштиту равноправности, који представља независан орган које се бави заштитом од дискриминације и промовисањем равноправности у друштву. Његова надлежност се протеже и на област радних односа, што значи да особе са инвалидитетом могу поднети притужбу Поверенику уколико сматрају да су дискриминисане на радном месту. Имајући у виду значај праксе Повереника за заштиту равноправности за особе са инвалидитетом кандидаткиња ће указати и на поступак и правна средства за остваривање заштите. Додатно, разматраће и

стратешке парнице, које су посебно важан механизам заштите радних права особа са инвалидитетом. Оне омогућавају Поверенику да поднесе тужбе у име особа са инвалидитетом ради заштите њихових права. Овакве парнице могу допринети промени пракси и политика које воде ка дискриминацији и омогућити особама са инвалидитетом ефикасну заштиту права на рад.

Након тога, кандидаткиња ће обрадити и питање заштите радних права пред Повереником за информације од јавног значаја и заштиту података о личности који се бави и заштитом приватности и података о личности у оквиру радних односа. Посебан акценат ће бити на обради података о здравственом стању запослених, који се сматра посебно осетљивим податком. Кандидаткиња ће указати и на заштиту радних права особа са инвалидитетом пред Заштитником грађана, као и на мишљења министарстава која, иако нису обавезујућа за суд и учеснике у поступку, представљају важан извор права, те пружају додатно оквире за заштиту радних права особа са инвалидитетом

У *закључном делу* докторске дисертације кандидаткиња ће пружити ретроспективу обрађеног предмета докторске дисертације. Такође, указаће на потврђене и оспорене хипотезе од којих се кренуло у истраживању. Уједно ће исказати и критику постојећег режима, те упутити предлоге за унапређење радноправног положаја особа са инвалидитетом.

4. Основне хипотезе од којих ће се полазити у истраживању

1. Промовисање сагледавања инвалидитета кроз модел људских права у позитивноправним прописима и друштвеном дијалогу могло би допринети бољем разумевању специфичних потреба особа са инвалидитетом.
2. Имплементација програма обуке послодаваца о предностима запошљавања особа са инвалидитетом може допринети смањењу предрасуда и стереотипа који се везују за ову популацију.
3. Већа заступљеност особа са инвалидитетом у синдикатима и трипартитним телима може утицати на њихово веће залагање за стварање услов за делотворно остваривање и заштиту радних права ове категорије радника.

4. Уколико би нумерички одређен квотни систем запошљавања особа са инвалидитетом у Републици Србији био замењен процентуално одређеним квотним системом запошљавања који би се разликовао према делатности послодавца, већи број особа са инвалидитетом би могао бити запослен.
5. Уколико би се уместо стандардизованих тестова физичке способности, психолошких тестова и тестова личности кандидата за запослење увела примена алтернативних тестова прилагођених потребама особа са инвалидитетом то би омогућило правилну процену професионалних способности кандидата са инвалидитетом за запослење.
6. Иако постоји плуралитет домаћих прописа о заштити од дискриминације особа са инвалидитетом, они нису усаглашени, што онемогућава адекватну заштиту радних права особа са инвалидитетом и доводи до правне несигурности.
7. Право особа са инвалидитетом на правичну зараду може бити угрожено непрецизном законском формулацијом о праву послодавца на утврђивање висине зараде запосленог према његовом доприносу пословном успеху послодавца.
8. Уговорна клаузула о заради као поверљивој информацији може довести до неједнаког положаја особа са инвалидитетом у односу на друге запослене.
9. Доказивање постојања дискриминације путем одређивања једног упоредника и према једном основу дискриминације онемогућава делотворну заштиту радних права особа са инвалидитетом у случају постојања вишеструке и укрштене дискриминације.
10. Уколико би се износ новчане накнаде за случају неиспуњења обавезе запошљавања особа са инвалидитетом у складу са квотним системом запошљавања, са постојећих 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији повећао на пуни износ просечне зараде у Републици Србији, то би могло допринети запошљавању већег броја особа са инвалидитетом, с обзиром на то да постојеће правило олакшава избегавање обавезе квотног запошљавања особа са инвалидитетом.
11. Ризик укрштене дискриминације би се могао смањити уколико би плански акти у области родне равноправности и извештавање о реализацији планских аката обухватили и податке о запосленима са инвалидитетом.

