

УНИВЕРЗИТЕТ У НОВОМ САДУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

ОБРАЗАЦ – 6

ИЗВЕШТАЈ О ОЦЕНИ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ

I ПОДАЦИ О КОМИСИЈИ		
1. Датум и орган који је именовao комисију: Наставно–научно веће Правног факултета, Универзитета у Новом Саду, од 10. јуна 2021.		
2. Састав комисије у складу са <i>Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду</i> :		
1. др Мирјанић Жељко	Редовни професор	Научна област радно и социјално право
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Правни факултет, Универзитет у Бања Луци		Председник Радно и социјално право 05.02.2004.
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
2. др Јашаревић Сенад	Редовни професор	Радноправна област 23. 12. 2010.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду		Члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
3. др Тубић Бојан	Ванредни професор	Међународноправна област 20. 07. 2019.
презиме и име	звање	ужа научна област и датум избора
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду		Члан
установа у којој је запослен-а		функција у комисији
II ПОДАЦИ О КАНДИДАТУ		
1. Име, име једног родитеља, презиме: Милан (Миладин), Костић		
2. Датум рођења, општина, држава: 30. 09. 1984. године, Косовска Митровица, Република Србија.		
3. Назив факултета, назив претходно завршеног нивоа студија и стечени стручни/академски назив: Правни факултет, Универзитет у Београду, дипломске академске студије, дипломирани правник, 2009. Правни факултет, Универзитет у Београду, мастер академске студије, мастер правник, 2010.		
4. Година уписа на докторске студије и назив студијског програма докторских студија: 2016. година. Јавно право.		
III НАСЛОВ ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:		

„Једнакост жена и мушкараца у запошљавању“.

IV ПРЕГЛЕД ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Навести кратак садржај са назнаком броја страница, поглавља, слика, схема, графикона и сл.

Докторска дисертација има укупно 238 страна, од којих 217 страна чини интегрални текст дисертације, и садржи укупно 11 графикона. Број референци је 383. Докторска дисертација се састоји од укупно 9 поглавља (увод, седам делова и закључак).

Увод (странице 1-6).

Прво поглавље чине: „Историјат једнакости“ (странице 7-9), „Појам једнакости и појам дискриминације“ (странице 9-34), и „Једнакост у образовању и једнакост као основ пристојног рада“ (странице 34-43).

Друго поглавље се састоји од следећих делова: „Појам запошљавања, носиоци запошљавања и мере политике запошљавања“ (странице 44-52), и „Тенденција у области савремене политике запошљавања“ (странице 52-68).

Треће поглавље се целокупно односи на „Међународне и регионалне стандарде о једнакости“ (странице 69-104).

Четврто поглавље је посвећено „Једнакости у запошљавању у упоредном праву“ (странице 105-150).

Пето поглавље се односи на „Једнакост жена и мушкараца у радном односу“ (странице 151-175).

Шесто поглавље се састоји од два дела: „Једнакост жена и мушкараца у запошљавању у правном систему Србије“ (странице 176-188), и „Графичког приказа једнакости жена и мушкараца у Србији“ (странице 189-201, у које спада и 11 графикона).

Седмо поглавље се односи на „Улогу других недржавних и аутономних организација“ (странице 202-212).

Последње поглавље представља „Закључак“ (странице 213-217).

На самом крају наводи се списак коришћене литературе, правних извора и судске праксе, као и осталих извора (странице 218-238).

V ВРЕДНОВАЊЕ ПОЈЕДИНИХ ДЕЛОВА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Докторска дисертација обухвата све неопходне делове, и у том смислу има: увод, централни део подељен на 7 (седам) поглавља, закључак и списак коришћене литературе, правних извора и судске праксе.

Увод. У уводу кандидат јасно наводи предмет и проблеме истраживања, као и методе које ће у раду користити. Такође наводи кратак преглед поглавља која ће у раду обрадити.

