**Извештај о примени Ревидиране европске социјалне повеље у Републици Србији за 2019. годину**

# Члан 1. став 1.

Податке о мерама тржишта рада нарочито конципиране да се пружи подршка одређеним категоријама или заједницама, као што су: млади који још нису ушли на тржиште рада, лица у географским подручјима и заједницама које се карактеришу изразитим степеном непотпуне запослености (квалитет) и незапослености (квантитет) или су озбиљно и хронично незапослени као што су мигранти и избеглице;

Молимо вас да уз то доставите статистичке информације о укупном ефекту политике запошљавања у референтном периоду: показатеље економског раста, стопе незапослености по роду, старосном добу и трајању, јавне расходе на пасивне и активне мере тржишта рада као и удео БДП, број учесника у активним мерама (обуке), стопу активације (однос измећу броја учесника и незапослених).

Одговор:

У складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, теже запошљива лица су незапослена лица која због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, или због других објективних околности теже налазе посао. Посебно су угрожена лица која се истовремено суочавају са више фактора рањивости/отежане запошљивости. Одређеним мерама активне политике запошљавања подстиче се равноправнији положај ових лица на тржишту рада.

Сва незапослена лица на евиденцији НСЗ, имају могућност коришћења услуга НСЗ и програма и мера активне политике запошљавања, при чему се приоритет приликом укључивања у програме и мере активне политике запошљавања даје категоријама теже запошљивих лица, у складу са годишњим Националним акционим планом запошљавања.

**Учешће незапослених лица из теже запошљивих категорија у регистрованој незапослености**



Имајући у виду да је положај **лица лица ромске националности на тржишту рада посебно отежан многобројним факторима**, ова националност се издваја у категорију теже запошљивих лица и њима се даје приоритет приликом укључивања у мере активне политике запошљавања.

Поред приоритета који Роми као теже запошљива лица имају приликом укључивања у мере активне политике запошљавања, реализују се и посебни програми и мере усмерени на подизање запошљивости, али и на подстицање послодаваца да запошљавају лица ромске националности.

У циљу подстицања запошљавања Рома Национална служба за запошљавање поред редовних јавних позива, почев **од 2010. године, расписује и посебне јавне позиве** и то за доделу субвенције за самозапошљавање незапосленим лицима ромске националности. Лица ромске националности се укључују у овај програм и на основу редовног јавног позива, тако да је укупан број лица ромске националности који је остварио субвенцију за самозапошљавање на годишњем нивоу већи.

**У периоду 2015. – 2018. године у мере активне политике запошљавања укупно је укључено 20.200 лица ромске националности**. Највећи број њих укључен је у програме активног тражења посла, функционално основно образовање одраслих - стицање основног образовања у складу са законом, уз могућност стицања компетенције за обављање једноставних послова.

Финансирање активне политике запошљавања обавља се из средстава буџета Републике Србије односно Финансијског плана НСЗ из средстава доприноса за случај незапослености, буџета територијалне аутономије и буџета јединица локалних самоуправа, средстава донација, кредита, као и и других извора.

**Подршка јединицама локалне самоуправе** у креирању и спровођењу локалних акционих планова запошљавања (ЛАПЗ) се реализује сваке године. ЈЛС у складу са ситуацијом на локалном тржишту рада, могу да креирају и финансирају из буџета ЈЛС, посебне мере за подстицање запошљавања Рома. Мерама активне политике запошљавања предвиђених ЛАПЗ током 2017. године обухваћено је 1.438 Рома/Ромкиња.

Пројекат **„Повећање ефикасности политике запошљавања према угроженим групама” ИПА 2012,** обухватао је низ активности, усмерених ка даљем ширењу мреже клубова за тражење посла, центара за каријерно вођење и саветовање и самоуслужних станица у НСЗ односно јединицама локалне самоуправе, као и укључивања незапослених лица у обуке за потребе тржишта рада, уз пилотирање нове мере „каравани запошљавања”. Током 2016. године опремљено је и отворено 60 клубова за тражење посла и 20 центара за информисање и професионално саветовање. **За пилот меру „каравани запошљавања**” одабрано је 20 филијала НСЗ, углавном из округа са већином мање развијених општина. Ова пилот мера је започета у септембру 2016. године са циљем приближавања услуга неактивном и незапосленом становништву и њихове активације пријављивањем на евиденцију незапослених.

Средствима из ИПА 2012 програмског циклуса у мере АПЗ (обука за тржиште рада, јавни радови и клуб за тражење посла) укључено је још 339 незапослених Рома/Ромкиња. Средствима из ИПА 2013 програмског циклуса МАПЗ у 2018. години обухваћено је 36 незапослених Рома.

Пројекат **„Подстицање запошљавања младих”** којиспроводи ГИЗ, **у 2017. години** је 944 младих Рома и Ромкиња (укључујући и 198 повратника по споразуму о реадмисији) обухваћено **каријерним вођењем и саветовањем и програмима обука**. Током **2018.** године у мере (обуке за управљање каријером, обуке за активно тражење посла, ученичко предузетништво и обуке за потребе тржишта рада/стручне обуке) је укључено **1.467** припадника ромске националне мањине и 349 лица повратника по Споразуму о реадмисији. Стручним обукама обухваћено је **265** лица припадника ромске националне мањине и повратника. Као резултат мера у 2018, запослило се **112** припадника ромске националне мањине.

**Одређене категорије младих 15-29 такође спадају у теже запошљива лица и имају приоритет приликом укључивања у мере АПЗ.** Програми стручног оспособљавања (приправништво и стручна пракса) намењени су првенствено младима са квалификацијама за стицање радног искуства у струци, док се неквалификовани млади укључују у обуке и друге мере.

**За сваку младу особу која се пријави на евиденцију незапослених лица**, реализује се **Пакет услуга за младе** са циљем превенције застаревања компетенција (знања и вештина) од значаја за конкурентно иступање на тржишту рада и уласка у дугорочну незапосленост и обухвата:

1) процену запошљивости лица;

2) утврђивање индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогодније за активацију и подизање запошљивости младих;

3) посредовање у запошљавању или укључивање у мере активне политике запошљавања које могу допринети запошљавању (професионална оријентација и саветовање о планирању каријере, програм стручне праксе, програм приправника за младе са високим образовањем, програм приправника за незапослене са средњим образовањем, субвенција за запошљавање и самозапошљавање, програм функционалног основног образовања и др.).

**Показатељи економског раста**

Фискалне мере предузете у 2015. години дале су добре резултате. Привредна активност је додатно стимулисана имплементацијом структурних реформи из области радног законодавства и грађевинарства, што је знатно побољшало пословни амбијент и додатно подстакло раст.

У периоду 2016-2018.година раст БДП РС износио је у просеку 3,2%. У 2017. години српска привреда je остварила раст од 2,0%, што је испод првобитне пројекције, пре свега услед лоших временских услова који су ометали производне процесе и негативно утицали на динамику грађевинске активности и пољопривредне производње. У 2018. години раст БДП износио је 4,4%.

**Стопе незапослености по роду, старосном добу и трајању**

**Стопа незапослености** лица радног узраста (15-64) је у 2015. години **18,2%.** Стопа незапослености жена је у 2015. години 19,3%, а мушкараца 17,4%, што представља разлику од 1,9 процентних поена. У периоду 2016.-2018.године стопа незапослености лица 15-64 опала је са 15,9% на 13,3% односно за 2,6 процентних поена.

Број незапослених лица радног узраста (15-64) је оцењен на око 411 хиљада у 2018. години, што је смањење за око 77 хиљада у односу на 2016. годину. Смањење броја незапослених и повећање броја запослених лица утицало је на смањење стопе незапослености за 2,6 процентних поена у посматраном периоду. Незапосленост и мушкараца и жена у наведеном периоду је опадала, тако да разлика у стопама незапослености износи 1,7 процентних поена у 2018. години, што је и даље више од родног јаза незапослености у ЕУ-28 који износи само 0,4 процентних поена.

Изазови структурне незапослености и даље су присутни, јер велики број незапослених лица тражи посао дуже од годину дана.

**Стопа дугорочне незапослености**, која је износила 7,9% у 2018. години, опала је за 2,5 процентних поена у периоду 2016–2018. године. Поређење са земљама ЕУ показује да је стопа дугорочне незапослености у РС два и по пута виша у односу на просек ЕУ-28 (3,1%) и да се скоро изједначила за жене и мушкарце (разлика износи само 0,7 процентних поена у 2018. години). Дугорочна незапосленост доводи до застаревања знања, а како се вероватноћа налажења посла смањује пропорционално дужини периода незапослености, то може довести и до трајног искључења са тржишта рада.

Стопа незапослености и број незапослених смањени су код свих старосних категорија, али је највеће смањење забележено код најмлађих категорија. Наиме, од укупног смањења броја незапослених у периоду 2016–2018. године (77 хиљада), више од половине (око 46 хиљада или 60%) односило се на лица старости до 34 године. Када је реч о стопи незапослености, она је највише смањена код младих старости до 24 године (за 5,1 процентни поен), код којих је стопа незапослености иначе и највиша.

**Стопа незапослености младих (15–24)** која износи 29,7% у 2018. години смањена је за 5,2 процентна поена у односу на 2016. годину. Међутим, виша је за 14,5 процентних поена у поређењу са ЕУ-28 (14,5%)[[1]](#footnote-1). Младе жене на тржишту рада имају вишу стопу незапослености у односу на младе мушкарце, а та разлика износи 3,7 процентних поена (32,9% и 28,3% респективно).

Поред тога што су незапослени, значајан број младих људи истовремено је и ван процеса образовања и обуке. У РС је број младих који нису запослени, нису у образовању, нити су укључени у обуке[[2]](#footnote-2) износио око 120 хиљада (16,5% од укупног броја младих старости 15–24 године) у 2018. години, што представља смањење у односу на 2016. годину и то како броја младих у овој категорији, за 14 хиљада, тако и њиховог учешћа у укупном броју младих ове старосне кохорте, за 1,2 процентна поена.

Старија лица (55–64) на тржишту рада су у рањивом положају, а РС се, као и већина земаља у ЕУ, суочава с проблемом старења становништва. Стопа незапослености лица старости 55-64 је у периоду 2016-2018 опала за 0,3 процентна поена (са 9,0% на 8,7%). Међутим, и поред позитивних кретања наведених показатеља, положај старијих лица на тржишту рада у РС знатно је неповољнији него у ЕУ-28 (61,9%, 58,7%, 5,2% респективно).

Положај на тржишту рада у значајној мери је одређен нивоом образовања, јер образовање, као кључни фактор партиципације на тржишту рада, треба да обезбеди и веће могућности запошљавања.

**Код свих нивоа образовања стопа незапослености** се смањила у периоду 2016–2018. године. Највиша стопа незапослености, посматрано према образовном нивоу, бележи се код лица која имају средњи ниво образовања и износи 13,7% у 2018. години, што представља смањење у посматраном периоду од 3 процентна поена. Следи стопа незапослености код лица без квалификација и нискоквалификованих од 12,1%[[3]](#footnote-3) (смањење од 0,4 процентна поена), а најнижа је код лица с вишим и високим нивоом образовања од 10,8% (смањење од 3,1 процентног поена). Посматрано према полу, уочава се да су стопе незапослености жена углавном више него стопе незапослености мушкараца истог нивоа образовања[[4]](#footnote-4).

**Јавни расходи на пасивне и активне мере тржишта рада као и удео БДП**

Износ средстава за активну политику запошљавања у буџету РС последњих година се повећава, међутим његово учешће у БДП је на нивоу од само 0,08% (2018. година), што није у складу са циљем дефинисаним Националном стратегијом запошљавања за период 2011 – 2020. године да се континуирано повећава учешће издатака за мере активне политике запошљавања како би 2020. године износ достигао 0,5% БДП. Неопходно је повећати износ опредељених средстава, како би се не само одржао достигнут обухват незапослених лица, већ и повећао број укључених у мере активне политике запошљавања.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Година | **2015.** | **2016.** | **2017.** | **2018.** |
| Издвајања за мере активне политике запошљавања, у хиљадама РСД | 3,3 | 3,35 | 3,35 | 4,2 |
| БДП текуће цене, млрд динара | 4.312,0 | 4.521,3 | 4.754,4 | 5068,6 |
| Проценат од БДП-а % | 0,08 | 0,07 | 0,07 | 0,08 |

Број учесника у активним мерама (обуке), стопа активације (однос измећу броја учесника незапослених)

Како се издвајања за мере активне политике запошљавања последњих година повећавају, повећава се и број лица са евиденције НСЗ која се укључују у мере (висина опредељених финансијских средстава за политику запошљавања утиче на број лица која ће се укључити у мере). Међутим, опредељена средства за реализацију мера на годишњем нивоу довољна су да се око четвртине незапослених на евиденцији НСЗ укључи у мере.

На евиденцији Националне службе за запошљавање у 2018.години је било 552.513 лица, од чега 294.978 жена. Велики број незапослених на евиденцији НСЗ има статус теже запошљивих лица која имају тешкоће у проналажењу запослења. Према подацима за 2018. годину на евиденцији Националне службе за запошљавање (НСЗ), једна трећина незапослених је без квалификација и ниско-квалификованих (33%). **Дугорочна незапосленост** је карактеристика лица на евиденцији НСЗ, с обзиром да, према подацима за 2018. годину, чак 68% незапослених лица посао тражи дуже од годину дана. Учешће незапослених старијих од 50 година износи 32% (1/3 укупног броја незапослених), док млади до 30 година учествују са 21,6% (1/5 укупног броја незапослених). На евиденцији Националне службе за запошљавање у 2018.години је било је 117.078 младих, од чега 62.742 жена. У мере активне политике запошљавања укључено је око 44% незапослених младих са евиденције НСЗ.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| *2.015* | | *2.016* | | *2.017* | | *2.018* | |
| Број незапослених лица на евиденцији | Број лица укључених у мере АПЗ | Број незапослених лица на евиденцији | Број лица укључених у мере АПЗ | Број незапослених лица на евиденцији | Број лица укључених у мере АПЗ | Број незапослених лица на евиденцији | Број лица укључених у мере АПЗ |
| **724.096** | 150.953 | **700.947** | 146.891 | **618.826** | 156.869 | **552.513** | 156.992 |

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2015. годину, у мере активне политике запошљавања укључено је укупно 150.953 незапослених лица, што представља 20,8% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2015. године).