12. Иако Закон о забрани дискриминације препознаје укрштено, вишеструку, поновљену и продужену дискриминацију, за њих нису прописане строже казне, док је њихово препознавање као нарочито тешких облика дискриминације у потпуности изостало у Закону о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом. То не доприноси елиминисању или смањењу неког од наведених облика дискриминације, већ за последицу има ускраћивање адекватне заштите, односно правну невидљивост ових облика дискриминације.
13. Нове форме рада могу унапредити запошљавање особа са инвалидитетом, под условом да постоје делотворни правни и институционални механизми за спречавање радне експлоатације.

5. Методи који ће се у истраживању применити

Методи истраживања који ће бити коришћени су условљени предметом и циљем истраживања.

Имајући у виду да се инвалидитет не схвата само у контексту биолошких дисфункција, већ је препознато да на схватање инвалидитета утиче и социјални конструкт, кандидаткиња ће користити *социолошки метод*. Наиме, потребно је указати се како друштвени, демографски и економски чиниоци утичу на схватање инвалидитета. Самим тим биће указано на то како се положај особа са инвалидитетом разликује од мноштва других чинилаца, попут материјалног и социјалног статуса, пола, породичних дужности и слично.

У дисертацији ће бити коришћен и *аксиолошки метод* у циљу вредновања постојећих позитивноправних решења која се односе на положај особа са инвалидитетом. Поред тога, предмет и циљ истраживања налажу вредновање и односа према особа са инвалидитетом као и доминантних ставова који постоје у друштву. Имајући у виду наведено кандидаткиња ће спровести критичку анализу у одређеним деловима докторске дисертације, попут критичке анализе квота за запошљавање особа са инвалидитетом или процеса тестирања кандидата за запослење. Захваљујући аксиолошком методу биће вредновани сви чиниоци који имају утицаја на положај особа са инвалидитетом.

Имајући у виду значај позитивноправних прописа који имају функцију гаранција права односно пружања заштите особама са инвалидитетом, кандидаткиња ће користити и *нормативни метод*. Наиме, кроз докторску дисертацију ће бити указано на важеће прописе, као и на оне који су престали да се примењују, те бити изложене одређене критике и *de lege ferenda* предлози за побољшање правног оквира.

Биће коришћен и *упоредноправни метод*. Уз помоћ овог метода ће се представити законска решења у одабраним страним државама. Наиме, како бисмо у потпуности сагледали исправност домаћег режима, неопходно је указати како на позитивне тако и на негативне примере који постоје у свету. Кандидаткиња сматра да ће нарочито бити поучно проучавање правних система држава које са Републиком Србијом деле сличну правну традицију, дакле држава са којима смо кроз историју чинили једну државу. На основу ових анализа уочиће се како, упркос сличној правној традицији, данас постоје потпуно различита решења. Уједно захваљујући овом методу кандидаткиња ће предложити одређена *de lege ferenda* решења која могу бити од великог значаја за побољшање положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији.

Кандидаткиња ће користити и *историјски метод* у оним деловима докторске дисертације у којима је потребно представити историјске разлике те решења која су постојала у различитим периодима историје, а која су од важности за особе са инвалидитетом. Тако, кандидаткиња ће обрадити положај особа са инвалидитетом од ране историје до савременог доба, са посебним освртом на положај особа са инвалидитетом у периодима од постојања Кнежевине Србије до данас. Историјски метод је од нарочитог значаја за истраживање имајући у виду да ће уз помоћ њега кандидаткиња сагледати како су се развијали признавање и заштита права особа са инвалидитетом, те изазове који су постојали на путу до признавања права особа са инвалидитетом на међународном нивоу.

Такође, биће коришћен и метод *студије случаја*, имајући у виду да ће кроз докторску дисертацију бити анализиране пресуде домаћих и иностраних судова. Додатно, кандидаткиња ће анализирати и праксу Повереника за заштиту равноправности, Повереника за заштиту података о личности и информације од јавног значаја, инспекције рада, Заштитника грађана, као и мишљења министарстава и међународних институција.

У употреби ће бити и *статистички метод* приликом истраживања, као помоћни метод. Наиме, одређени делови докторске дисертације захтевају анализу статистичких података надлежних институција, како би се сагледали резултати примене постојећег законског режима, на пример делотворност квота за запошљавање и програма Националне службе за запошљавање, број и проценат запослених и незапослених особа са инвалидитетом, резултати професионалне рехабилитације и др.