Део први. На самом почетку кандидат даје краћи приказ историјата једнакости, са посебним освртом на једнакост између жена и мушкараца у запошљавању и радном односу. Приказ је сажет, јасан, са довољно података који показују смер развоја идеје једнакости. Посебно се истиче закључак кандидата да је једнакост променљива категорија, као и дефинисање сегрегационе неједнакости и смештање овог појма у оквире не/дозвољеног понашања у радном односу. У делу о појму једнакости кандидат детаљно анализира концепт материјалне (суштинске) неједнакости. На самом почетку уочава недостатке формалне једнакости и предности материјалне једнакости. Приликом анализе овог комплексног појма кандидат користи релевантну литературу коју чине радови еминентних професора радног права који су се претежно бавили овом проблематиком (у питању су радови професора Nepfla, као и професорки Barnard i Fredman са Универзитета Oxford i Cambridge). Кандидат јасно наводи досадашње ставове о остваривању једнакости, односно приступе путем којих се може остварити материјална једнакост, које затим допуњује својим мишљењима која су осмишљена и прецизна, а на одговарајућим местима поткрепљена и ставовима из судске праксе. Дате приступе кандидат детаљно анализира наводећи који су недостаци и предности сваког од њих што је од битног значаја за допринос науци радног права. Дискриминација је појам који је већ дуго присутан у теорији и законодавству, тако да на овом месту кандидат наводи више дефиниција дискриминације уопште, као и дефиниција дискриминације у запошљавању. Кандидат правилно наводи постојеће дефиниције дискриминације, почев од дефиниција у теорији, законодавству односно међународним актима, а затим извлачи генерални закључак и особености датих дефиниција. На истом месту кандидат уочава теоријске и практичне проблеме одређених облика дискриминације и предлаже могућа решења истих. Такође, ради даљег појашњења наводи карактеристичне примере сваког облика дискриминације у пракси Европског суда правде и Врховног суда САД-а. Анализирајући део о афирмативним мерама кандидат исправно уочава разлику између позитивних мера које представљају шири концепт и афирмативних мера као ужег концепта остваривања једнакости. Почетна хипотеза приликом анализе једнакости у образовању јесте да неједнакост у образовању може имати утицаја на једнакост у запошљавању. Кандидат наводи релевантне податке из више држава о укупном броју образованих жена и мушкараца и броју запослених жена и мушкараца, упоређујући ова два односа, при чему изводи закључак да једнакост у образовању може имати утицаја на остваривање једнакости у запошљавању, али да не представља одлучујући услов. Приликом анализе једнакости као основа пристојног рада презентујују се практична истраживања о индикаторима пристојног рада (у које се убраја и једнакост), заједно са теоријским дефиницијама пристојног рада. Оваквим приступом добија се потпуна слика о значају који принцип једнакости има у остваривању пристојног рада.

Део други. У овом делу кандидат анализира носиоце запошљавања, мере политике запошљавања, као и тенденције савремене политике запошљавања. На самом почетку, анализирају се најважнији акти Међународне организације рада, као и директиве Европске уније који се односе на дефинисање националних служби за запошљавање и приватних агенција за запошљавање. Анализом приватних агенција за запошљавање, а посебно агенција за привремено запошљавање, кроз приказ примера из упоредне праксе као и теоријских и практичних проблема, кандидат јасно уочава предности оваквог система запошљавања, односно недостатке. Даље се сажето наводи које су активне мере политике запошљавања и њихов утицај на остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Иста методологија се користи и приликом обраде пасивних мера политике запошљавања, чиме се добија јасна и прецизна слика о значају ових мера на остваривање једнакости жена и мушкараца. На овај начин кандидат не „оптерећује“ текст непотребним информацијама и општепознатим чињеницама, док истовремено указује на најбитније проблеме датих појмова, као и на њихова могућа решења, чиме непобитно показује одређеност за научни рад. Централни део

овог дела чине тенденције у области савремене политике запошљавања. На првом месту, приликом анализе тржишта рада приказани су подаци који детаљно предочавају однос жена и мушкараца на тржишту рада. Иако сами подаци указују на однос запослених жена и мушкараца, и како такви представљају корисне информације за даљи рад, кандидат их детаљно анализира кроз приступ остваривања материјалне једнакости, чиме се још више истиче научни допринос овог дела дисертације. Флексибилност, односно "флексиурност" и сигурност запослења анализирани су кроз призму остваривања једнакости жена и мушкараца. Кандидат наводи које су врсте флексибилности и изводи закључке како се свака од њих манифестује на остваривање једнакости жена и мушкараца. Код сигурности запослења наводи се које су разлике између сигурности посла и сигурности запослења, односно које све врсте сигурности постоје, а затим изводи закључак и исправно дефинише сигурност запослења у ширем и у ужем смислу.