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2016. годину у програме и мере активне политике запошљавања укључено је 146.891 незапослено лице са евиденције НСЗ, што представља 21% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2016. године).

Према извештају о реализацији НАПЗ за 2017. годину, у програме и мере активне политике запошљавања укључено је 145.356 лица са евиденције незапослених, док је уз подршку пројекта из ИПА 2012 програмског циклуса, у мере активне политике запошљавања укључено је 8.880 незапослених (од којих је 5.923 жена), и на основу закључена 43 споразума о техничкој сарадњи са јединицама локалне самоуправе, мерама активне политике запошљавања обухваћено додатних 2.633 незапослена лица. Дакле, укупан број незапослених лица укључених у мере активне политике запошљавања у 2017. години (без обзира на извор финансирања) износио је 156.869 незапослених лица, што представља 25,3% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2017. године).

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2018. годину, у мере активне политике запошљавања укључено је 152.936 лица са евиденције незапослених, а уз подршку пројекта из ИПА 2013 програмског циклуса, у мере активне политике запошљавања укључено додатних 1.896 незапослених лица, и кроз реализацију локалних акционих планова запошљавања кроз модалитет техничке подршке додатних 2.160 незапослених лица. Дакле, укупан број незапослених укључених у мере у 2018. години (без обзира на извор финансирања) износио је 156.992 незапослена лица, што представља 28,4% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2018. године)

**У периоду 2015-2018.године** у мерама активне политике запошљавања укључено је укупно 611.705 незапослених лица, од чега је у обуке (за тржиште рада, на захтев послодавца и специјалистичке информатичке обуке) укључено укупно 6.892 незапослена лица.

**Закључак Европског комитета за социјална права из 2016. године**

**Комитет закључује да ситуација у Републици Србији није у сагласности са чланом 1. ставом 1. Повеље, на основу тога што није установљено да су мере политике запошљавања биле адекватне у борби против незапослености и у промоцији креирања нових радних места.**

Одговор:

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2015. годину, у мере активне политике запошљавања укључено је укупно 150.953 незапослених лица, што представља 20,8% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2015. године).

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2016. годину у програме и мере активне политике запошљавања укључено је 146.891 незапослено лице са евиденције НСЗ, што представља 21% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2016. године).

Према извештају о реализацији НАПЗ за 2017. годину, у програме и мере активне политике запошљавања укључено је 145.356 лица са евиденције незапослених, док је уз подршку пројекта из ИПА 2012 програмског циклуса, у мере активне политике запошљавања укључено је 8.880 незапослених (од којих је 5.923 жена), а на основу закључена 43 споразума о техничкој сарадњи са јединицама локалне самоуправе, мерама активне политике запошљавања обухваћено додатних 2.633 незапослена лица. Дакле, укупан број незапослених лица укључених у мере активне политике запошљавања у 2017. години (без обзира на извор финансирања) износио је 156.869 незапослених лица, што представља 25,3% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2017. године).

Према Извештају о реализацији НАПЗ за 2018. годину, у мере активне политике запошљавања укључено је 152.936 лица са евиденције незапослених, док је, поред наведеног броја, а уз подршку пројекта из ИПА 2013 програмског циклуса, у мере активне политике запошљавања укључено додатних 1.896 незапослених лица, а кроз реализацију локалних акционих планова запошљавања кроз модалитет техничке подршке додатних 2.160 незапослених лица. Дакле, укупан број незапослених укључених у мере у 2018. години (без обзира на извор финансирања) износио је 156.992 незапослена лица, што представља 28,4% од укупног броја незапослених лица на евиденцији НСЗ (стање на дан 31. децембар 2018. године).

Према подацима из Анкете о радној снази за III квартал 2019. године, Република Србија је забележила најповољније вредности стопе запослености (49,6%) и стопе незапослености (9,5%) за становништво узраста 15 и више година, од када постоји упоредива серија података.

# Члан 1. став 2.

Најновије информације о законодавству којим се забрањују сви облици дискриминације приликом запошљавања посебно на основу рода (ако није прихваћен члан 20/члан 1 АП), расе, етничког порекла, полне опредељености, вероисповести, старосног доба, политичког мишљења, инвалидитета (ако није прихваћен члан 15, став 2), и податке о правним средствима .

Молимо вас да уз то доставите и одређене мере које се предузимају да се сузбије дискриминација приликом запошљавања миграната и избеглица.

Наведите које се мере предузимају да се процени у којој мери превладава проблем експлоатације угроженог положаја, принудни рад, модерно ропство? Да ли има прописа који се баве појавом експлоатације угроженог положаја, принудног рада и модерног ропстава и да ли садрже одредбе о утврђивању и заштити жртава, омогућавају гоњење експлоататора, или предвиђају обавезу за послодавце да известе о свим мерама које предузимају да истраже своје ланце снабдевања ради провере постојања принудног рада, анализу пословања када је реч о јавним набавкама да би било загарантовано да се финансијска средства несвесно не троше у прилог модерног ропства? Да ли има редовних инспекцијских надзора у секторима као што су пољопривреда, грађевинарство, угоститељство, производња и рад послуге у кући, у који су нарочито погођени експлоатацијом радника?

Доставите информације о свим мерама које се предузимају да се од експлоатације заштите радници у „хонорарној економији“ или „економији платформе“ где је радни однос често веома несигуран.

Одговор:

Инспекторат за рад је у периоду од 2015. до 2018.године извршио:

1. У делатности пољопривреде укупно 2.401 инспекцијски надзор, од којих 888 редовних надзора,

2. У делатности услуга смештаја и исхране, којa обухвата и угоститељство, укупно 33.462 инспекцијска надзора, од којих 7.137 редовних надзора,

3. У делатности грађевинарства укупно 44.828 инспекцијских надзора, од којих 23.857 редовних надзора,

4. У делатности индустрије укупно 34.909 инспекцијских надзора, од којих 10.647 редовних надзора.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Комитет поново понавља своје питање о томе да ли постоје било какве рестрикције за стране држављане у приступу одређеним јавним или приватним пословима/позицијама, као што су захтев да је потребно да буду држављани Републике Србије и ако јесу, пита које су то категорије страних држављана и на које послове/позиције се односе те рестрикције**.

Одговор:

Закон о раду не прописује држављанство као услов за заснивање радног односа.

Законом о запошљавању странаца („Службени гласник РС“, бр. 128/2014,113/2017,50/2018 и 31/2019) је прописано да Влада одлуком може да ограничи број странаца којима се издају дозволе за рад (у даљем тексту: квота) у случају поремећаја на тржишту рада, у складу са миграционом политиком и стањем и кретањем на тржишту рада.

Квота се утврђује на предлог министарства надлежног за послове запошљавања уз претходно прибављено мишљење социјално-економског савета основаног за територију Републике и организације надлежне за послове запошљавања.

Квота се не примењује на странца, односно послодавца који запошљава странца, а подноси захтев за:

1) личну радну дозволу, осим личне радне дозволе која се издаје на захтев посебне категорије странца;

2) радну дозволу за кретање у оквиру привредног друштва.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**У свом претходном закључку, Европски комитет за социјална права тражио је информацију о процедури која се прати у случајевима наводне дискриминације, на пример, на кога пада обавеза доказивања постојања дискриминације. Поред наведеног, комитет пита да ли удружења, организације или друга правна лица имају право да добију пресуду да је забрана дискриминације кршена у контексту запошљавања.**

Одговор:

У погледу права удружења, организација и других правних лица да добију судску одлуку да је забрана дискриминације повређена у контексту запошљавања Закон о парничном поступку у члану 141 наводи да се тужба, решење о платном налогу, пресуда, решење против ког је дозвољена посебна жалба и правни лек доставља се лично странци, односно законском заступнику или пуномоћнику. Према томе, уколико је правно лице учесник поступка има право на доставу судске одлуке.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Европски комитет за социјална права тражи информацију о броју случајева наводне дискриминације који су доспели до суда, као и о броју случајева у којима је дискриминација потврђена као и информацију о било којим унапред дефинисаним ограничењима висине одштете која може бити досуђена (Закључци из 2012). Извештај не пружа тражене информације. Комитет понавља своје питање. Истиче да уколико следећи извештај не пружи тражене информације, ништа неће доказати да је ситуација у Републици Србији у складу са чланом 1. ставом 2. Повеље по овом питању.**

Одговор:

Повереник за заштиту равноправности је независни државни орган који је, између осталог, а у складу са чл.33. Закона о забрани дискриминације, надлежан да подноси тужбе из чл.43. овог Закона (како је у коментарима Савета Европе и наведено), због повреде права из овог закона, у своје име, а уз сагласност и за рачун дискриминисаног лица, уколико поступак пред судом по истој ствари није већ покренут или правноснажно окончан. Повереник за заштиту равнорпавности, који у судском процесу има активну процесну легитимацију, не може тужбом тражити накнаду материјалне и нематеријалне штете, а у складу са чл.46.ст.1, а у вези члана 43. Закона о забрани дискриминације.

У извештајном периоду (1.1.2015 – 31.12.2018. године) Повереник је покренуо 17 поступака пред надлежним судовим. Исходи поступака су следећи:

Седам је правноснажно окончано у корист Повереника, тако што је суд у целости усвојио постављене тужбене захтеве. У два случаја, Повереник је повукао тужбу, с обзиром на то да је тужени у једном случају укинуо спорну одлуку, а у другом случају изменио правилник који је био повод за тужбу. Један поступак је прекинут због тога што је тужени брисан из регистра привредних друштава. Два поступка су правоснажно окончана одбијањем тужбеног захтева Повереника. У пет поступака још није донета правноснажна пресуда (у три поступка суд је донео првостепену пресуду у корист Повереника, а у два још није донета првостепена пресуда.

Такође, Повереник истиче, а у вези са постављеним питањем, да није надлежан да води евиденцију свих судских поступака. У вези са тим, једна од препорука за сузбијање дискриминације и унапређење равноправности које је Повереник дао у свом редовном годишњем извештају о раду односи се и на , између осталог, измену и допуну Закона о забрани дискриминације и прописивање адекватних решења за успостављање и операционализовање јединственог, централизованог и стандардизованог система за прикупљање и анализу релевантних података који служе за праћење дискриминације и ефикасности система заштите од дискриминације, уз предвиђање потребних буџетских средстава за његову имплементацију.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Комитет моли да следећи извештај задржи информације о начину на који држава осигурава спровођење анти-дискриминационог законодавства у области запошљавања. Даље, комитет моли да следећи извештај садржи и информације о било каквим конкретним позитивним мерама у борби против свих облика дискриминације у запошљавању.**

Одговор:

Чланом 18-21. Закона о раду прописана је забрана дискриминације лица која траже запослење као и запослених с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Питање укључивања категорија лица која се налазе у неповољнијем положају у односу на општу популацију (припадници националних мањина, особе са инвалидитетом, старији, лица без квалификација или са ниским образовним нивоом, избегла и расељена лица...) у све сфере друштвеног живота, укључујући и стимулисање њихове партиципације у мерама активне политике запошљавања акцентовано важећим стратешким и законодавним оквиром из области запошљавања, као што су **Национална стратегија запошљавања за период 2011-2020. година** (“Службени гласник РС”, број 37/11) и **Национални акциони план запошљавања** (НАПЗ) који се усваја на годишњем нивоу.

**Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености** („Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17-др. закон и 113/17) заснива се на начелима забране дискриминације, укључујући и спровођење афирмативних акција усмерених према теже запошљивим незапосленим лицима.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“, број 36/09 и 32/13) заснива се на начелима забране дискриминације особа са инвалидитетом и прописује увођење низа подстицајних мера ради брже, ефикасније и одрживије радно-социјалне интеграције особа са инвалидитетом, са циљем стварања инклузивног, на једнаким могућностима заснованог тржишта рада.

Националним акционим планом запошљавања за 2018. годину („Службени гласник РС“, број 120/17) утврђене су категорије теже запошљивих лица, односно лица која имају приоритет приликом укључивања у мере активне политике запошљавања. Истовремено, поједине мере активне политике запошљавања усмерене су искључиво на одређене категорије незапослених лица са циљем унапређења њихове запошљивости или додатне подршке запошљавању (нпр. у оквиру субвенције за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих утврђено је 7 категоија незапослених на које се ова субвенција односи, док је за 4 категорије основни износ увећан за 20% управо са циљем додатне подршке интеграцији или реинтеграцији на тржиште рада; у оквиру субвенције за самозапошљавање основни износ субвенције увећан је за особе са инвалидитетом и лица из категорије виша запослених који желе да покрену сопствени посао; програми додатног образовања и обуке прилагођени су циљној групи корисника (у зависности од нивоа квалификације, да ли лица имају претходно радно искуство или не, да ли се оспособљавају за конкретне послове на конкретном радном месту и сл.); програм јавних радова утврђује обавезну квоту да најмање 70% незапослених лица ангажованих на јавном раду треба да буде из 5 категорија теже запошљивих лица).