Кандидаткиња сматра да би примена наведених метода могла допринети бољем разумевању положаја особа са инвалидитетом а посебно препрека са којима се ова група лица суочава у погледу остваривања и заштите својих радних права, те коначно постављању смерница за унапређење њиховог свеопштег радноправног положаја.

6. Очекивани резултати и научни допринос

Истраживање радноправног положаја особа са инвалидитетом има значајну научну и друштвену функцију. Наиме, ова тема је посебно важна за разумевање специфичних потреба особа са инвалидитетом, као и потешкоћа са којима се сусрећу у погледу остваривања права. Да ли је тема која се бави признавањем и заштитом права осетљиве друштвене групе значајна за науку и друштво, како кандидаткиња истиче, делује као реторичко питање. Имајући у виду тежњу данашњих демократских друштава ка инклузији, неминовно је да о њој не може бити речи све док постоје групе које се налазе у неједнаком положају у односу на друге припаднике истог друштва. С друге стране, реч је о особама које се традиционално суочавају се предрасудама, стереотипа, дискриминацијом и негирањем основних потреба које имају као људска бића. Ова тема, такође, има значајне импликације за послодавца, као део друштва, нудећи не само боље разумевање потреба особа са инвалидитетом, већ и откривање вештина и способности које особе са инвалидитетом имају. Иако наука не мањка истраживањима осетљивог положаја особа са инвалидитетом, ова тема је и данас и те како актуелна. Наиме, кандидаткиња сматра да ниједан научни допринос није занемарљив ако је усмерен на осветљавање горућих проблема данашњице. Самим

тим, како кандидаткиња истиче, све док се не побољша положај особа са инвалидитетом у друштву, потребно је давати научни допринос овој теми, како би она допрела до што већег броја како научника тако и лаика, те пружила основу за даље научне радове и истраживања. Истраживање ове теме помаже обликовању политика и законодавства на националном и међународном нивоу, што ће утицати на свеопшти положај особа са инвалидитетом. Напоследку, истраживање радних права особа са инвалидитетом подстиче дијалог и повећава свест о важности инклузије у друштву, што је основа за развој друштва у ком се поштују људска права и основне слободе свакога, независно од личних својстава.

7. Закључак

На основу свега изнетог у овом извештају, предложене полазне литературе, написаних и објављених радова кандидаткиње и на основу успешне одбране пројекта докторске дисертације, известиоци сматрају да је реч о значајној теми која заслужује да се о њој напише докторска дисертација. Стога смо слободни да Наставно-научном већу Универзитета у Београду – Правног факултета предложимо да колегиници Марији Моловић одобри израду докторске дисертације на тему **„Радноправни положај особа са инвалидитетом“** и да за ментора одреди др Љубинку Ковачевић, редовног професора Правног факултета Универзитета у Београду.

У Нишу и Београду, 27. маја 2024. године
ИЗВЕСТИОЦИ

Проф. др Горан Обрадовић

Проф. др Љубинка Ковачевић

Доц. др Филип Бојић

8. Преглед полазне литературе

1. Edoardo Ales, „Disability in Italy: The Legal Concept“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 24, no. 4, 2003.
2. Maša Anišić Campbell, „Disability Rights and the EU Labour Market: An Analysis of Legislation and Policy“, *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, vol. 6, no. 1, 2010.
3. Samuel Bagenstos, „Comparative Disability Employment Law from an American Perspective“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 24, no. 4, 2005.
4. Andrijana Bilić, "Diskriminacija u europskom radnom pravu", *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Splitu*, vol. 44, бр. 3-4, 2007.
5. Филип Бојић, „Почеци обезбеђивања и први облици заштите особа с инвалидитетом у Србији", у: Јовица Тркуља, Бранко Ракић, Дамјан Татић (ур.), *Забрана дискриминације особа са инвалидитетом*, НООИС, Правни факултет Универзитета у Београду, Службени гласник, Београд, 2012.
6. Сарита Брадаш, Иван Секуловић, *Радна права су наша права*, Фондација Центар за демократију, Београду, 2018.
7. Marija Brajdić Vuković, Petra Vuković, "Jednakost šansi u postizanju svakodnevne kvalitete života kod gluhoslijepih osoba", *Revija za socijalnu politiku*, vol. 27, бр. 2, 2020.
8. Daniela Bratković, Borka Teodorović, „Osobe s teškoćama u razvoju u sustavu socijalne skrbi", *Revija za socijalnu politiku*, vol. 8, бр. 3, 2001.
9. Daniela Bratković, Vesna Mihanović, Adinda Dulčić, „Društveni položaj žena sa invaliditetom“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, vol. 49, бр. 1, 2013.
10. Иван Барун, „Заштита права на приватност запослених“, *Радно и социјално право*, година XVII бр. 1/2013.
11. Miroslav Brkić, Marko Milanović, „U potrazi za sigurnošću“, *Socijalna politika*, vol. 50, бр. 2, 2015.
12. Радоје Брковић, Дејан Вучинић, „Equal Opportunities and Treatment in Employment and Occupation“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, год. 59, бр. 87, 2020.