Део трећи. У овом делу наводе се најважније повеље, конвенције и директиве које регулишу једнакост жена и мушкараца у запошљавању. Приликом анализе аката Уједињених нација и Савета Европе, кандидат приступа и са становишта које основна права радника посматра као део људских права, чиме се обогаћује приступ којим се анализира значај једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Централно место у овом делу посвећено је актима Европске уније, које је кандидат систематично излаже. На првом месту сажето врши приказ основачких уговора, и повеља о основним правима у Европској унији, наводећи најзначајније одредбе које се односе на једнакост жена и мушкараца. Посебно се истиче систематичан приступ који наглашава које су измене и допуне одредби о једнакости у сваком следећем оснивачком уговору. С обзиром да је тренутно важећи, Лисабонски уговор је детаљније анализиран. Приликом анализа секундарног законодавства Европске уније кандидат наводи најзначајније директиве које регулишу једнакост жена и мушкараца у запошљавању. Анализом одредби датих директива извршена је путем теоријског и практичног приступа, где се наводе мишљења одређених аутора, као и случајеви из судске праксе који су у вези са датим одредбама. Након тога кандидат износи своје мишљење које је утемељено на бази наведених ставова и судске праксе. Истраживачки рад кандидата није био усмерен само на директиве које су тренутно на снази, тако да су у овом делу поменуте и одредбе из нацрта директива које су у поступку доношења, чиме се обогаћује приказ и добија потпуна слика о даљем развоју права на једнакост. Пре анализе најзначајнијих пресуда које за предмет имају примену афирмативних мера приликом запошљавања и напредовања жена, кандидат наводи значај и стваралачку функцију Европског суда правде. Посебно су анализирани случајеви: Kalanke, Abrahamsson и Marschall. Избор анализираних случајева је меродаван, јер се односе на различито тумачење одредби директива које регулишу примену афирмативних мера, чиме се појашњава њихова примена у пракси.

Део четврти. Анализом упоредног законодавства обухваћене су државе различитог економског нивоа развоја које припадају и различитим правним системима, чиме је добијен свеобухватни приказ решавања проблема неједнакости жена и мушкараца, како у запошљавању тако и у радном односу. У овом делу анализирани су правни системи следећих држава: Велика Британија, Данска, Немачка, Шведска, Ирска и Хрватска. Извршен је приказ општих и посебних закона који уређују једнакост жена и мушкараца у запошљавању, као и у појединим сегментима радног односа. Излажу се позитивноправна решења у свакој држави, с тим што се посебна пажња посвећује специфичностима сваког законодавства, истичући добра и лоша решења, као и могуће потешкоће у примени појединих одредби. На више места у раду, повезује се национална решења са обавезујућим комунитарним стандардима, тако да рад представља осмишљену целину чији је ток лако пратити. Кандидат смишљено избегава понављања одређених решења, наводећи да су у питању већ општеприхваћени стандарди који су анализирани и довољно јасни да не захтевају додатна појашњења. На крају овог дела приложен је опширан закључак о решењима у упоредном законодавству. У закључку се издвајају решења која су идентична у већини анализираних законодавства, што указује да су таква решења делотворна и да представљају општеприхваћене стандарде. Затим се наводе решења чија примена може бити посебно ефикасна, повлачећи паралелу између појединих решења која су предвиђена у више држава, наводећи битне сличности и разлике између њих, и износећи мишљење аутора о начину деловања који омогућава најделотворнију примену.