Из делокруга надлежности Повереника за заштиту равноправности, у складу са законом, Повереник констатује да је ова институција основана избором прве поверенице за заштиту равноправности, у мају 2010. године, и самим тим, учињен први корак ка имплементацији једне од обавеза прописаних Законом о забрани дискриминације. Повереник за заштиту равноправности функционише као независан државни орган, у складу са, између осталог, Стратегијом Повереника за заштиту равноправности за период од 2016-2020, и припадајућим акционим планом, као и у складу са другим законским обавезама. Повереник функционише у оквиру два сектора – сектором за унапређење равноправности, сарадњу и пројекте и сектором за притужбе (општи послови су у оквиру трећег сектора). У оквиру сектора за притужбе спроводе се поступци по примљеним притужбама грађана, у складу са законом. Сектор за унапређење равноправнсти, сарадњу и пројекте обухвата многобројне и разнородне активности усмерене ка подизању свести грађана и професионалних група о незаконитости дискриминаторних појава, као и о препознавању дискриминације у друштву и њеним спречавањем.

Повереник, након процеса поступања по притужбама даје препоруке за отклањање дискриминације у сваком конкретном случају. Проценат поступања по препорукама Повереника је висок. У 2018 години поступљено је по препорукама Повереника у 78,2%, у 2017 – у 75,86% случајева, у 2016 – 76,7%, у 2015 – 89,1%.

Такође, Повереник за заштиту равноправности даје и препоруке мера за остваривање равноправности органима власти и другим лицима. Примера ради, у току 2018 године испуњено је 98,3% препорука мера Повереника, у 2017 – 91,60%, у 2016 – 93,3%.

У вези са унапређењем равноправности у процесу запошљавања, Повереник у оквиру своје надлежности, поступа по појединачним притужбама и, уколико утврди акт дискриминације, препоручује мере за њено отклањање, у односу на сваки конкретан случај. Такође, препоруке мера за остваривање равноправности које Повереник упућује органима јавне власти у значајном броју односе се и на област рада и запошљавања. Њиховом имплементациојом унапређује се равноправности и уклања постојећи облик дискриминације.

Од 2015 године до 2018 године, највећи број притужби Повереник је примао управо у области рада и запошљавања. Сваке године ова област друштвених односа је на првом месту, осим 2018, када је на другом месту по броју примљених притужби (2015-36,2%, 2016-33,9%, 2017-31,2%, 2018-20,8%). У циљу унапређења равноправности у области запошљавања Повереник је реализовао велики број активности. Едукација професионалних група и грађана спроводи се континуирано. Једна од активности са великим утицајем је и креирање посебног приручника за послодавце под називом „Кодекс равнопавности“ у којем су израђене смернице за послодавце на који начин да у својим радним срединама превенирају дискриминаторне случајеве и унапреде своје и знање својих запослених о томе шта је дискриминација и на које начине се манифестује. „Партнерство за равноправност“ је још једна од акција Повереника у оквиру које су послодавци у Републици Србији позвани да се придруже Поверенику у унапређивању равноправности и превенирању дискриминације у облассти рада и запошљавања.

Повереник је у извештајном периоду покренуо 6 парница у вези са дискриминацијом у области рада и запошљавања, а на основу различитих личних својстава.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**У свом претходном закључку Европски комитет за социјална права је затражио информације које би му омогућиле да утврди колико су људска слобода и достојанство заштићени законом и судовима од упада у лични или приватни живот који могу бити повезани са радним односом или проистећи из њега.**

**Одговор:**

Чланом 26. ст.2-3. Закона о раду прописано је да послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос. Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Комитет понавља своје питање да ли постоје неке врсте ограничења за стране држављане да приступе одређеним јавним или приватним пословима / радним местима, попут захтева за држављанство Србије и које су то категорије послова / позиција.**

Закон о раду не прописује држављанство као услов за заснивање радног односа.

Законом о запошљавању странаца („Службени гласник РС“, бр. 128/2014,113/2017,50/2018 и 31/2019) је прописано да Влада одлуком може да ограничи број странаца којима се издају дозволе за рад (у даљем тексту: квота) у случају поремећаја на тржишту рада, у складу са миграционом политиком и стањем и кретањем на тржишту рада.

Квота се утврђује на предлог министарства надлежног за послове запошљавања уз претходно прибављено мишљење Социјално-економског савета основаног за територију Републике и организације надлежне за послове запошљавања.

Квота се не примењује на странца, односно послодавца који запошљава странца, а подноси захтев за:

1) личну радну дозволу, осим личне радне дозволе која се издаје на захтев посебне категорије странца;

2) радну дозволу за кретање у оквиру привредног друштва.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Рад лица осуђених на издржавање казне затвора**

**Извештај (претходни) наводи да дефиниција присилног рада такође може, под одређеним околностима, обухватити рад у затворима. Комитет тражи да следећи извештај пружи више детаља.**

**Одговор:**

У складу са чланом 98. Закона о извршењу кривичних санкција рад осуђеног је саставни део програма поступања. Осуђени може бити радно ангажован у заводу или ван завода једино уколико се сагласи са тим и то потврди својом писаном изјавом. Никакве последице не може да сноси осуђени који не жели да се укључи у радно ангажовање. Осуђени може у сваком тренутку да одбије даље радно ангажовање, иако се претходно сагласио са тим. Сврха рада је да осуђени стекне, одржи и повећа своје радне способности, радне навике и стручно знање како би му се омогућили услови за успешну реинтеграцију. Чланом 98. Закона о извршењу кривичних санкција прописано је и да рад осуђених мора бити сврсисходан и не сме бити понижавајући. Постизање економске користи од рада осуђених не сме штетити остварењу сврхе тог рада. Врста посла одређује се према психичким и физичким способностима, стручним квалификацијама, израженим жељама осуђеног и према могућностима завода. Психичке и физичке способности осуђеног за рад процењује стручни тим завода.

Прилог- Писане изјаве осуђених.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Комитет тражи да следећи извештај садржи релевантне информације о правним лековима који се могу користити за оспоравање одлуке о обустави или укидању накнада за незапослене.**

**Одговор:**

Правна средства која се могу користити против управних радњи или управних аката у поступцима пред Националном службом за запошљавање су приговор и жалба.

Одредбом члана 80. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености („Службени гласник РС“, бр.36/09, 88/10, 38/15, 113/17-др. Закон и 113/17) прописано је да се о правима незапосленог из обавезног осигурања за случај незапослености ( новчана накнада) одлучује у поступку прописаном законом којим се уређује општи управни поступак, око овим законом није другачије одређено. У извештајном периоду на снази су била два прописа који уређују ову материју. До 31.05.2017. године у примени је био Закон о општем управном поступку („Службени лист СРЈ“, бр. 33/97 и 31/01 и „Службени гласник РС“ број 30/10), а од 01.06.2017. године нови Закон о општем управном псупку („Службени гласник РС“ бр 18/16). Национална служба за запошљавање спроводи првостепени и другостепени управни поступак у предметима остваривања права на новчану накнаду. Првостепени поступак води се по захтевима странака пред филијалама НСЗ, а другостепени орган је директор Националне службе за запошљавање.

Жалба је редовно правно средство које се може користити против сваке одлуке првостепеног органа. Против коначне одлуке донете од стране другостепеног органа може се покренути управни спор тужбом пред Управним судом.

Новим Законом о општем управном поступку уведено је у правни систем Републике Србије потпуно ново правно средство – Приговор ( одредбе чл. 147. до 150. ЗУП-а). Исти се може изјавити, између осталог и због управних радњи, а Национална служба за запошљавање, у оквиру својих надлежности предузима управне радње као што су вођење евиденција, издавање уверења, пружање информација. Приговор, као ремонстративно правно средство ( за разлику од жалбе која је деволутивног карактера) изјављује се руководиоцу органа који је радњу предузео или је требао предузети. О приговору се одлучује решењем, против којег као управног акта странка може изјавити жалбу.

Члан 1. став 3.

Није потребно достављати нове информације, осим у случају да је Европски комитет за социјална права поставио додатно питање које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије.

**Додатно питање Европског комитета за социјална права које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**

**Као одговор на захтеве Европског комитета за социјална права, претходни извештај пружа следеће информације: а) укупан број саветника за запошљавање који обављају послове посредовања у филијалама је 618; б) активности планирања каријере (професионално усмеравање) обавља 49 запослених лица; ц) однос незапослених лица према саветницима за запошљавање у филијалама износи 1.177 незапослених особа по саветнику (филијалама); г) стопа запошљавања износила је 57,56% у 2011. години (61.804 слободна радна места - 35.576 запослених); 59,37% у 2012. години (55.583 слободна радна места - 32.998 запослених лица); 59,10 у 2013. години (44.148 слободних радних места - 26.093 запослених лица); 53,94% у 2014. години (42.563 слободних радних места - 22.959 запослених). Комитет тражи да следећи извештај пружи коментаре о смањењу стопе запослениих у НСЗ.**

Одговор:

У складу са Одлуком о максималном броју запослених на неодређено време у систему државних органа, систему јавних служби, систему Аутономне покрајине Војводине и систему локалне самоуправе, НСЗ утврђен је лимит од 1.653 запослених.

На дан 31.12.2019. године у НСЗ је на неодређено време запослено 1.615, док је на одређено време због потребе посла запослено 147 лица, на замени привремено одсутних запослених 41 лице и једно лице на привремено-повременим пословима.

На дан 31.12.2019. године на пословима саветника за запошљавање ради 613 лица (541 на неодређено време и 72 на одређено време). У овај број не улазе запослени саветници за запошљавање који имају замене (налазе се на дужем боловању, мировању и сл...). Од наведеног броја 31 лице је ангажовано на пословима саветника за запошљавање особа са инвалидитетом (28 на неодређено време и 3 на одређено време).

На дан 31.12.2019. године број сертификованих саветника за запошљавање, у складу са методологијом пројекта Светске банке је 91,35%. Стандардна девијација износи 263, док оптерећеност предметима просечно по саветнику износи 827.

**Питање Европског комитета за социјална права**

**Имајући у виду стопу незапослености у Србији, комитет моли да следећи извештај садржи информације о просечном времену које је потребно да се попуни слободно радно место.**

Одговор:

Пријем и евидентирање пријава потреба за запошљавањем у НСЗ врши се према документу „IMS“ - Информисање, евидентирање и оглашавање послодаваца и слободних послова.

Рок за обавештавање послодавца о могућностима за обезбеђивања траженог профила радника је најкасније у року од 48 сати, почев од тренутка подношења Пријаве потребе за запошљавањем.

Када филијала није у могућности да задовољи исказану потребу послодавца за траженим профилом, а у поступак међурегионалног посредовања је неопходно укључити две или више филијала (покретање поступка селекције кандидата према пријави на нивоу филијала које су укључене у међурегионално посредовање – у року од 48 сати од дана достављања Пријаве потребе за запошљавањем Дирекцији). О сваком обављеном посредовању, послодавац треба да достави извештај о реализацији пријаве потребе за запошљавањем , а рок за достављање извештаја од стране послодавца је годину дана од дана подношења пријаве потребе за запошљавањем, с тим да до истека овог рока запослени који је посредовао послодавцу прати реализацију посредовања и тражи од послодавца на сваких 10 радних дана од дана упућивања кандидата (осим уколико са послодавцем није другачије договорено).

Извештај о реализацији пријаве потребе за запошљавањем

Уколико послодавац не достави Извештај у року од годину дана од дана подношења Пријаве о потреби запошљавања, «затварање» пријаве/извештаја ће извршити сарадник који је посредовао по пријави потребе за запошљавањем, уз обавезан унос службене белешке о извршеном затварању. Уколико у року од 3 месеца по извршеном посредовању, односно, упућивању кандидата НСЗ не добије повратну информацију и послодавац је недоступан из било ког разлога, пријава/извештај се затварају.

**Члан 1. став 4.**

Није потребно достављати информације, осим у случају да је Европски комитет за социјална права у претходном закључку констатовао да ситуацију није у складу са захтевима Повеље.

Закључак

Комитет закључује да ситуација у Србији није у складу са чланом 1. ставом 4 Повеље из следећих разлога:

- није утврђено да право на професионално усмеравање у оквиру систем образовања је загарантован;

- није утврђено да право запосленог лица према појединцу одсуство ради обуке је загарантовано;

- није утврђено да право особа са инвалидитетом на редовно образовање и стручно оспособљавање је ефикасна гаранција

Одговор:

За повећање стопе запослености младих, важно је радити на њиховом оспособљавању за свесно и одговорно приступање свету рада. Образовни систем нуди програме преквалификације, доквалификације и специјализације којима се увећава избор занимања према захтевима тржишта рада на националном нивоу. Ови програми ученицима нуде широки спектар занимања из седамнаест подручја рада заступљених у образовном систему. Поред овога образовни систем нуди модел дуалног образовања (учење кроз рад), како би се ученици још у средњој школи оспособили за жељено занимање и стекли неопходне радне и стручне компетенције за дату професију које им омогућавају олакшан улазак на тржиште рада.