13. Ivana Brstilo, Elizabeta Nančar, „Trostruka diskriminacija žena s invaliditetom na tržištu rada“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, vol. 47, бр. 1, 2011.
14. Радмила Букумирић-Катић, „Примена Закона о спречавању злостављања на раду“, *Радно и социјално право*, 2010.
15. Marita Brčić Kuljiš, „Justice for Disabled Persons“, *The holistic approach to environment*, vol. 4, no. 4, 2014.
16. Laurent Visier, „Sheltered Employment for Persons with Disabilities“, *International Labour Review*, vol. 137, no. 3, 1998.
17. Martina Vuk, „Invaliditet kao pojam i iskustvo-teološka perspektiva kroz suvremeno promišljanje“, *Bogoslovska smotra*, vol. 92, бр. 1, 2022.
18. Tijana Vukojičić Tomić, „Zastupljenost nacionalnih manjina u hrvatskoj javnoj upravi: ocjena uspješnosti posebnih mjera zapošljavanja“, *Migracijske i etničke teme*, vol. 33, бр. 2, 2017.
19. Zvone Vodovnik, Etelka Korpič-Horvat, *Labour law in Slovenia*, Kluwer Law International Alphen aan den Rijn, 2015.
20. Branka Galić, Krunoslav Nikodem, „Percepcija rodnih jednakosti i šansi pri zapošljavanju u hrvatskom društvu, pogled nezaposlenih žena“, *Revija za socijalnu politiku*, god. 16, бр. 3, 2009.
21. Fiona Geist, Bernd Petermann, Volker Widhammer, „Disability in Germany“, *Comparative Labor Law and Policy Journal*, vol. 24, no. 4, 2003.
22. Слађана Глигорић, *Злостављање на раду – кључни радноправни аспекти*, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београду, 2021.
23. Sanja Grbić, "Diskriminacija osoba s invaliditetom i njihova uključenost u društvo s naglaskom na pravo pristupa sudu", *Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci*, 2012.
24. Ivana Grgurev, "Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrijednosti", *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, vol. 56, бр. 4, 2006.
25. Viktor Gotovac, „Uloga sustava rada i zapošljavanja u socijalnom uključivanju osoba s invaliditetom: Problemi i teze“, *Revija hrvatskog zavoda za mirovinsko osiguranje*, бр. 3/4, 2003.
26. Thais Guerrero Padrón, Ljubinka Kovačević, Isabel Ribes Moreno, „Labour Law and Gender“, u: Dragica Vujadinović, Mareike Fröhlich, Thomas Giegerich

- Giegerich (ur.), *Gender-Competent Legal Education*, Springer textbooks in Law, Springer, Cham, 2023.
27. Katalin Diossi, „Regulating the Employment of People with Disabilities – Does the Strict Quota System Bring Real Results?", *Journal of Central European Agriculture*, vol. 12, no. 1, 2011.
28. Јоко Драгојловић, Гордан Грујић, „Кривично дело повреде равноправности - обележја и специфичности“, *Право - теорија и пракса*, vol. 35, бр. 10-12, 2018.
29. Burcu Düzgün Öncel, Denizb Karaoğlu, „Impact of Turkish Policy Reform on Labor Force Status of Disabled Males: A Difference-in-difference Analysis", *Panoeconomicus*, vol. 69, no. 4, 2022.
30. Jadranka Đurović Todorović, Marina Đorđević, Milica Ristić Cakić, "Pension Expenditure Analysis: Empirical Study of a Serbian Local Self-government", *Economics of Sustainable Development*, 2021.
31. Jasmina Zadavec, "Socijalna inkluzija - projekat", *Varaždinski učitelj*, vol. 4, бр. 6, 2021.
32. Lidija Ivanda, Sanja Rocco, „Disable(d) – Inclusion in Cultural Life of Croatia“, *International Journal of Multidisciplinarity in Business and Science*, vol. 5, бр. 8, 2019.
33. International Labour Organization, „Decent Work Indicators Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators“, *ILO Manual Second Version*, 2013,
34. Лазар Јанић, Јована Костић, Страхинја Кулић, Срђан Станковић, Љиљана Кулић, Анђелка Лазаревић, Гордана Арсић Комљеновић, Христо Анђелски, "Квалитет живота особа са инвалидитетом", *Здравствена заштита*, 2014.
35. Amra Jašarbegović, Rebeka Kotlo, „Pravni okvir, javne politike i praksa djelovanja u oblasti invalidnosti u BiH sa osvrtom na osobe sa duševnim smetnjama,“ U: Bubić, S. (ur.), *Dani porodičnog prava*, Pravni fakultet Univerziteta „Džemal Bijedić“ u Mostaru, Mostar, 2016.
36. Сенад Јашаревић, „Перспективе флексибилизације рада у Србији“, *Радно и социјално право*, Београд, 2012.
37. Предраг Јовановић, „Начело једнакости у радном праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 1, 2018.

38. Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултете Универзитета у Новом Саду, Центар за издавачку делатност, Нови Сад, 2018.
39. Лазар Јовевски, „Међународно уређење заштите здравља и безбедности на раду – општи инструменти МОП-а“, *Радно и социјално право*, Београд, 2014.
40. Valentina Jurčević, Domeniko Kvartuč, „Sprječavanje diskriminacije žena u radnom pravu u cilju ostvarenja formalne i supstancijalne jednakosti“, *Pravnik*, vol. 55, бр. 107, 2021.
41. Осман Кадриу, „Право на рад као фундаментално људско право“, *Правни живот*, том 3, бр. 11, 2017.
42. Тодор Каламатиев, Александар Ристовски, „Европска директива о одређеним аспектима организације радног времена (2003/88/EЗ) и македонско радно законодавство“, *Радно и социјално право*, 2018.
43. Nada Kerovec, „(Ne)jednakost žena na tržištu rada“, *Revija za socijalnu politiku*, god. 10, бр. 3-4, 2003.
44. Lelia Kiš – Glavaš, „Aktivnosti i prepreke u zasnivanju radnog odnosa za osobe sa invaliditetom“, *Hrvatska revija za rehabilitacijska istraživanja*, vol. 45, бр. 1, 2009, Доступно на: [hrri_vol45_kb-1.pdf](#).
45. Sanja Kobešćak, „Što je inkluzija“, *Dijete, vrtić, obitelj*, vol. 6, бр. 21, 2000.
46. Љубинка Ковачевић, „Запошљавање лица са инвалидитетом“, у: Дренка Вуковић и Михаил Арандаренко (ур.), *Социјалне реформе - садржај и резултати*, Факултет политичких наука Универзитета у Београду, Београд, 2011.
47. Љубинка Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
48. Ljubinka Kovačević, "Protection of Persons with Disabilities from Employment Discrimination, with a Focus on Serbian Legislation and Practice", *Pravni vjesnik*, vol. 30, бр. 2, 2014.
49. Љубинка Ковачевић, *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2016.

50. Љубинка Ковачевић, "Заштита учесника огласа или конкурса и право на делотворно правно средство у општем режиму радних односа", *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, 2020.
51. Љубинка Ковачевић, "Предвидивост услова рада као препоставка делотворног остваривања радних односа - осврт на директиву (ЕУ) 2019/1152", *Зборник радова Правног факултета Универзитета у Новом Саду*, 2020.
52. Љубинка Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2021.
53. Љубинка Ковачевић, "Intersectional Discrimination of Women with Disabilities in the World of Work: Advantages and Challenges of Applying an Intersectional Approach", у: Љубинка Ковачевић, Драгица Вујадиновић, и Марко Евола, (ур.), *Укритена дискриминација жена и девојчица са инвалидитетом и инструменти за њихово оснаживање*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, Београд, 2022.
54. Љубинка Ковачевић, "Делотворност радног законодавства и улога инспекције рада у светлу стандарда Међународне организације рада", *Страни правни живот*, 2022.
55. Слободанка Ковачевић-Перић, „Људска права на раду у савременом развоју“, *Радно и социјално право*, година XVII, бр. 1, 2013.
56. Anja Kozjak, Goran Lapat, „Mišljenja poslodavaca o zapošljavanju osoba sa invaliditetom“, *Andragoški glasnik*, vol. 22, бр. 2, 2018.
57. Марија Колин, Љиљана Чичкарић, „Родне неједнакости у запошљавању, управљању и одлучивању“, *Становништво*, vol. 48, бр. 1, 2009.
58. Ана Костић, „Начело равноправности и једнакости као социјални циљ са освртом на равноправност полова као миленијумски циљ Међународне организације рада“ *Hereticus*, vol. 12, бр. 1/2, 2014.
59. Klaudija Kregar, "Socijalna inkluzija: moralna dilema ili ekonomska nužnost?", *Revija za socijalnu politiku*, vol. 9, бр. 2, 2002.
60. Ивана Крстић, *Забрана дискриминације у домаћем у међународном праву*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2018.