Део пети. У овом делу обрађени су аспекти: награђивања, породичних обавеза, стручног оспособљавања и усавршавања и остваривања права из социјалног осигурања, чиме се покривају најважнији сегменти радног односа, који су од суштинског значаја за остваривање једнакости жена и мушкараца у радном односу. Кандидат уочава разлику између неједнаког награђивања и неједнаке зараде за једнак рад односно рад једнаке вредности, те их исправно дефинише смештајући их у дозвољене и недозвољене облике понашања, што је од суштинске важности за даљу анализу једнаког награђивања жена и мушкараца. На овом месту, указује се и да разлика између ова два вида понашања може имати утицаја на одређене обавезе које су у упоредном законодавству предвиђене за послодавце. Даље се предочавају релевантни статистички подаци о односу зарада жена и мушкараца у појединим државама, имајући у виду и одређена занимања, али и степен стручне спреме, чиме се добија целовит приказ. У овом делу анализирани су и најважнија конвенција Међународне организације рада и директиве Европске уније које регулишу питање једнаког награђивања. Кандидат најпре егзактно наводи конкретне одредбе ових аката, а затим и примере њихове имплементације у поједина национална законодавства, чиме упоредно истиче предности и недостатке одредаба, као и потенцијална могућа решења. Приликом анализе радника са породичним обавезама наводи се директива Европске уније из 2010 године, излажу и становишта других аутора и недостаци саме директиве. Затим се приказује и последња директива која регулише права радника са породичним обавезама, из 2019 године. С обзиром да је у питању релативно нова директива, и да не постоји велики број научних радова о њој, а која уноси у комунитарни систем доста нових решења, кандидат је детаљно анализира и тумачи, износећи своја мишљења о начину примене појединих одредаба. Такође, у овом делу кандидат директно упоређује начин регулисања права радника са породичним обавезама у међународном и комунитарном праву. Једнакост жена и мушкараца приликом остваривања права из социјалног осигурања приказана је кроз примену директиве Европске уније и приказ више релевантних случајева пред Европским судом правде. Истовремено се указује на недостатке формалне једнакости, чија су начела у супротности са другим правним принципима. Кроз практичне примере у пракси кандидат предочава потешкоће у остваривању једнакости жена и мушкараца приликом остваривања права из социјалног осигурања.

Део шести. У овом делу рада излажу се позитивно-правни прописи који регулишу једнакост жена и мушкараца у Републици Србији. Наводе се сви релевантни законски прописи који уређују питање једнакости, почев од општих, до посебних. Коришћена литература је такође одговарајућа и актуелна. Кандидат је приликом рада на овом делу користио научне радове истакнутих професора радног права у Србији. На овај начин је поставио солидну почетну основу за даљу анализу проблематике остваривања једнакости жена и мушкараца у запошљавању у Републици Србији. Кандидат критички приступа сваком законском решењу, поредећи усаглашеност датог решења са комунитарним правом, те приказујући модалитете таквог решења у упоредном праву и теорији. Износи и своје мишљење о најделотворнијем начину за регулисање сваког проблема. На самом крају, кандидат детаљно наводи предлоге за побољшање законских решења у Србији, који су аргументовано наведени, и проистичу из самог истраживања. У другом делу, кандидат даје графички приказ незапослених жена и мушкараца који се воде на евиденцији Националне службе за запошљавање. Кандидат је за потребе истраживања осмислио и израдио графиконе који приказују смер кретања и однос незапослених жена и мушкараца у Републици Србији за период од 2010. до 2019. године. Период од 10 (десет) година је довољно релевантан за добијање целовите слике о односу незапослених жена и мушкараца. Графикони су веома јасни и прецизно показују стање и однос незапослених жена и мушкараца. Кандидат је сваки графикон протумачио и дао свој коментар, а на појединим местима и предлоге за побољшање положаја жена. На самом крају, даје се и закључни коментар који проистиче из датих анализа, који је репрезентативан, прецизан и додатно појашњава однос незапослених жена и мушкараца.

Део седми. У последњем делу рада анализира се улога синдиката и невладиних организација, као и значаја колективних уговора у остваривању једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Кандидат исправно уочава и разврстава проблеме који спречавају синдикате да се активније укључе у сузбијање неједнакости која постоји између жена и мушкараца у запошљавању. Сваки проблем анализиран је са теоријског и практичног аспекта, при чему се наводи велики број примера из различитих држава, након чега се предлажу могућа решења. Иста методологија се примењује и приликом анализе колективног преговарања и колективних уговора.

Закључак. У закључку кандидат сажето и прегледно износи коначне ставове. Ставови кандидата проистичу из истраживања и аргументовани су. Посебно се истичу закључци да је за остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању неопходно комбиновање проактивне политике сузбијања неједнакости, са једне стране, и ефикасне заштите појединачних права, са друге стране, чиме се јасно потврђују хипотезе постављене у раду.

Литература, извори права и судска пракса. Наводи се списак коришћене литературе, прегледно сређене према почетном слову презимена аутора. С обзиром да је кандидат користио углавном страну литературу, литература је сређена абecedно. Након списка коришћене литературе, наводе се правни извори, почев од универзалних, па до регионалних, а затим и списак коришћених извора унутрашњег права, почевши од домаћих правних прописа, након којих следе страни правни прописи. На самом крају су наведени примери из судске праксе и остали коришћени извори.