**Члан 9.**

Није потребно достављати нове информације, осим у случају да је Европски комитет за социјална права поставио додатно питање које је проистекло из претходног Извештаја Републике Србије**.**

**Питање Европског комитета за социјална права**

**Професионално усмеравање у образовном систему**

**Извештај се позива на Стратегију каријерног вођења и саветовања у Републици Србији, усвојену 2010. године, и њен Акциони план 2010-2014. године, као главне референтне документе који се односе на каријерно вођење и саветовање у сектору образовања и запошљавања. Стратегија је дефинисала циљеве каријерног вођења и саветовања (циљеви који се односе на доживотно учење, тржиште рада, социјално укључивање и инклузију), активности, принципе, организационе облике, услуге и кориснике услуга каријерног вођења и саветовања. Радна група је основана 2011. године да надгледа њену примену, до 2014. године. Комитет такође примећује из извештаја да су даље мере у вези са професионалним усмеравањем у образовном систему обухваћене одређеним Националним акционим плановима за запошљавање (НАПЗ) који су усвојени током референтног периода и у оквиру Националне стратегије запошљавања 2011–2020. Комитет тражи да следећи извештај пружи свеобухватне и ажуриране информације о мерама које су ефикасно спроведене током референтног периода и њиховим резултатима.**

Одговор:

Према подацима из Извештаја о раду НСЗ за 2015. годину, 5.035 лица је користило услуге непосредног каријерног информисања у Центрима за информисање и професионално саветовање (ЦИПС), што је 91,55% реализације годишњег плана. Преко електронске интерактивне верзије Водича за избор занимања[[5]](#footnote-5), планирање каријере после основне школе ([www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs](http://www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs)), евидентирано је 87.703 посетилаца што је 125,29% реализације плана. Регистровано је 109.575 посета, од којих су 23.274 (21,20%) поновљене, док је 86,301 (78,80%) нових посета. У сарадњи са школама и другим релевантним актерима у области запошљавања на регионалном нивоу, НСЗ је узела учешће на 11 сајмова и других манифестација из области каријерног вођења и саветовања. У циљу унапређивања информисања на сајту Националне службе су постављене две нове апликације: игрица „Каријерно путовање“ и информатор „Шта да учим, шта да радим?“. Игрица „Каријерно путовање“ је намењена ученицима нижих разреда основних школа, и има за циљ да мотивише ученике да активно размишљају о својим интересовањима и о различитим занимањима. Израђена је у оквиру програма УН. Информатор „Шта да учим, шта да радим?“ нуди информације о образовним профилима, средњим школама, наставним плановима и описима занимања. Намењен је свима који праве избор у вези средњег стручног и општег образовања, као и онима који пружају подршку у процесу целоживотног каријерног развоја (стручњацима, родитељима и другим заинтересованим особама). Услугу саветовања о могућностима за развој каријере је користило 10.832 лица, што представља реализацију од 86,66% плана. Број пружених услуга саветовања о могућностима за развој каријере је знатно већи (16.314) и указује на то да је у просеку свако друго лице користило више од једне услуге овога типа.

Током 2016. године, 3.346 лица је користило услуге непосредног информисања у ЦИПС, што је 83,65% реализације годишњег плана. Отворено је укупно 20 нових Центара за информисање и професионално саветовање ЦИПС (10 при локалним самоуправама на територији филијала Националне службе: Лозница, Краљево, Нови Пазар, Крушевац, Ниш, Пирот, Ужице, Лесковац, Косовска Митровица и Ваљево и 10 при филијалама Националне службе: Кикинда, Зрењанин, Панчево, Јагодина, Шабац, Пожаревац, Крагујевац, Зајечар, Сремска Митровица и Чачак). ЦИПС су основани у оквиру Пројекта *„Повећање делотворности политике запошљавања према угроженим групама“* који се финансира из средстава ЕУ фонда ИПА 2012. Услуге непосредног информисања у новоотвореним ЦИПС је у извештајном периоду користило 5.141 лице, што је 51,41 % реализације годишњег плана. Преко електронске интерактивне верзије Водича за избор занимања , планирање каријере после основне школе (www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs), у извештајном периоду евидентирано је 80.458 посетилаца што је 114,94% реализације плана. Регистровано је 100.199 посета, од којих су 20.809 (20,80%) поновљене, док је 79.390 (79,20%) нових посета. Такође, узето је учешће на 21 сајму и другим манифестацијама из области каријерног вођења и саветовања. Услугу саветовања о могућности за развој каријере је користило 10.270 лица, што представља реализацију од 102,70% плана. Број пружених услуга саветовања о могућностима за развој каријере је знатно већи (15.793) и указује на то да је свако друго лице користило у просеку више од једне услуге овога типа.

Током 2017. године, 2.421 лице је користило услуге непосредног информисања у ЦИПС у саставу Филијале за град Београд, Ниш и Нови Сад, што је 60,53% реализације годишњег плана, док је услуге непосредног информисања у 20 новоотворених ЦИПС користило 9.452 лица, што је 189,04% реализације годишњег плана. Преко електронске интерактивне верзије Водича за избор занимања, планирање каријере после основне школе (www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs), у извештајном периоду евидентирано је 67.685 посетилаца што је 96,69% реализације плана. Национална служба је у сарадњи са школама и другим релевантним актерима у области запошљавања на регионалном нивоу, организовала и учествовала на 37 сајмова професионалне оријентације и других манифестација које се тичу планирања каријере, а које су намењене ученицима завршних разреда основних и средњих школа. Услугу саветовања о могућностима за развој каријере је користило 9.721 лица, што представља реализацију од 97,21% плана. Број пружених услуга саветовања о могућностима за развој каријере је знатно већи (14.710) и указује на то да је свако друго лице користило у просеку више од једне услуге овога типа.

Током 2018. године, 6.744 лица је користило услуге непосредног информисања у ЦИПС, што је 96,34% реализације годишњег плана. Преко електронске интерактивне верзије „Водича за избор занимања, планирање каријере после основне школе“ (www.vodiczaosnovce.nsz.gov.rs), у извештајном периоду евидентирано је 54.358 посетилаца што је 77,65% реализације плана. Регистроване су 66.952 посете, од којих су 8.235 (12,30%) поновљене, док су 58.717 (87,70%) нове посете. Разлог смањења броја посетилаца сајта у односу на планирани је што сајт није био у функцији од 24. јануара до 14. фебруара 2018. године, када се иначе бележи већи број посетилаца. Национална служба је у сарадњи са школама и другим релевантним актерима у области запошљавања на регионалном нивоу, организовала и учествовала на 32 сајма професионалне оријентације и других манифестација које се тичу планирања каријере. Такође, Национална служба је узела учешће/одржала 28 трибина/радионица/предавања за младе, широм Србије, које су организоване у сарадњи са локалним партнерима (Привредном комором Србије, Канцеларијом за младе, основним школама, локалном самоуправом и др.) и које се односе на каријерно вођење и саветовање и вештине управљања каријером. Услугу саветовања о могућностима за развој каријере је користило 10.177 лица, што представља реализацију плана од 101,77%. У циљу подстицања развоја система целоживотног каријерног вођења и саветовања и унапређивања образовања одраслих, почетком 2018. године потписан је Меморандум о сарадњи са Фондацијом Темпус.

На универзитетима, факултетима и другим високошколским установама основани су центри за каријерно вођење саветовање и подршка студентима. Република Србија на високошколским установама чији је оснивач обезбеђује средства за рад тих центара и за финансирање опреме и услова за студирање студената са инвалидитетом.

У школама се нуди програм каријерог вођења и саветовања који је значајан за планирање каријере, јер поред психолошке процене радних потенцијала обухвата и много више активности од самог избора занимања (курсеве, обуке, волонтерске активности, праксу, искуство...). Програм каријерног вођења и саветовања обухватају каријерно информисање, саветовање, образовање за каријеру, вођење и праћење каријере којим се током средњошколског образовања ученици спремају за доношење одлуке која се тиче даљег развоја њихове каријере, односно да ли ће наставити даље образовање или кренути на тржиште рада.

**Питање Европског комитета за социјална права**

**Комитет тражи од следећег извештаја да наведе буџет додељен службама НСЗ у вези са професионалним усмеравањем и саветовањем у каријери на тржишту рада.**

Одговор:

Послове каријерног вођења и саветовања обављају саветници за запошљавање и службеници за методологију планирања каријере и каријерно информисање у оквиру редовних пословних активности, односно не опредељују се у оквиру финансијских средстава за реализацију мера активне политике запошљавања посебна средства за ове намене.

**Закључак** **Европског комитета за социјална права**

**Комитет закључује да ситуација у Србији није у сагласности са чланом 9. Повеље на основу тога што није утврђено да је загарантовано право на професионално усмеравање у образовном систему.**

Одговор:

Закон о националном оквиру квалфикација Републике Србије прописује:

Услугама каријерног вођења и саветовања обезбеђује се подршка појединцу за остваривање проходности кроз нивое НОКС-а, чиме се омогућава примена концепта целоживотног учења и лакша покретљивост радне снаге.

Услуге каријерног вођења и саветовања пружају се у складу са стандардима за каријерно вођење и саветовање које доноси министар надлежан за послове образовања.

Услуге каријерног вођења и саветовања пружају Национална служба за запошљавање, ЈПОА у складу са законом који уређује образовање одраслих и високошколске установе у складу са законом који уређује високо образовање.

Програм професионалне оријентације, односно каријерног вођења и саветовања ученика реализује основна, односно средња школа, у складу са законом који уређује основно, односно средње образовање и стандардима из става 2 овог члана.

За повећање стопе запослености младих, важно је радити на њиховом оспособљавању за свесно и одговорно приступање свету рада. Образовни систем нуди програме преквалификације, доквалификације и специјализације којима се увећава избор занимања према захтевима тржишта рада на националном нивоу. Ови програми ученицима нуде широки спектар занимања из седамнаест подручја рада заступљених у образовном систему. Поред овога образовни систем нуди модел дуалног образовања (учење кроз рад), како би се ученици још у средњој школи оспособили за жељено занимање и стекли неопходне радне и стручне компетенције за дату професију које им омогућавају олакшан улазак на тржиште рада.

# Члан 10. став 1.

Наведите које су стратегије и мере усвојене да се вештине (квалификације) стечене у стручном образовању и оспособљавању ускладе са потребама тржишта рада, посебно оном које су резултат глобализације и технолошких промена, и на тај начин премости јаз између образовања и рада.

Доставите информације о мерама предузетим да мигранти и избеглице похађају стручно образовање и оспособљавање.

Одговор:

Развој људских ресурса, каријерно вођење, формулисање политика образовања и стручног оспособљавања у надлежности је више министарстава и то: Министарства просвете, науке и технолошког развоја, Министарства омладине и спорта и Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања. Успостављањем система НОКС обезбеђују се механизми социјалног партнерства између свих чинилаца на тржишту рада: образовни систем редефинише своју понуду на тржишту рада када је реч о формалном образовању, а са друге стране, пружаоци услуга неформалног образовања могу на брз и ефикасан начин да понудом акредитованих програма обука интервенишу на тржишту компетенција.

Политика запошљавања представља интегрални део система развоја људских ресурса и креира се на основу анализе података о основним и пројектованим кретањима на тржишту рада, односно на основу сагледавања и праћења тенденција, стања и будућих потреба послодаваца на националном и регионалном нивоу ради прилагођавања мера активне политике запошљавања потребама тржишта рада.

**Додатним образовањем и обуком**, сматрају се активности којима се незапосленом и запосленом код послодавца, коме није могуће обезбедити или одржати одговарајуће запослење, пружа могућност да кроз процес теоријског и практичног оспособљавања стекне нова знања и вештине ради запошљавања, односно стварања могућности за запошљавање и самозапошљавање. Додатно образовање и обуку организује Национална служба или агенција на захтев послодавца или за потребе тржишта рада.

Програм додатног образовања и обуке заснива се на анализи потреба тржишта рада, односно потреба послодаваца у погледу потребних знања и вештина неопходних за обављање конкретних послова, утврђених у контактима са послодавцима. У складу са тим реализује се додатно образовање и обуке за она подручја рада у којима постоји дефицит знања и вештина.

**Годишњи програм додатног образовања и обуке** за потребе тржишта рада утврђен Акционим планом спроводи Национална служба самостално, код послодавца као обуку на раду или преко специјализованих извођача обука са којима, по претходно спроведеном поступку јавних набавки, уговара спровођење појединачних програма. У оквиру *Програма* додатног образовања и обуке реализује се: Програм приправника за младе са високим образовањем; Програм приправника за незапослене са средњим образовањем; Програм стручне праксе; Програм стицања практичних знања; Обуке за тржиште ; Специјалистичке информатичке обуке у складу са потребама тржишта; Обуке на захтев послодавца; Обука на захтев послодавца за запослене ; Функционално основно образовање одраслих.

Од 2011. године НСЗ у сарадњи са послодавцима спроводи годишњу **анкету о потребама послодаваца**, са циљем добијања информација о тренутним и пројектованимпотребама послодаваца када је реч о образовним профилима потребних радника.Налази анкете представљају основ за дефинисање програма обука које су обједињене у Каталогу обука НСЗ.

Послодавци који имају слободна радна места обраћају се НСЗ за услугу посредовања која предузима мере како би се исказане потребе за запошљавањем задовољиле. Извештаји НСЗ говоре о томе да се посредовањем на годишњем нивоу попуни испод 50% слободних радних места које су послодавци исказали, а најчешћи разлози незадовољења су: упућена лица не прихватају понуду послодавца, на евиденцији нема лица са одговарајућим знањима и вештинама, за одређени број поднетих пријава за посредовањем не постоји повратна информација о задовољењу потребе.

Уколико на евиденцији незапослених Националне службе за запошљавање, нема незапослених са знањима и вештинама које су неопходне послодавцима за обављање послова на конкретном радном месту, Националним акционим планом запошљавања предвиђена је реализација Програма обука на захтев послодавца. Недостатак потпунијих информација о тражњи радне снаге отежава усклађивање понуде и тражње за радном снагом у погледу занимања и посебних знања и вештина и израду Каталога обука за потребе тржишта рада.

# Члан 10. став 3.

Опишите стратегије и мере (законодавне, регулаторне или административне оквире/основе, изворе и начин финансирања, режиме који постоје у пракси („практичне аранжмане“) којима се обезбеђује квалификација и преквалификација у читавом спектру компетенција (посебно што се тиче дигиталне писмености, нових технологија, саобраћања машине и човека и нових радних средина, употребе и функционисања нових алата и машина), без којих радници не могу бити конкурентни на тржиштима у раду у повоју.