61. Мина Кузминац, „Примена права и правна (не)сигурност - начело једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности : између мита и стварности“, у. Јелена Перовић Вујачић (ур.), *Примена права и правна сигурност : зборник радова 34. сусрета Копаоничке школе природног права - Слободан Перовић : међународна научна конференција*, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд, том 4, 2021.
62. Живко Кулић, *Радно право*, Привредна академија, Нови Сад, 2008.
63. Снежана Лазаревић, Драгана Ћирић Миловановић, Леа Шимоковић, „Универзалност права у пракси : Анализа примене Конвенције Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом односу на особе са интелектуалним тешкоћама у Србији“, Иницијатива за права особа са менталним инвалидитетом МДРИ-С, Београд, 2012.
64. Jackie Lane, Natalie Videbaek Munkholm, „Danish and British Protection from Disability Discrimination at Work – Past, Present and Future“, *International Journal of Comparative Labour and Industrial relations*, vol. 31, no. 1, 2015.
65. Amarildo Laci, Armela Maxhelaku, Ilir Rusi, „Equality at Work and Discrimination in Employment and Occupation“, *Journal of Educational and Social Research*, vol. 7 no. 2, 2017.
66. Anna Lawson, Caroline Gooding, „Disability Rights in Europe: From Theory to Practice“, *Industrial Law Journal*, vol. 35, 2006.
67. Zdravka Leutar, „Osobe sa invaliditetom i siromaštvo“, *Revija za socijalnu politiku*, vol. 13 бр. 3-4, 2006.
68. Zdravka Leutar, Marina Milić Babić, „Pravo na rad i osobe s invaliditetom u Hrvatskoj“, *Sociologija i prostor*. vol. 46, бр. 2, 2008.
69. Antonija Ledenko, "Mjere za poticanje zapošljavanja mladih" *Pravnik*, vol. 51, бр. 101, 2017.
70. Arve Lie, „Inclusive Working Life in Norway – Experience from “Models of Good Practice” Enterprises." *Croatian Medical Journal*, vol. 49, no. 4, 2008.
71. Lasma Licite Kurbe, Liva Sevcuna, „Scenarios for the Employment of People with Disabilities by Work Integration Social Enterprises in Latvia“, *Serbian Journal of Management*, vol. 18, no. 1, 2023.
72. Бранко Лубарда, *Увод у радно право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво и информисање, Београд, 2016.

73. Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2020.
74. Michael Lynk, „Disability and Work: The Transformation of the Legal Status of Employees with Disabilities in Canada“, *International Employment & Labor Law eJournal*, 2007.
75. Ravi Malhotra, „A Tale of Marginalization: Comparing Workers with Disabilities in Canada and the United States“, *Journal of Law and Social Policy*, vol. 22, 2009.
76. Tonči Matulić, „Jednakost i nediskriminacija: Vrijednosna polazišta u suzbijanju diskriminacije“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, vol. 59, бр. 1, 2009.
77. Fredric Mégret, „The Disabilities Convention: Human Rights of Persons with Disabilities or Disability Rights?“, *Human Rights Quarterly*, vol. 30, no. 2, 2008.
78. Филип Мирић, "Језик инвалидности као фактор виктимизације особа са инвалидитетом", *Заштита жртава*, 2013.
79. Срђан Митић, *Приказивање инвалидности и особа са инвалидитетом у локалним онлајн медијима*, мастер рад (необјављен), Филозофски факултет Универзитета у Нишу, 2022.
80. Наташа Михаиловић, Сања Коцић, Снежана Радовановић, Предраг Поповић, Ивана Симић Вукомановић, Светлана Радевић, "Положај особа са инвалидитетом кроз историју", *Здравствена заштита*, 2011.
81. Миодраг Мићовић, „Начело лојалности и пословна тајна“, *Правни живот*, том 3, број 11, 2012.
82. Sanja Morić, Marko Marinić, „Osobe s invaliditetom u hortikulturi – preferencije za edukaciju i zapošljavanje“, *Mostariensia*, vol. 21, бр. 2, 2017.
83. Горан Обрадовић, „Заштитна функција законодавства о раду“, у: Ирена Пејић (ур.), *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, година LIV, бр. 70, 2015.
84. Горан Обрадовић, „Право на једнак третман у запошљавању особа са менталним поремећајима“, *Темида*, 2007.
85. Гордана Одовић, Драган, Рапаић, Горан Недовић, „Запошљавање особа са инвалидитетом у предузећима у отвореној привреди“, у: Матејић-Ђуричић,