VI СПИСАК НАУЧНИХ И СТРУЧНИХ РАДОВА КОЈИ СУ ОБЈАВЉЕНИ ИЛИ ПРИХВАЋЕНИ ЗА ОБЈАВЉИВАЊЕ НА ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА У ОКВИРУ РАДА НА ДОКТОРСКОЈ ДИСЕРТАЦИЈИ:

Таксативно навести називе радова, где и када су објављени. Прво навести најмање један рад објављен или прихваћен за објављивање у складу са *Правилима докторских студија Универзитета у Новом Саду* који је повезан са садржајем докторске дисертације. У случају радова прихваћених за објављивање, таксативно навести називе радова, где и када ће бити објављени и приложити потврду уредника часописа о томе.

Костић Милан, „Услуге додатног образовања и обуке при Националној служби за запошљавање“, *Услуге и одговорност*, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, 2017, стр. 815-824, ISBN 978-86-7623-074-7, UDK: 37:330.123.6]:331.5. (Категорија - M31).

Костић Милан, „Права по основу осигурања за случај незапослености – са посебним освртом на право на новчану накнаду“, *Радно и социјално право*, 2014, бр. 2, стр. 89-106, ISSN 1450-5800, UDK: 364.3:331.56. (Категорија - M53).

Костић Милан, „Право на штрајк у међународним и регионалним документима“, *Бранич*, 2014, вол. 47, бр. 1-2, стр. 92-106, ISSN 0353-9644, UDK: 342.729:331.109.3 341.018:331.109.32. (Категорија - M53).

Костић Милан, „Одговорност службеника у Србији – периодизација развоја“, *Зборник радова студената докторских студија права*, Универзитет у Нишу, Правни факултет, 2015, стр. 21-34, ISBN 978-86-7148-204-2, UDK: 35.086(497.11).

Milica Vujičić, Lela Ristić, Milan Kostić, „Higher education strategy for smart growth in the Republic of Serbia“, *The 2nd International Conference on Research and Education – Challenges Toward the Future (ICRAE2014)*, University of Shkodra „Luigj Gurakuqi“, 30-31 May 2014, ISSN 2308-0825. (Категорија - M34).

VII ЗАКЉУЧЦИ ОДНОСНО РЕЗУЛТАТИ ИСТРАЖИВАЊА:

Кандидат је на основу свеобухватног истраживања, анализе и објашњења предмета докторске дисертације дошао до следећих резултата који представљају допринос развоју радног права као науке и као гране права.

- Формална једнакост која се огледа у једнаком третирању свих људи има низ недостатака и због тога се потпуна једнакост жена и мушкараца у запошљавању може постићи само остваривањем материјалне (суштинске) једнакости. Више је преклапајућих приступа којим се може остварити материјална једнакост, с тим што се као доминанти истичу приступ једнаких могућности и приступ једнаких резултата/исхода.

- Најлегитимнији начин за остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању јесте комбиновање обавезе обезбеђења једнаких могућности с промоцијом и активним праћењем стања о њиховој једнакој заступљености и једнаком остваривању права.

- Најбољи и већ општеприхваћени начин за остваривање приступа материјалне једнакости у пракси је кроз примену мера проактивне политике сузбијања неједнакости и ефикасне заштите индивидуалних права, за коју су предвиђени мање формални механизми заштите. Комбинација ових начина у сузбијању неједнакости је карактеристична за све системе упоредног законодавства, па и за позитивно право у Републици Србији. Разлике проистичу код предвиђања и примене конкретних решења, што може имати велики утицај на даље остваривање једнакости жена и мушкараца у запошљавању. Такође, код нормирања права на једнакост жена и мушкараца у запошљавању, морамо имати на уму и које су тренутне друштвене околности, културне вредности, као и тренутни степен свести о значају једнакости, јер делом од ових околности зависи и примена одређених одредби.

- Примена афирмативних мера је нужна у остваривању једнакости, али њихова примена мора бити сразмерна. Применом афирмативних мера мање заступљени пол треба да има одређене предности приликом запошљавања, односно остваривања неког другог права из радног односа, али такве предности не смеју да подразумевају и њихов аутоматски и безуслован избор.

- Једнакост жена и мушкараца у запошљавању касније се одражава на њихову једнакост у радном односу. Због тога је остваривање једнакости у запошљавању од круцијалног значаја за даље остваривање овог права у свим аспектима радног односа. Међутим, и сама једнакост жена и мушкараца у радном односу се одражава на једнакост у запошљавању јер институти који регулишу једнакост у радном односу делом имају утицаја и на поступак запошљавања.