**Одговор:**

Специјалистичке информатичке обуке реализоване су 2018 .године за незапослене на евиденцији НСЗ, а у складу са потребама тржишта рада - стицање нових знања, вештина и способности незапослених лица у области информационих технологија, са циљем повећања нивоа конкурентности и запошљивости. Укључено је укупно 778 незапослених од чега 192 жене.

**Члан 10. став 4.**

**Питање** **Европског комитета за социјална права**

Опишите природу и обим мера преквалификације и реинтеграције које се предузимају у циљу сузбијања дугорочне незапослености као и цифре из којих се види ефекат тих мера (молимо доставите и детаљну статистику о дугорочној незапослености у Србији, ако је нисте доставили у одговору на примену члана 1. става 1.).

У периоду 2015.-2018.године број незапослених на евиденцији НСЗ смањен је за око 24% односно 171.583 лица. У периоду 2015.-2018.године број дугорочно незапослених смањен је за 112.307 лица (23%).

Према подацима НСЗ у 2018.години учешће дугорочно незапослених у укупном броју незапослених износило је 68%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Година** | ***2.015*** | | ***2.016*** | | ***2.017*** | | ***2.018*** | |
| **Број незапослених на евиденцији НСЗ** | укупно | дугорочно | укупно | дугорочно | укупно | дугорочно | укупно | дугорочно |
| РепубликаСрбија | **724.096** | 484.566 | **700.947** | 470.474 | **618.826** | 428.194 | **552.513** | 372.259 |
| Београдскирегион | **105.724** | 63.444 | **104.132** | 64.017 | **87.623** | 56.859 | **75.443** | 48.290 |
| РегионВојводине | **174.854** | 109.027 | **160.557** | 100.348 | **134.214** | 86.595 | **114.926** | 71.722 |
| РегионШумадијеиЗападнеСрбије | **236.516** | 168.602 | **233.275** | 165.872 | **210.505** | 153.611 | **192.777** | 135.503 |
| РегионЈужнеиИсточнеСрбије | **185.926** | 125.471 | **180.874** | 121.588 | **164.726** | 112.364 | **147.425** | 97.870 |
| РегионКосовоиМетохија | **21.076** | 18.022 | **22.109** | 18.649 | **21.758** | 18.765 | **21.942** | 18.874 |

Дугорочно незапослена лица имају приоритет приликом укључивања у активне политике запошљавања.

Дугорочно незапослена лица су обухваћена и **Пакетом услуга** за лица без квалификација, нискоквалификованe **и дугорочно незапослене** обухвата:

1) Процену запошљивости лица;

2) Утврђивање индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогодније за активацију и подизање запошљивости лица без квалификација и дугорочно незапослене;

3) Укључивање у мере за активно тражење посла (тренинг самоефикасности за квалификована **дугорочно незапослена** лица и мотивационо-активационе обуке за лица без квалификација и нискоквалификоване);

4) Укључивање у програме додатног образовања и обуке (програм функционалног основног образовања одраслих, програм стицања практичних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и **дугорочно незапослене** и др.), јавне радове и др.;

5) Укључивање у програм субвенционисаног запошљавања.

У 2018.години је у мере АПЗ било укључено 81.068 дугорочно незапослених лица од чега 45.093 жена. У програме додатног образовања и обуке је у 2018.години укључено 4693 лица и у обуке ИПА 2013 још 96 лица, укупно 4789 дугорочно незапослених лица.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| МЕРЕ АКТИВНЕ ПОЛИТИКЕ ЗАПОШЉАВАЊА у 2018.години | Дугорочно незапослени | |
| Укупно | Жене |
| Сајмови запошљавања | 38.887 | 21.353 |
| Клуб за тражење посла | 1.893 | 1.305 |
| Обука за активно тражење посла | 16.070 | 9.111 |
| Тренинг самоефикасности | 2.208 | 1.683 |
| Радионица за превладавање стреса услед губитка посла | 283 | 213 |
| Едукативне услуге у Пословном центру | 5.102 | 2.568 |
| Стручна пракса | 1.729 | 1.217 |
| Стицање практичних знања за неквалификована лица, вишкове запослених и дугорочно незапослене | 569 | 361 |
| Функционално основно образовање | 951 | 590 |
| Специјалистичка информатичка обука | 358 | 99 |
| Обука за тржиште рада | 819 | 561 |
| Обуке на захтев послодавца за незапослене | 267 | 223 |
| Субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих | 2.680 | 1.467 |
| Јавни радови | 5.346 | 2.380 |
| Субвенција за самозапошљавање | 2.429 | 1.196 |
| Субвенција зараде за ОСИ без радног искуства | 244 | 113 |
| Рефундација трошкова подршке ОСИ које се запошљавају под посебним условима | 23 | 13 |
| Рефундација примерених трошкова прилагођавања радног места | 7 | 4 |
| Рефундација трошкова зараде - Радна асистенција | 16 | 9 |
| Обука за тржиште рада - ИПА 2013 | 0 | 0 |
| Обука на захтев послодавца - за незапослене ИПА 2013 | 96 | 66 |
| Субвенција за самозапошљавање - ИПА 2013 | 305 | 115 |
| Субвенција за запошљавање незапослених лица из категорије теже запошљивих на новоотвореним радним местима - ИПА 2013 | 809 | 459 |
| УКУПАН БРОЈ ЛИЦА која су учествовали у мерама | 81.068 | 45.093 |

# Члан 15. став 1.

Дајте податке о томе какав је напредак остварен на обезбеђењу приступа и укључивању деце са инвалидитетом у редовне капацитете. Наведите каква су кретања у овој области, укључујући број деце са инвалидитетом која похађају школу у систему редовног школовања, број деце која похађају специјалне школе, број деце са инвалидитетом која се школују са непуним временом похађања наставе, итд. Осим тога, наведите правни основ за укључивање и која правна средства су доступна за случај искључивања из образовања по основу инвалидитета.

Инклузивно образовање је стратешко опредељење Републике Србије усклађено са релевантним међународним документима. У протеклој деценији, спроведене су опсежне промене и реформе у образовном систему са свеобухватним фокусом на побољшање једнакости, квалитета и ефикасности димензија образовања. Основни циљ садашњих политика и стратегија је да се побољша приступ квалитетном предшколском и основном образовању, како би се побољшала образовна постигнућа свих ученика уопште, а посебно деце из угрожених друштвених група и социјално нестимулативних средина.

Законом о основама система образовања и васпитања (ЗОСОВ) гарантовано је квалитетно образовање за свако дете, без обзира на пол, расу, националну, верску и језичку припадност, социјално и културно порекло, имовно стање, узраст, физичку и психичку конституцију, сметње у развоју и инвалидитет, политичко опредељење или другу личну особину. Овим законом се посебно наглашава да лица са сметњама у развоју и са инвалидитетом имају право на образовање и васпитање које уважава њихове образовне и васпитне потребе у редовном систему образовања и васпитања, у редовном систему уз појединачну, односно групну додатну подршку или у посебној предшколској групи или школи. Спроведене реформе омогућиле су инклузивно образовање хиљада деце и младих који су раније били ван инклузивног система. Пре свега, остварени су позитивни помаци у погледу усклађивања, али и изградње свеобухватног законског оквира којим се регулише образовање деце и ученика којима је потребна додатна подршка.

Повећање обухвата предшколским васпитањем и образовањем, посебно деце из осетљивих друштвених група, један је од приоритетних циљева СРОС 2020 . На нивоу предшколског васпитања и образовања, образовна статистика указује на континуирано повећање обухвата деце, укључујући и извештајни период (График 1). Према подацима РЗСа, 2017/18. године је 212.719 деце укључено у ПВО, што је за 20.714 деце више у односу на 2014/15. годину. Иако је приметан континуирани пораст у обухвату за све узрасне групе, 2017/18. године 44,5% деце узраста од 6 месеци до поласка у школу је било изван система ПВО.

Према подацима Републичког завода за статистику, број ученика који се образују по ИОП-у, као и обраћање интерресорној комисији (ИРК) је значајно порасло у односу на 2013/14. Годину. У 2013/14. години, од 560.099 ученика 4538 се образовало према ИОП-у1 (0,81%), 2500 ученика се образовало по ИОП-у2 (0,45%), док је мишљење ИРК-а донесено у случају 2852 ученика (0,51%). У 2017/18. години од 539.147 ученика, 8332 се образовало по ИОП-у1 (1,54%), 5025 ученика по ИОП-у2 (0,93%), док је за 5416 ученика донесено мишљење ИРК-а (1,01%).

Број ученика који се образују по ИОП-у у средњим школама повећава се из године у годину. Према подацима ЈИСП-а, у школској 2018/19. години од 252.108 ученика средњих школа (гимназије, средње стручне и уметничке школе) 566 ученика се образовало по ИОП-у1 (0,22%), 1154 ученик по ИОП-у2 (0,46%), а 113 ученика према ИОП-у3 (0,04%).

Број деце са сметњама у развоју у школама за ученике са сметњама у развоју се смањио са 5.348 (2013) на 4.719 (2018). Ови подаци посматрани у односу на ученичку популацију, и даље указују на смањење броја ученика у школама/одељењима за ученике са сметњама у развоју. Наиме, у школској 2010/11. години 1,09% ученичке популације је похађало школе/одељења за ученике са сметњама у развоју, док је у 2018/19. у овим школама и одељењима 0,89% ученичке популације.

Закон о основама система образовања и васпитања («Сл.гласник РС» бр. 88/2017, 27/2018 – др. закони и 10/2019) чланом 3. прописано је право на образовање и васпитање:

„Свако лице има право на образовање и васпитање“.Држављани Републике Србије једнаки су у остваривању права на образовање и васпитање.

Лице са сметњама у развоју и инвалидитету има право на образовање и васпитање које користи своје образовање и васпитне потребе у систему образовања и васпитања, уз појединачно или групно додатну подршку у настави и ученика или у посебној васпитној групи или школи, у складу са овим и одређеним закони.“

Општи принципи образовања и васпитања садржани у члану прописују да систем образовања и васпитања мора да обезбеди за сву децу, ученике и одрасле једнакост и доступност остварења права на образовање и васпитање основаног на социјалној правди и принципу једнаких шанси без дискриминације. Чланом 110 истог закона је забрањена дискриминација у образовању:

„У установи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање, којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и на чланове њихових породица или њима блиска лица на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.“

Поступање установе у случају дискриминације уређено је Правилником о поступању установе у случају сумње или утврђеног дискриминаторног понашања и вређања угледа, части или достојанства личности ("Сл. гласник РС", бр. 65/2018).

**Питање** **Европског комитета за социјална права**

Комитет тражи информације у следећем извештају о мерама предузетим како би се обезбедили ефикасни правни лекови у случајевима наводне дискриминације у образовању и оспособљавању на основу инвалидитета (укључујући примере релевантне судске праксе и њеног праћења).

Повереник за зашттиту равноправности: Инвалидитет је једно од личних својстава обухваћених Законом о забрани дискриминације и лично својство на основу којег Повереник прима сваке године готово највећи број притужби (у свим годинама извештајног периода на првом месту по броју примљених притужби (2018-26,4%, 2017- 18%, 2016-12,9%) , осим у 2015. када је ово лично својство заузимало 3.место по броју притужби (2015-11,3%). Повереник је покренуо и 2 стратешке парнице због дискриминације на основу инвалидитета.

**Питање** **Европског комитета за социјална права**

Комитет се позива на закључке Комитета УН-а за права особа са инвалидитетом од 23. маја 2016. године, који примећује да су многа деца са сметњама у развоју смештена у институције, посебно она са менталним сметњама (која чине око 80% све деце која живе у институцијама), и стога немају једнак приступ образовању. Комитет тражи следећи извештај у коме ће се изнети мере предузете ради ограничавања институционализације и дати релевантни подаци.

Заштита и унапређивање права деце са сметњама у развоју представља област високог приоритета у Републици Србији. У том смислу, Влада Републике Србије препознаје важност бриге о овој групацији деце и значај развијања услуга подршке деци, породици и родитељству како би се предупредио смештај деце у институције а које реализује кроз низ различитих мера и политика, пре свега у системима здравља, образовања и социјалне заштите.

**Деца са сметњама у развоју,** према Закону о социјалној заштити (члан 41), су корисници услуга социјалне заштите ако имају сметње у развоју (телесне, интелектуалне, менталне, сензорне, говорно- језичке, социо-емоционалне, вишеструке), а њихове потребе за негом и материјалном сигурношћу превазилазе могућности породице.

У односу на бригу о деци, Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања спроводи политику која осигурава подршку родитељима да испуњавају своје одговорности према деци и усмерена је пре свега на превенцију издвајања деце из породице преко одговарајуће финансијске подршке и преко услуга усмерених на јачање капацитета породице.

Услуге домског смештаја пружају се деци и младима чије се потребе не могу задовољити у оквиру биолошке, сродничке или хранитељске породице, или кроз услуге у заједници, на основу одлуке органа старатељства или суда, односно одлуком центра за социјални рад, до повратка детета или младе особе у биолошку породицу, односно до смештаја у сродничку или хранитељску породицу, усвојење или до осамостаљивања. Дете млађе од три године не смешта се у дом, осим у случајевима предвиђеним законом којим је уређена социјална заштита.

Број деце на хранитељском смештају у Србији знатно је већи (90%) у односу на број деце у установама за смештај (10%), али је мањи када су у питању деца са сметњама у развоју. Због тога држава посебан нагласак ставља на развој специјализованог хранитељства уз интензивну и додатну подршку. Интензивирани су напори на развоју услуге **повременог хранитељства** која се примењује за децу са развојним или здравственим тешкоћама која живе у биолошкој породици или хранитељској породици и која се смештају у другу породицу на краћи период у циљу предаха и очувања капацитета хранитељске одн. биолошке породице за даљу бригу о детету и превенирања кризних ситуација које могу да доведу до издвајања детета из породице и смештаја у институцију.