3. (ур.), *Истраживања у специјалној едукацији и рехабилитацији*, Факултет за специјалну едукацију и рехабилитацију, Београд, 2009.
86. Arthur O'Reilly, *The right to decent work of persons with disabilities*, International Labour Office, Geneva, 2007.
87. Душан Паравина, „Нека основна начела радног права“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, бр. 20, 1980.
88. Natalija, Perišić, Jelena Vidojević, „Divided by Poverty and Social Exclusion – Roma and Persons with Disabilities in Serbia“, *Croatian Political Science Review*, vol. 52, бр. 4-5, 2015.
89. Anton Petričević, Davor Medarić, „Pravo radnika na dostojanstven rad i radno okruženje bez stresa“, *Pravni vjesnik*, 2014.
90. Aleksandra Petrović, „Problem razlikovanja diskriminacije i zlostavljanja na radu u pravnoj teoriji i praksi Republike Srbije“, *Pravni vjesnik*, god. 30, бр. 2, 2014.
91. Јасмина Петровић, "Језик инвалидности и доминантни теоријски оквир проучавања као индикатор социјалног положаја особа са инвалидитетом", *Зборник радова Филозофског факултета у Приштини*, 2007.
92. Јасмина Петровић, "Преглед односа друштва према особама са инвалидитетом кроз историју", *Теме*, 2012.
93. Срећко Потић, Милена Милићевић, Горан Недовић, „Професионална рехабилитација и предиктори запослености особа са инвалидитетом“, *Здравствена заштита*, vol. 40, бр. 3, 2011.
94. Татјана Пријић, „Професионална рехабилитација особа са инвалидитетом у законодавству Републике Србије“, *Право и привреда*, vol. 47, бр. 7/9, 2010.
95. Јован Протић, „Effectiveness of the Quota System for Employment of Persons with Disabilities in Serbia“, у: Љубинка Ковачевић, Драгица Вујадиновић, и Марко Евола, (ур.), *Укриштена дискриминација жена и девојчица са инвалидитетом и инструменти за њихово оснаживање*, Правни факултет Универзитета у Београду, Центар за издаваштво, Београд, 2022.
96. Драгана Радовановић, „Уставноправни оквир права на рад мушкараца и жена“, *Право – теорија и пракса*, vol. 37, бр. 1, 2020.
97. Јована Рајић, „Проблем запошљавања особа са инвалидитетом“, *Страни правни живот*, vol. 60, бр. 3, 2016.