- Приликом регулисања једнаког награђивања жена и мушкараца од битног је значаја уочити да ли разлике проистичу због сегрегационих занимања или због неједнаке зараде за једнак рад или рад једнаке вредности, и у зависности од тога предузети неопходне мере.

- Да би флексибилност била ефикасно средство за сузбијање неједнакости жена и мушкараца у запошљавању неопходно је повећање обима и заштите права за лица која раде у флексибилним облицима рада, а не њихово временско ограничавање. Њихов неповољнији положај се посебно манифестује приликом остваривања права из социјалног осигурања.

- Синдикати и невладине организације имају солидан потенцијал у сузбијању неједнакости жена и мушкараца, који је само делом препознат. Због тога је неопходно њихово активније и непосредније учешће. Слична ситуација је и приликом регулисања принципа једнакости колективним уговорима. И поред несумњивог потенција постоје бројни проблеми који спречавају ефикасније регулисање принципа једнакости колективним уговорима.

VIII ОЦЕНА НАЧИНА ПРИКАЗА И ТУМАЧЕЊА РЕЗУЛТАТА ИСТРАЖИВАЊА:

Експлицитно навести позитивну или негативну оцену начина приказа и тумачења резултата

истраживања.

Резултате истраживања кандидат приказује јасно, прегледно и прецизно. Сваком проблему кандидат је приступио студиозно, анализирајући га критички са различитих аспеката. Кандидат је сваки проблем анализирао са теоријског и са позитивноправног становишта, прецизно и јасно наводећи која су досадашња теоријска схватања и важећа правна решења, наводећи и њихову примену односно потешкоће у примени кроз анализу судске праксе. Након оваквог истраживања, на сваки постављени проблем даје јасне и прецизне одговоре. Резултате истраживања кандидат тумачи исправно, наводећи аргументе за сваки изнети став, било да „одбацује“ или потврђује постојећа становишта, односно износи нова.

Постављене хипотезе кандидат је у потпуности потврдио. Аргументовано се доказује да се једнакост жена и мушкараца у запошљавању може остварити само комбинацијом проактивних мера (од којих су најзначајније промоција једнакости, вођење евиденција односно праћење стања/мониторинг о свима аспектима једнакости, позитивне акције као део ширих активних мера политике запошљавања), и ефикасне заштите индивидуалних права (путем мање формалних механизма заштите и путем судске заштите).

Текст дисертације је јасно и језгровито презентован. Дисертација је логички и технички коректна. Примери и графикони су прихватљиви. Коришћена литература, углавном страна је савремена и релевантна за предмет докторске дисертације.

Комисија позитивно оцењује начин приказа и тумачење резултата истраживања.

IX КОНАЧНА ОЦЕНА ДОКТОРСКЕ ДИСЕРТАЦИЈЕ:

Експлицитно навести да ли дисертација јесте или није написана у складу са наведеним образложењем, као и да ли она садржи или не садржи све битне елементе. Дати јасне, прецизне и концизне одговоре на 3. и 4. питање:

1. Да ли је дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме?

Кандидат је у пријави теме за предмет истраживања предвидео дефинисање појмова једнакости, дискриминације и запошљавања, анализу међународних и регионалних стандарда, приказ упоредног законодавства, анализу једнакости жена и мушкараца у радном односу, проучавање једнакости жена и мушкараца у позитивним праву Србије и улогу социјалних партнера. Наведени предмет истраживања се у потпуности поклапа са предметом истраживања у докторској дисертацији, при чему је кандидат сваком предмету истраживања посветио једно поглавље у дисертацији, осим у делу дефинисања појма једнакости и запошљавања, који су у дисертацији посебно обрађени. Наслов дисертације, коришћени методи, и циљеви истраживања се такође поклапају. Кандидат у дисертацији провера хипотезе које су у пријави наведене и потврђује их.

Комисија сматра да је докторска дисертација написана у складу са образложењем наведеним у пријави теме.

2. Да ли дисертација садржи све битне елементе?

Докторске дисертација садржи све битне делове: насловну страну, кључну документацијску информацију (на српском и енглеском језику), садржај, резиме (на српском и енглеском језику), увод, централни део рада подељен на поглавља и уже целине у оквиру њих, закључак и списак литературе, извора права, судске праксе и осталих извора које је кандидат користио, као и план третмана података на самом крају.