У Републици Србији функционише 6 центара за породични смештај и усвојење а у току је формирање и седмог (у АП Војводина) чији је задатак да пружају подршку хранитељским породицама, врше обуке хранитеља за пружање ове услуге, извештавају о раду хранитеља и функционисању породица које пружају услугу породичног смештаја и др. Србија је данас једна од земаља са најнижим степеном институционализације деце у Европи.

Покрајински завод за социјалну заштиту у партерству са УНИЦЕФ у периоду од фебруара 2015. године до 2017. године реализовао је пројекат „*Развој сродничког хранитељства, хранитељства као подељене бриге за децу са сметњама у развоју и културно компетентне праксе у социјалном раду*“. Пројекат се састојао из три компоненте тј. имаo је дефинисне следеће очекиване циљеве:

а) Допринос унапређењу примене, односно даљем развоју сродничког хранитељства на територији Републике Србије

б) Подршка систему хранитељства и успостављању и развоју хранитљства као подељене бриге за децу са сметњама у развоју

ц) Допринос развоју културно компетентне праксе у социјалном раду.

Радна група за израду смерница за сродничко хранитељство, на основу резултата консултативног процеса и партиципације сродника, хранитеља, старатеља и професионалаца у систему социјалне заштите, сачинила је **Смернице за сродничко хранитељство** које су 2016. публиковане и дистрибуиране свим центрима за социјални рад и центрима за породичи смештај и усвојење у Републици Србији. Циљ смерница је јачање професионалних компетенција професионалаца у социјалној заштити, информисање и едуковање родитеља, деце и старатеља, информисање и едуковање пружалаца услуге хранитељског смештаја. Аутори смерница сачинили су и реализовали и једнодневне инструктаже, обуке за примену смерница за сродничко хранитељство. У периоду од маја до јуна месеца 2016. године реализовано је 14 једнодневних инструктажа и обучено је укупно 280 стручних радника из: 5 центара за породични смештај и усвојење и 104 центра за социјални рад са територији Републике Србије. Такође, током 2016. године као и на завршној конференцији априла 2017. године реализоване су активности на промоцији смерница и информисање стручне и шире јавности.

Процес пилотирања услуге повременог породичног смештаја трајао је од априла 2015. године до априла 2016. године и ову услугу користило је 24 деце (У Новом Саду - 11, Београду - 1, Крагујевцу - 6 и Нишу – 6 ). На основу процеса пилотирања и пружене експертске подршке сачињене су **Смернице за повремени породични смештај** које су априла 2016. године публиковане у 500 примерака и дистрибуиране свим центрима за социјални рад и центрима за породични смештај у Републици Србији. Реализовано је 14 једнодневних инструктажа за примену смерница које су обухватиле укупно 246 стручних радника из 107 центара за социјални рад и 5 центара за породични смештај и усвојење. Представници Покрајинскког завода за социјалну заштиту реализовали су 40 менторских посета центрима за социјални рад и центрима за породични смештај и усвојење у локалним срединана у којима се услуга пилотирала као и у складу са планом промоције и у другим локалним срединама за све центре за социјални рад и центре за породични смештај и усвојење који нису присуствовали инструктажи за примену смерница. Смернице су кроз организовање округлих столова током 2016. године и завршне конференције 2017. године промовисане стручној и широј јавности.

У оквиру својих надлежности **заводи за социјалну заштиту** (Републички и Покрајински) обезбеђују континуирано стручну подршку установама за децу и младе са сметњама у развоју, установама за душевно оболела лица и установама за одрасла лица са сметњама у развоју путем стручних посета и организовањем стручних скупова са циљем сагледавања актуелног стања установа, увида у квалитет живота корисника, стручни рад, организацију рада, људске ресурсе и могућности за развој и даље планове у процесу трансформације.

Предузете су и бројне активности на развоју **услуга у заједници**, као што су дневни боравци, становање уз подршку, помоћ у кући или сервис персоналних асистената, док је смештај у установе (домове) услуга за којом се посеже ако се подршка не може обезбедити у неком облику који је мање рестриктиван.

Како би се услуге равномерно развијале на читавој територији Републике Србије држава је 2016.год. покренула **механизам наменских трансфера** путем којег се средства преносе са републичког на локални ниво ка оним општинама које су испод републичког нивоа развијености и не располажу довољним средствима да саме финансирају успостављање и развој услуга социјалне заштите. Средства за ове намене обезбеђују се у буџету Републике и током прве године примене износила су 400 милиона динара док су за 2017. и 2018.год. средства повећана на 700 милиона динара у свакој години. У 2019.год. средства су повећана на 756 мил.дин.

Кроз процес **лиценцирања пружалаца услуга** социјалне заштите који се спроводи континуирано број издатих лиценци показује тенденцију пораста из године у годину (од 54 лиценце издате 2014.год. до преко 400 лиценци издатих до краја 2018.год.). Број издатих лиценци пружаоцима услуга социјалне заштите до краја 3. квартала 2019.год. је 512. Циљ нам је да се услуга институционалног смештаја у дом користи у што мањем обиму и само код корисника код којих је то неопходно а да се у свим локалним заједницама што је могуће више прошири мрежа локалних услуга и сервиса за помоћ корисницима и породицама за самосталан живот.

Процес деинституционализације у Србији базиран је на поштовању људских права и обезбеђењу квалитетне бриге о корисницима било да се ради о старима, деци или инвалидима. И сам Закон о социјалној заштити прописује принцип најмање рестриктивног окружења за корисника и његово остајање у породици и својој средини што је могуће дуже. *Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад* прописана је обавеза органа старатељства да редовно врши **ревизију/поновни преглед** – поступак приликом којег се врши поновна процена потреба, снага и ризика у циљу прилагођавања услуга и мера променама у околностима и функционисању корисника. Поновни преглед - ревизија смештаја се врши једном годишње и тада водитељ случаја у сарадњи са стручнимрадницима дома и самим корисником преиспитује могућности корисника за повратак у породицу или другачији аранжман који подразумева излазак из установе.

Систем социјалне заштите је развио мере подршке деци и родитељству које су **универзалне, као што је право на плаћено једногодишње породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**, како би се омогућила правовремена, адекватна нега и стимулација детета, али и успостављање односа повезаности и привржености између родитеља и детета. Уколико дете има сметње у развоју, родитељ има право на **одсуство са рада ради неге детета и до пете године живота детета,** уз право на накнаду зараде. Ако је реч о незапосленим особама, у складу са прописима о запошљавању, уколико су корисници права на новчану накнаду по основу незапослености, ово право настављају да користе за све време трајања породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

**Обезбеђивање минималне финансијске сигурности породице**, као један од услова за унапређивање квалитета бриге о деци, подршку добробити и целовитом развоју деце, поготово млађег узраста, а нарочито деце која живе под неповољним социо-економским околностима, систем социјалне заштите реализује кроз новчана социјална давања, родитељски додатак, дечји додатак и низ других мера и права које дефинише Закон о социјалној заштити и Закон о финансијској подршци породици са децом.

**Право на додатак за помоћ и негу другог лица** има лице коме је због телесног или сензорног оштећења, интелектуалних потешкоћа или промена у здравственом стању, неопходна помоћ и нега другог лица да би задовољило своје основне животне потребе (члан 92. Закона о социјалној заштити).

**Посебна новчана накнада** за родитеље који нису остварили право на пензију, а најмање 15 година су непосредно неговали дете са највишим степеном инвалидитета исплаћује се након достизања старосне границе за пензионисање, у виду доживотног месечног примања у висини најниже пензије. Ако родитељ оствари право на пензију након стицања права на посебну новчану накнаду, има право избора између пензије или посебне новчане накнаде.

Законом о социјалној заштити прописано је да **право на помоћ за оспособљавање за рад** обухвата подршку у образовању и оспособљавању за рад и признаје се деци и младима са сметњама у развоју и одраслим особама са инвалидитетом које се, према психо-физичким способностима и годинама живота, могу оспособити за одређени рад а то право не могу да остваре по другом правном основу. Процена потребе за додатном подршком у образовању врши се у складу с прописима којима се уређују основи система образовања и васпитања, а процена могућности оспособљавања за рад утврђује се по прописима којима се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Према *Закону о финансијској подршци породици са децом*, породице слабијег материјалног статуса које имају дете са сметњама у развоју могу остварити **право на дечји додатак** под повољнијим условима и у вишем износу.

У циљу наставка **процеса деинституционализације** развијене су две нове услуге намењене породицама са децом у ризику од измештања, а све у циљу поштовања права детета да се пре свих других о њему старају његови родитељи. Ове две услуге су: **породични сарадник**, која ће изменама и допунама Закона о социјалној заштити бити дефинисана као социо-едукативна услуга регионалног типа, и **повремено хранитељство** које је већ уведено у систем кроз постојећа решења у оквиру Породичног закона и Закона о социјалној заштити. Изменама и допунама Закона о социјалној заштити биће формирани *Центри за децу, младе и породицу* у оквиру којих ће бити успостављена и услуга породичног сарадника. Услуга породичног сарадника има за циљ пружање подршке породици која се носи са различитим и интензивним тешкоћама у функционисању а све у циљу превенирања измештања деце из породице. Ова услуга се показала нарочито добро у раду са ромским породицама. **Измене и допуне ЗСЗ** се очекују током 2020.год.

Осим измена и допуна закона о социјалној заштити Министарство је припремило и ***Нацрт закона о заштити права лица са менталним сметњама корисника услуга смештаја у установама социјалне заштите*** који је прошао фазу јавне расправе и тренутно се ради на изради финалне верзије Нацрта који ће бити упућен у даљу процедуру. Циљ Закона је обезбеђивање и унапређење остваривања права и заштита интереса лица са менталним сметњама у систему социјалне заштите.

У процесу израде је и *Нацрт стратегије деинституционализације и развоја услуга у заједници* а доношење ове стратегије се очекује током 2020.год.

Током протеклих година реформисане су многе правне области и настојало се да се ***закони*** ускладе са међународним стандардима Конвенције о правима детета и унапреди положај деце (за област права деце релевантно је око 100 закона – из различитих области). Усклађивање домаћег законодавства са Конвенцијом отежано је због непостојања основног Закона о правима детета што би омогућило да се на нивоу државе успоставе стандарди и принципи на основу којих би се усклађивали сви секторски закони – из области образовања, здравства, социјалне заштите, културе и др.). Због тога је Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања припремило ***Нацрт закона о правима детета и Заштитнику права детета*** чијим ће се доношењем постићи не само усаглашавање постојећих правних прописа који се баве правима деце већ ће се успоставити и једно ново независно тело и јасан механизам за промоцију, унапређивање и заштиту права детета кроз стварање посебне институције - *Омбудсмана за децу*. Овим законом уредиће се садржај права детета, начин унапређења и промоције права детета, обавезе органа јавне власти у поштовању права детета, координација и контрола органа јавне власти у поштовању права детета у спровођењу својих активности.

Реформски процеси у социјалној заштити данас још више **померају фокус са рестриктивних мера ка мерама подршке биолошкој породици.** Развој услуга за подршку деци и породици, поготово породицама са бројним и сложеним потребама и проблемима, један је од приоритетних задатака социјалне заштите. Развијање и пилотирање **модела раних интервенција прилагођених за Србију** (у сарадњи са УНИЦЕФ) има велики значај јер се ослања на коришћење постојећих ресурса у стварању међусекторских тимова за рану интервенцију на локалном нивоу, али истовремено развија заједничке инструменте за благовремено и адекватно препознавање потреба деце на раном узрасту и њихових породица за пружањем ране интервенције и доприноси развијању стручних знања и компетенција родитеља и стручњака.

Ране интервенције су међуресорне, трансдисциплинарне и интегрисане услуге и мере којима се пружа подршка развоју деце млађег узраста са развојним одступањима, сметњама, нетипичним понашањем, социјалним и емоционалним тешкоћама, и њиховим породицама, или код које постоји велика вероватноћа да ће се јавити одступање пре поласка у школу услед потхрањености, хроничне болести или других биолошких или срединских фактора. Услуге РИ су намењене деци од рођења до три године старости, а могу се пружати и деци до шест година тј. до поласка у основну школу.

Рану интервенцију пружа трансдисциплинарни, међуресорни „Тим за рану интервенцију“ (у даљем тексту Тим за РИ) кога чине професионалци три система (здравља, предшколског васпитања и образовања и социјалне заштите) и који је лоциран у једном од та три система, као најадекватније решење. Подршку породици Тим за РИ пружа кроз кућне посете које спроводи примарни пружалац услуге (ППУ) и кроз подршку васпитачима/медицинским сестрама, када је дете укључено у предшколско васпитање и образовање.

У периоду 2016–2017. године, Фондација за отворено друштво из Лондона и Канцеларија УНИЦЕФ у Србији заједнички су подржале анализу постојећих услуга ране интервенције у Србији, као и могућности и изазове за развој Националног система РИ. Кроз пробну примену на седам локација биће оснажени и развијени институционални капацитети за пружање квалитетнијих услуга РИ, биће документована њихова изводљивост и потенцијал за ширу примену у Србији.