98. Josip Rački, „Osobe sa osobitim potrebama“, *Društvena istraživanja*, vol. 5 бр. 1, 1996,
99. Живорад Рашевић, „Забрана дискриминације и општа забрана дискриминације у пракси Европског суда за људска права“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, Нови Сад, 2012, vol. 84, бр. 5.
100. Марио Рељановић, Александра Петровић, „Шиканозно вршење права, дискриминација и злостављање на раду – законска регулатива и пракса“, *Правни записи*, бр. 1, год. 2, 2011.
101. Марио Рељановић, „Примена антидискриминационог законодавства у области рада“, *Темида*, 2014.
102. Марио Рељановић, „Интерсекцијска и вишеструка дискриминација девојчица и жена са инвалидитетом у образовању и при запошљавању : Обавезе држава потписница према члану 6. Конвенције о правима особа са инвалидитетом“, у: Љубинка Ковачевић, Драгица Вујадиновић, и Марко Евола, (ур.), *Укрштена дискриминација жена и девојчица са инвалидитетом и инструменти за њихово оснаживање*,
103. Liu Siyi, Lu Aitao, Chen Xiaodan, Zhang Meifang, Liu Chuqi, Li Meirong, „The Relationship between Self-consciousness and Career Decision-making Self-efficacy in Disabled and Non-disabled People: Two Moderated Mediation Models“, *Psihologija*, 2023.
104. Elena Sorina Caragiani, „Social and Economic Inclusion of Disabled Individuals, a Literature Review“, *Facta Universitatis Series: Economics and Organization*, vol. 17, no. 3, 2020.
105. Alois Soritsch, „Living with Disabilities in Austria – With a Special Focus on the Capital“, *Collegium antropologicum*, vol. 28, no. 2, 2004.
106. Сандра Стојковић, Марко Мушановић, „Инклузија као нови приступ или друштвени покушај у приступу социјалној искључености особа с инвалидитетом анализа модела скрби за особе с инвалидитетом“, *Истраживања у педагогији*, год. 1, бр. 1, 2011.
107. Дамјан Татић, *Заштита људских права особа са инвалидитетом*, Службени гласник, Београд, 2013.

108. Дамјан Татић, *Анализа спровођења препорука Комитета за права особа са инвалидитетом у Републици Србији*, Национална организација особа са инвалидитетом Србије, Београд, 2018.
109. Дамјан Татић, „Утицај пандемије Covida-19 на положај особа са инвалидитетом у Србији“, *Hereticus*, vol. 20, бр. 1/2, 2022.
110. Јована Трајковић, "Представљање особа са инвалидитетом у српској штампи - анализа дневних новина "Блиц" и "Данас"", *СМ: Communication and Media*, 2020.
111. Patricia Tronton, *Employment quotas, levis and national rehabilitation funds and persosns with disability: pointers for policy and practice*, International Labour Office, Geneva, 1998.
112. Јован Ћирић, „(Не)једнакост грађана пред судовима“, *Наука, безбедност, полиција*, год. 18, бр. 1, 2013.
113. Delia Ferri, Anna Lawson, *Reasonable accommodation for disabled people in employment contexts*, European Commission, Luxembourg, 2016.
114. Mabrouka El Hachani, Omar Larouk, „A Thematic Analysis of Technical Documents: The Collection and Formalization of Information Relating to the Needs of Persons with Disabilities“, *International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education*. vol. 5, no. 2, 2017.
115. Јасминка Хасанбеговић, „(Не)једнакост људи: вечна - предмодерна, модерна и постмодерна - или демоде правна идеја?“, *Зборник Матице српске за друштвене науке*, год. 70, бр. 170, 2019.
116. Олга Цвејић-Јанчић, Меланија Јанчић, „Једнако признање пред законом лица са менталним и интелектуалним оштећењима“, у: Јелена Перовић Вујачић (ур.) *Унификација права и правна сигурност : зборник радова 33. сусрета Копаоничке школе природног права - Слободан Перовић : међународна научна конференција*, Копаоничка школа природног права - Слободан Перовић, Београд, vol. 2, 2020.
117. Miguel Corbí, Monica Tombolato, Lidia Bueno-Sánchez, Katrien Hermans, Antonella Valenti, Jorge Garcés-Ferrer, Alessandra M. Straniero, Branislav B. Brojčin, Cristina Mesquita, Evangelina Bonifácio, Berta Martini, Sonia Rodríguez-Cano, Michelle Milants, Nenad P. Glumbić, "Intellectual

- disability in higher education: Self-perceived training needs of university teachers", *Specijalna edukacija i rehabilitacija*, 2021.
118. Council of Europe, „Who gets to decide? Right to legal capacity for persons with intellectual and psychosocial disabilities“, Issue Paper published by the Council of Europe Commissioner for Human Rights, 2012.
119. Jasmina Cvetko, Martina–Tina Gudelj i Lana Hrgovan, „Inkluzija“, *Diskrepancija*, vol. 1, бр. 1, 2000.
120. Hongbo Chu, Xu Ming, „Employment of the Disabled and its Influencing Factors From the Perspective of Social Psychology", *Psychiatria Danubina*, vol. 33, no. 5, 2021.
121. Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.
122. Rudi Štekl, „Žene na rukovodećim radnim mjestima u odabranoj županiji“, *Obrazovanje za poduzetništvo*, vol. 11, бр. 1, 2021.