Комисија сматра да докторска дисертација садржи све битне елементе који су неопходни и као такви предвиђени Правилима о докторским студијама.

3. По чему је дисертација оригиналан допринос науци?

Комисија сматра да докторска дисертација представља оригиналан допринос науци. Допринос ове докторске дисертације присутан је и на теоријском и на практичном пољу.

На теоријском пољу најважнији допринос свакако представља тумачење и анализа приступа којим се остварује суштинска (материјална) једнакост жена и мушкараца у запошљавању. Кандидат теоријски објашњава појам једнакости у запошљавању, дефинише границе једнакости, као и друштвено прихватљиве начине којим се остварује једнакост, које критички анализира кроз призму материјалне једнакости, са посебним освртом на примену афирмативних мера и легитимитет такве примене. Такође, кандидат у раду потврђује почетне хипотезе и аргументовано доказује да се једнакост жена и мушкараца у запошљавању може остварити само комбинацијом проактивних мера и ефикасне заштите појединачних права.

На практичном плану се посебно истиче примена резултата у пракси. Критичка анализа постојећих теоријских становишта, међународних стандарда, судске праксе, упоредно правних прописа и позитивних прописа у праву Републике Србије, представља смернице на првом месту законодавцу приликом даљег регулисања ове материје у циљу постизања потпуне једнакости жена и мушкараца, и у запошљавању, и у радном односу.

Приликом провере оригиналности докторске дисертације „Једнакост жена и мушкараца у запошљавању“ кандидата Милана Костића, програмом *iThenticate* утврђено је да постоји 19% поклапања текста са текстовима који су доступни у бази података *iThenticate*. Имајући у виду да програм приликом провере не искључује фусноте, скоро половина од укупног поклапања се односи управо на текст у фуснотама. Разлог томе су устаљена правила цитирања у правним наукама.

<p>Кандидат је приликом рада на докторској дисертацији користио новију и углавном страну литературу (укупан број референци је 383), коју чине оригинални научни радови чији су аутори и називи као такви препознати у проценат поклапања, јер се због своје релевантности налазе у свим базама података. У самом тексту, поклапања се односе на одредбе конвенција, директива и закона које су уредно и правилно цитиране, или у фусноти, или је у самом тексту, где је кандидат изричито навео да се ради о законским одредбама (позивањем на члан конвенције/закона, итд.). С обзиром да је тема „Једнакост жена и мушкараца у запошљавању“ углавном позитивноправна тема, ради правилне и потпуне њене анализе свакако је неопходно у самом тексту навести најважније одредбе које регулишу питање једнакости. У део поклапања улазе и уобичајени изрази који се користе у науци радног права, односно реченице и изрази који се неизбежно понављају у свакој докторској дисертацији. Од укупног процента поклапања (19%), по 1% поклапања се односи на следеће странице: eur-lex.europa.eu (текстови директива и оснивачких уговора Европске уније), www.ravnopravnost.gov.rs (позитивноправни прописи о равноправности), www.iio.org.rs (текстови конвенција Међународне организације рада), и nardus.mprn.gov.rs (база докторских дисертација). У сваком од осталих 414 база података и интернет страница у којима је програм <i>iThenticate</i> пронашао поклапања, проценат поклапања је мањи од 1%.</p>
<p>4. Који су недостаци дисертације и какав је њихов утицај на резултат истраживања?</p>
<p>Комисија сматра да докторске дисертација нема недостатке који би утицали на резултат истраживања.</p>
<p>X ПРЕДЛОГ:</p>
<p>На основу наведеног, комисија предлаже:</p>
<p>Комисија предлаже да се докторска дисертација прихвати, а кандидату одобри одбрана.</p>

Место и датум:

1. Др Жељко Мирјанић, редовни професор
Правни факултет, Универзитет у Бања Луци
(председник)

2. Др Сенад Јашаревић, редовни професор
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
(члан)

3. Др Бојан Тубић, ванредни професор
Правни факултет, Универзитет у Новом Саду
(члан)

НАПОМЕНА: Члан комисије који не жели да потпише извештај јер се не слаже са мишљењем већине чланова комисије, дужан је да унесе у извештај образложење односно разлоге због којих не жели да потпише извештај и да исти потпише.