Реализоване активности у 2017/18. години: У 2017. години урађена је анализа стања услуга раних интервенција у Србији (<https://www.unicef.org/serbia/media/9436/file>), која је указала на могућа унапређења и на основу које је препоручен **Модел раних интервенција за Србију**, заснован на рутинском приступу, чија је ефиксаност и делотворност научно доказана. Модел подразумева формирање транс-дисциплинарног тима око детета и породице, од професионалаца из три система (здравља, социјалне заштите и предшколског васпитања и образовања) који пружа подршку родитељима/породици као најприроднијем окружењу и примарној подршци за дете. Као носилац ране интервенције препознат је дом здравља – педијатријска служба и развојно саветовалиште, који досежу до највећег броја деце раног узраста. Уз снажну међусекторску сарадњу, поред дома здравља и развојног саветовалишта, значајну улогу имају предшколска установа и центар за социјални рад, као део транс-дисциплинарног тима и учесници у пружању услуга подршке за дете и породицу.

Текуће активности: У 2019. години реализоване су две значајне обуке професионалаца - за основне компоненте Модела и за процену фунционалности детета и породице, које су обавиле стране консултанткиње, а у току су припреме за супервизију практичног рада. Тренутно се Модел пробно примењује у Лесковцу и ГО Раковица у Београду, који су препознати као примери добре праксе. У ове две средине се примењује посебна методологија праћења и евалуације модела, како би се сагледала додатна прилагођавања, институционализација и како би се припремила шира примена. Нешто флексибилније модел раних интервценција (без независне евалуације) примењује се у 5 додатних средина (Крагујевац, Ниш, Сремска Митровица и ГО Чукарица и Нови Београд) како би се проширио тим стручњака и практичара који је сензибилисан за ране интервецнције и на тај начин олакшало ширење модела после пробне примене Модела.

Планиране активности: Планиране су 4 обуке (примена скрининг инструмента – за педијатре, и три обуке за професионалце у тиму - развијање индивидуализованог плана подршке, за интерсекторски рад и транс-дисциплинарни приступ, стратегије подршке у породици), од стране страних консултаната; континуирана супервизијска подршка страних и домаћих консултаната; менторска подршка за институционалну примену, примену нових протокола и процедура, документовање процеса и праћење напретка домаћих стручњака и практичара, чланова Националног одбора; прилагођавања регулативе, дефинисање механизама финансирања и одрживости Модела, у сарадњи са министарствима и локалним партнерима; ревизија модела РИ, на бази евалуације, и припрема за даље ширење.

**СТАТИСТИЧКИ АНЕКС:**

**У следећим табелама дат је образовни статус деце и младих са сметњама у развоју која су на смештају у установама социјалне заштите:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Образовни статус деце и младих према врсти школе на дан 31.12.2016.** | | | |
| **Врста школе** | Деца | Млади | **УКУПНО** |
| Не похађа предшколску установу, а предшколског је узраста | 25 | 0 | 25 |
| Похађа предшколску установу | 0 | 0 | 0 |
| Не похађа основну школу, а основношколског је узраста | 126 | 114 | 240 |
| Редовна основна школа | 2 | 0 | 2 |
| Специјална основна школа | 78 | 29 | 107 |
| Редовна средња школа | 0 | 0 | 0 |
| Специјална средња школа | 6 | 41 | 47 |
| Школа за основно образовање одраслих | 0 | 41 | 41 |
| Студенти - виша и висока школа | 0 | 0 | 0 |
| Напустили школовање - неоспособљени | 33 | 85 | 118 |
| Завршили школовање | 0 | 40 | 40 |
| **УКУПНО** | 270 | 350 | 620 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Образовни статус деце и младих према врсти школе на дан 31.12.2017.** | | | |
| Врста школе | Деца | Млади | **УКУПНО** |
| Не похађа предшколску установу, а предшколског је узраста | 24 | 0 | 24 |
| Похађа предшколску установу | 2 | 0 | 2 |
| Не похађа основну школу, а основношколског је узраста | 102 | 0 | 102 |
| Редовна основна школа | 2 | 0 | 2 |
| Специјална основна школа | 79 | 31 | 110 |
| Редовна средња школа | 0 | 5 | 5 |
| Специјална средња школа | 1 | 36 | 37 |
| Школа за основно образовање одраслих | 1 | 44 | 45 |
| Студенти - виша и висока школа | 0 | 0 | 0 |
| Напустили школовање - неоспособљени | 10 | 156 | 166 |
| Завршили школовање | 3 | 41 | 44 |
| УКУПНО | 224 | 313 | 537 |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Образовни статус деце и младих према врсти школе на дан 31.12. 2018.** | | | |
| Врста школе | Деца | Млади | Укупно |
| Не похађа основну школу, а основношколског је узраста | 82 | 0 | 82 |
| Похађа предшколску установу | 1 | 0 | 1 |
| Не похађа предшколску установу, а предшколског је узраста | 25 | 0 | 25 |
| Редовна основна школа | 2 | 0 | 2 |
| Специјална основна школа | 61 | 21 | 82 |
| Редовна средња школа | 0 | 0 | 0 |
| Специјална средња школа | 5 | 32 | 37 |
| Школа за основно образовање одраслих | 0 | 35 | 35 |
| Студенти - виша и висока школа | 0 | 0 | 0 |
| Напустили школовање - неоспособљени | 32 | 142 | 174 |
| Завршили школовање | 6 | 88 | 94 |
| **Укупно** | **214** | **318** | **532** |

Извор података: Републички завод за социјалну заштиту (на основу извештаја о раду установа за смештај деце са сметњама у развоју)

# Члан 15. став 2.

Доставите информације о напретку који је остварен на плану обезбеђивања за осове са инвалидитетом доступности запошљавања на отвореном тржишту рада, укључујући последње мере недискриминације и мере за подстицање запослености. Доставите бројчане податке о особама са инвалидитетом које су запослене и број незапослених.

Доставите најновије информације о обавезама послодавца да предузме кораке у складу са обавезом да се у разумној мери прилагоди радно место за рад особа са инвалидитетом.

У складу са Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом („Службени гласник РС”, бр. 36/09 и 32/13) обавезу запошљавања има сваки послодавац који има најмање 20 лица у радном односу. Послодавац који има од 20 до 49 запослених дужан је да има у радном односу 1 особу са инвалидитетом. Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да имау радном односу најмање 2 особе са инвалидитетом и на сваких наредних започетих 50запослених по 1 особу са инвалидитетом. Послодавцем се сматра свако домаће или страно правно или физичко лице које запошљава једно или више лица, односно Република Србија за запослене у државним органима, аутономна покрајина за запослене у покрајинским органима и јединица локалне самоуправе за запослене у органима јединице локалне самоуправе. Обавезе запошљавања особа са инвалидитетом ослобођен је новоосновани послодавац у року од 24 месеца од дана оснивања.

У 2017. години обавезу запошљавања особа са инвалидитетом пријавило је просечно око 8.216 послодаваца, који су запослили просечно око 19.016 особа са инвалидитетом.

У 2018. години обавезу запошљавања особа са инвалидитетом пријавило је просечно око 8.801 послодаваца, који су запослили просечно око 21.218 особа са инвалидитетом.

*Из наведених података се може видети да се број послодаваца који су имали обавезу запошљавања, и који су исту извршили запошљавањем особа са инвалидитетом повећава.*

Послодавац који не запосли особе са инвалидитетом дужан је да **уплати износ** од 50% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике за сваку особу са инвалидитетом коју није запослио. Уплатом средстава послодавац испуњава обавезу запошљавања. По основу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом у 2017. години послодавци су извршили уплату средстава у Буџетски фонд на име запошљавања у просеку око 8.258 особа са инвалидитетом.По основу обавезе запошљавања особа са инвалидитетом у 2018. години послодавци су извршили уплату средстава у Буџетски фонд на име запошљавања у просеку око 8.890 особа са инвалидитетом.

Послодавац који, у поступку јавне или друге набавке, изврши финансијске обавезе из уговора о пословно-техничкој сарадњи са предузећем за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, као и из уговора о куповини производа или вршењу услуга тог предузећа, изузев обавеза насталих у реализацији уговора из области трговине на велико - у вредности од 20 просечних зарада по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике у моменту закључења уговора, ослобађа се обавезе запошљавања 1 особе са инвалидитетом за наредних 12 месеци од дана извршења обавезе. Број ових уговора у 2017. години износи у просеку око 267, док у 2018. години број ових уговора износи у просеку 352, *што представља видно повећање послодаваца који обавезу запошљавања особа са инвалидитетом извршавају на овај начин****.***

***Податак о броју запослених особа са инвалидитетом у Републици Србији није доступан.***

Број незапослених особа са инвалидитетом **на евиденцији НСЗ** приказан је у табели у Члану 1§1\*. Незапослена лица са утврђеним статусом особе са инвалидитетом имају могућност укључивања у програме и мере активне политике запошљавања, у складу са карактеристикама и мотивисаности самих лица и исказаних потреба тржишта рада.

**Пакет услуга за особе са инвалидитетом** обухвата посредовање у запошљавању и укључивање особа са инвалидитетом у мере активне политике запошљавања под општим условима и по прилагођеним програмима, у складу са потребама особа са инвалидитетом, процењеним професионалним могућностима, радном способношћу и идентификованим потребама на тржишту рада, и састоји се из:

1) Процене професионалних могућности, односно процене запошљивости лица;

2) Уутврђивања индивидуалног плана запошљавања и мера које су најпогодније за активацију и подизање запошљивости особа са инвалидитетом;

3) Посредовања у запошљавању или укључивања у мере активне политике запошљавања које доприносе подизању запошљивости и запошљавању.

ОСИ се могу укључивати у све мере АПЗ, али се реализују и посебне мере активне политике запошљавања за особе са инвалидитетом које се запошљавају под посебним условима и то: прилагођавање радног места, пружање стручне подршке новозапосленој особи са инвалидитетом.

Ефекат мера активне политике на запошљавање је већи код ОСИ, у односу на укупан број лица на евиденцији и износи око 45%.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2.015** | | **2.016** | | **2.017** | | **2.018** | |
| Број ОСИ укључених у мере АПЗ | жене | Број ОСИ укључених у мере АПЗ | жене | Број ОСИ укључених у мере АПЗ | жене | Број ОСИ укључених у мере АПЗ | жене |
| 7.620 | 2.997 | 8.219 | 3.490 | 8.621 | 3.670 | 10.034 | 4.499 |

Такође, запослене особе са инвалидитетом имају могућност учешћа у програмима професионалне рехабилитације који се спроводе у предузећима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у циљу стицања знања и вештина од значаја за одржање запослења.

# Члан 15. став 3.

Опишите предузете мере (и остварен напредак) да се особама са инвалидитетом обезбеди да имају право на самосталан живот у заједници, као што је постојање система независног живљења, становања уз подршку за особе са инвалидитетом, услуге помоћи у кући у заједници, у које спада и лични асистент.

Законом о социјалној заштити утврђене су следеће **услуге у заједници** намењене особама са инвалидитетом и њиховим породицама:

*1. Услуге процене и планирања***:** процена стања, потреба, снага и ризика корисника и других значајних особа у окружењу корисника; израда индивидуалног или породичног плана пружања услуга и мера правне заштите;

*2.Дневне услуге у заједници:*дневни боравак; помоћ у кући; лични пратилац детета и друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу. Ове услуге реализују се на локалном нивоу и њихова основна сврха је подршка у остваривању права и потреба корисника за стицање што већег степена самосталности у циљу побољшања квалитета живота и боље социјалне интеграције;

*3.Услуге подршке за самосталан живот***:** становање уз подршку; персонална асистенција; обука за самостални живот и друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у заједници;

*4. Саветодавно терапијске и социјално едукативне услуге***:** интензивне услуге подршке породици у ситуацији кризе; саветовање и обука родитеља, хранитеља и усвојиоца; одржавање породичних односа и поновно уједињење породице; саветовање и подршка у случајевима насиља; породична терапија; медијација; СОС телефони; активација и друге саветодавне и едукативне услуге и активности;

*5. Услуге смештаја***:** смештај у сродничку, хранитељску или другу породицу за одрасле и старије; домски смештај; смештај у прихватилиште, предах смештај и друге врсте смештаја.

Министарство за рад, запошљавање борачка и социјална питања у оквиру Сектора за бригу о породици и социјалну заштиту спроводи активности на три нивоа ради побољшања услова живота особа са инвалидитетом:

* подршка локалним самоуправама за успостављање и одрживост услуга социјалне заштите на локалном нивоу и развој услуга намењених ОСИ;
* побољшање услова живота и третмана корисника на институционалном смештају у установама социјалне заштите;
* развој и унапређење професионалних ресурса.

Кроз процес лиценцирања пружалаца услуга социјалне заштите који се спроводи континуирано број издатих лиценци показује тенденцију пораста из године у годину (од 54 лиценце издате 2014.год. до преко 400 лиценци издатих до краја 2018.год.). Број издатих лиценци пружаоцима услуга социјалне заштите до краја 3. квартала 2019.год. је 512. Циљ нам је да се услуга институционалног смештаја у дом користи у што мањем обиму и само код корисника код којих је то неопходно а да се у свим локалним заједницама што је могуће више прошири мрежа локалних услуга и сервиса за помоћ корисницима и породицама за самосталан живот. Процес деинституционализације у Србији базиран је на поштовању људских права и обезбеђењу квалитетне бриге о корисницима било да се ради о старима, деци или инвалидима. И сам Закон о социјалној заштити прописује принцип најмање рестриктивног окружења за корисника и његово остајање у породици и својој средини што је могуће дуже. *Правилником о организацији, нормативима и стандардима рада центара за социјални рад* прописана је обавеза органа старатељства да редовно врши ревизију/поновни преглед – поступак приликом којег се врши поновна процена потреба, снага и ризика у циљу прилагођавања услуга и мера променама у околностима и функционисању корисника. Поновни преглед за одрасле и старије кориснике, ревизија смештаја се врши једном годишње и тада водитељ случаја у сарадњи са стручнимрадницима дома и самим корисником преиспитује могућности корисника за повратак у породицу или другачији аранжман који подразумева излазак из установе.

База свих издатих лиценци доступна је на сајту Министарства за рад, запошљавање, борачка и социјална питања.

Број издатих лиценци од 2015-2018.год. за услуге намењене лицима са инвалидитетом:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Услуга | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 |
| Дневни боравак за децу и младе са сметњама у развоју | 13 | 9 | 11 | 24 |
| Лични пратилац детета | 2 | 2 | 4 | 6 |
| Помоћ у кући | 1 | 0 | 1 | 1 |
| Персонални асистент (за одрасле) | 4 | 4 | 3 | 1 |
| Становање уз подршку | 2 | 2 | 0 | 1 |
| Укупно | 22 | 17 | 19 | 33 |

Пружаоци услуга социјалне заштите у Републици Србији могу бити приватни, државни (установе социјалне заштите) и организације цивилног друштва.

Да би се обезбедио квалитет у пружању услуга министарство надлежно за питања социјалне заштите је увело обавезу похађања **акредитованих програма обуке** за професионалце у систему социјалне заштите. Систем акредитације садржан је и у Закону о социјалној заштити и уско је повезан са процесом добијања лиценце за рад стручним радницима у овој области. Процес акредитације постао је значајна карика успостављања **система квалитета**. Акредитација програма обуке, односно програма пружања услуге, јесте «поступак у коме се оцењује да ли програм обуке односно програм пружања услуге намењен стручним радницима и стручним сарадницима испуњава утврђене стандарде за акредитацију» (члан 191. ЗСЗ). Акредитацију програма обуке за запослене у социјалној заштити, преко Одбора за акредитацију, обавља Републички завод за социјалну заштиту.

Подаци о акредитованим програмима доступни су свим заинтересованим лицима на интернет страници Републичког завода за социјалну заштиту –<http://www.zavodsz.gov.rs>

Како би се услуге равномерно развијале на читавој територији Републике Србије држава је 2016.год. покренула механизам **наменских трансфера** путем којег се средства преносе са републичког на локални ниво ка оним општинама које су испод републичког нивоа развијености и не располажу довољним средствима да саме финансирају успостављање и развој услуга социјалне заштите. Средства за ове намене обезбеђују се у буџету Републике и током прве године примене (**2016**) износила су 400 милиона динара док су за **2017**. и **2018**.год. средства повећана на 700 милиона динара у свакој години.

Могло би се рећи да за развој система социјалне заштите Република Србија издваја значајна буџетска средства, којима континуирано подиже квалитет постојећих, али и омогућава успостављање нових услуга социјалне заштите на локалу, у јединицама локалне самоуправе. Реч је о системским механизмима успостављеним како би се корисницима социјалне заштите омогућио што дужи боравак у породици, и то уз подршку локалне заједнице у којој су развијене услуге социјалне заштите неопходне за останак корисника у породици (услуге попут дневног боравка, личног пратиоца и персоналног асистента, предах смештаја, помоћи у кући, становања уз подршку за младе који се осамостаљују, саветодавно-терапијске и социоедукативне услуге, прихватилишта за жртве насиља и сл.).

Захваљујући механизму наменских трансфера ЈЛС су закључно са **2018.** годином развиле услуге за **преко 20.000 корисника**. У 2018. год. закључено је 109 уговора о наменским трансферима са јединицама локалних самоуправа везано за услуге социјалне заштите из надлежности ЈЛС, у складу са Уредбом о наменским трансферима. За ове намене у 2018.год. опредељено је 700 милиона дин.(око 6 милиона еура) колико је било и у 2017.год. Подаци за 2018.год. показују да је наменским трансферима био обухваћен 21.351 корисник од чега су деца и омладина чинили нешто преко 8% (1802 деце), док је број успостављених услуга за децу био 92 и то су најчешће биле услуге дневног боравка за децу, личног пратиоца, услуге помоћи у кући и саветодавно терапијске услуге.

Законом о буџету Републике Србије за **2019**. годину за наменске трансфере јединицама локалних самоуправа опредељено 756.000.000,00 динара (око 6,5 милиона еура).

Такође, за *подршку удружењима и локалним заједницама* (други системски механизам подршке развоју услуга на локалу) у 2019.год. опредељено је 567 милиона динара (око 4 милиона еура). Потписани су уговори са 144 ЈЛС.

Поред тога, из буџетског фонда се сваке године издвајају и средства за *програме заштите и унапређења положаја особа са инвалидитетом*(делимично кроз стално отворени конкурс за унапређење положаја особа са инвалидитетом, а делимично кроз конкурсе који таргетирају специфичне области социјалне заштите особа са инвалидитетом). Ова средства у 2019. години износе 488.886.000,00 динара (око 4 мил. еура). Држава унапређује друштвени положај особа са инвалидитетом и средствима за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом, која у 2019. години износе 700.000.000,00 динара (око 6 мил. еура).

Наведени подаци показују да Република Србија из националног буџета, запотребе развоја социјалне заштите и унапређења положаја осетљивих друштвених група, издваја значајна новчана средства, која у 2019. години износе више од 2,5 милијарде динара, односно око 22 милиона еура.

**Инвестициона улагања** у установе социјалне заштите у 2018. години (у сврху подизања квалитета живота корисника на смештају) су износила око 3,5 милиона еура.

У току је и израда нове *Стратегије развоја социјалне заштите* као и *Стратегије деинституционализације и развоја услуга у заједници* које ће допринети утврђивању даљих праваца развоја социјалне заштите у Србији и ширења постојеће мреже услуга у заједници као и равномерног развоја свих делова Републике Србије у овој области*.* Доношење ове две стратегије предвиђено је и нацртом Акционог плана за Поглавље 19 у процесу придруживања ЕУ.

Услуга **становања уз подршку** је *Правилником о ближим условима и стандардима за пружање услуга социјалне заштите* дефинисана за неколико корисничких група (ОСИ, деца која напуштају систем социјалне заштите – престанак смештаја у установи или хранитељској породици, лица која се оспособљавају за самосталан живот и која немају могућност живљења у биолошким породицама или сродничким породицама, лица лечена од болести зависности, жртве трговине људима и др.). Тренутно у Србији има 9 лиценцираних пружалаца ове услуге од чега је 5 за особе са инвалидитетом. Према подацима Републичког завода за социјалну заштиту (на основу извештаја центара за социјални рад) услугу становања уз подршку у 2018. год. користило је 50 корисника (деца од 15 до 17 год. – 4, млади од 18-25 год. – 13, одрасли од 26 до 64 год. – 30, старији корисници од 65 год. и више – 3). Разврстано према полу – 13 мушкараца и 37 жена.

Услуга становања уз подршку дуготрајно је доступна особама са физичким инвалидитетом, интелектуалним или менталним тешкоћама, са навршених 15 година.

Услуга **помоћи у кући** доступна је деци, одраслим и старијим лицима који имају ограничења физичких и психичких способности услед којих нису у стању да независно живе у својим домовима без редовне помоћи у активностима дневног живота, неге и надзора при чему је породична подршка недовољна или није расположива (статистички подаци у Анексу).

**Лични пратилац детета** доступан је детету са инвалидитетом односно са сметњама у развоју, коме је потребна подршка за задовољавање основних потреба у свакодневном животу у области кретања, одржавања личне хигијене, храњења, облачења и комуникације са другима под условом да је укључено у васпитно образовну установу, односно школу, до краја редовног школовања, укључујући завршетак средње школе.

**Услуге персоналне асистенције** доступне су пунолетним лицима са инвалидитетом са процењеним I или II степеном подршке, која остварују право на увећани додатак за туђу негу и помоћ, имају способности за самостално доношење одлука, радно су ангажована или активно укључена у рад различитих удружења грађана, спортских друштава, политичких партија и других облика друштвеног ангажмана, односно укључене су у редовни или индивидуални образовни програм.

Осим пружања услуга лицима са инвалидитетом држава настоји да помогне и одговарајућом материјалном подршком. Наиме, Законом о социјалној заштити прописано је да лице коме је због телесног или сензорног оштећења, интелектуалних потешкоћа или промена у здравственом стању неопходна помоћ и нега другог лица да би задовољило своје основне животне потребе може остварити право на додатак за помоћ и негу другог лица. Потреба за помоћи и негом другог лица утврђује се на основу прописа о пензијском и инвалидском осигурању. Износ додатка за помоћ и негу другог лица усклађује се са индексом потрошачких цена у претходних шест месеци, на основу статистичких података, два пута годишње, 1. априла и 1. октобра.Такође, право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица може да оствари корисник додатка за помоћ и негу другог лица код кога је утврђено да има телесно оштећење или органски трајни поремећај неуролошког и психичког типа од 100% по једном основу или више оштећења, с тим да ниво оштећења износи по 70% и више процената по најмање два основа. Право на додатак за помоћ и негу другого лица и право на увећани додатак за помоћ и негу другог лица **не зависе од имовинског стања корисника**.

Законом о социјалној заштити прописано је да **право на помоћ за оспособљавање за рад** обухвата подршку у образовању и оспособљавању за рад и признаје се деци и младима са сметњама у развоју и одраслим особама са инвалидитетом које се, према психо-физичким способностима и годинама живота, могу оспособити за одређени рад а то право не могу да остваре по другом правном основу. Процена потребе за додатном подршком у образовању врши се у складу с прописима којима се уређују основи система образовања и васпитања, а процена могућности оспособљавања за рад утврђује се по прописима којима се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

**СТАТИСТИЧКИ АНЕКС:**

*Извор података: Републички завод за социјалну заштиту*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број корисника који су у току 2015. године упућени на коришћење дневних услуга заједници** | | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | | **УКУПНО** |
| **Деца** | **Млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Дневни боравак за децу и младе са сметњама у развоју | 552 | 475 | 0 | 0 | 1.027 |
| Дневни боравак за децу и младе са телесним инвалидитетом | 32 | 19 | 0 | 0 | 51 |
| Дневни боравак за децу и младе са проблемима у понашању | 144 | 60 | 0 | 0 | 204 |
| Дневни боравак за одрасле са инвалидитетом | 0 | 0 | 401 | 1 | 402 |
| Дневни боравак за старије | 0 | 0 | 0 | 1511 | 1.511 |
| Помоћ у кући за децу и младе са сметњама у развоју и инвалидитетом | 180 | 50 | 0 | 0 | 230 |
| Помоћ у кући за старије и одрасле | 0 | 0 | 1380 | 9018 | 10.398 |
| Свратиште за децу улице | 55 | 0 | 0 | 0 | 55 |
| Свратиште за одрасле и старије | 0 | 0 | 7 | 0 | 7 |
| Лични пратилац детета | 460 | 0 | 0 | 0 | 460 |
| Друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу | 154 | 25 | 227 | 632 | 1.038 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број корисника који су у току 2015. године упућени на коришћење услуга подршке за самосталан живот** | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | **УКУПНО** |
| **Деца и млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Становање уз подршку за младе који се осамостаљују | 54 | 0 | 0 | 54 |
| Становање уз подршку за особе са инвалидитетом | 3 | 5 | 0 | 8 |
| Персонална асистенција | 92 | 61 | 29 | 182 |
| Друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у друштву | 210 | 208 | 87 | 505 |
| **УКУПНО** | 359 | 274 | 116 | 749 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број корисника који су у току 2016.године упућени на коришћење дневних услуга заједници** | | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | | **УКУПНО** |
| **Деца** | **Млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Дневни боравак за децу и младе са сметњама у развоју | 520 | 462 |  |  | 982 |
| Дневни боравак за децу и младе са телесним инвалидитетом | 36 | 19 |  |  | 55 |
| Дневни боравак за децу и младе са проблемима у понашању | 83 | 66 |  |  | 149 |
| Дневни боравак за одрасле са инвалидитетом |  |  | 523 | 8 | 531 |
| Дневни боравак за старије |  |  |  | 1.624 | 1.624 |
| Помоћ у кући за децу и младе са сметњама у развоју и инвалидитетом | 193 | 56 |  |  | 249 |
| Помоћ у кући за старије и одрасле |  |  | 1114 | 9.334 | 10.448 |
| Свратиште за децу улице | 29 | 1 |  |  | 30 |
| Свратиште за одрасле и старије |  |  |  |  | 0 |
| Лични пратилац детета | 426 |  |  |  | 426 |
| Друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу | 71 | 30 | 188 | 305 | 594 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број корисника који су у току 2016.године упућени на коришћење услуга подршке за самосталан живот** | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | **УКУПНО** |
| **Деца и млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Становање уз подршку за младе који се осамостаљују | 60 |  |  | 60 |
| Становање уз подршку за особе са инвалидитетом | 3 | 11 | 0 | 14 |
| Персонална асистенција | 254 | 58 | 18 | 330 |
| Друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у друштву | 181 | 294 | 157 | 632 |
| **УКУПНО** | 498 | 363 | 175 | 1.036 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број упута које је ЦСР издао у току 2017. године за коришћење дневних услуга у заједници према старости упућених корисника** | | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | | **УКУПНО** |
| **Деца** | **Млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Дневни боравак за децу и младе са телесним инвалидитетом или интелектуалним тешкоћама | 582 | 445 |  |  | 1027 |
| Дневни боравак за децу и младе у сукобу са законом, родитељима, школом или заједницом | 91 | 46 |  |  | 137 |
| Дневни боравак за одрасле са инвалидитетом |  |  | 552 | 152 | 704 |
| Дневни боравак за одрасле и старије којима је потребна дневна нега и надзор |  |  |  | 100 | 100 |
| Помоћ у кући | 134 | 43 | 1.006 | 7.352 | 8.535 |
| Свратиште за децу улице | 8 | 0 | 0 | 0 | 8 |
| Свратиште за одрасле и старије |  |  | 1 | 0 | 1 |
| Лични пратилац детета | 837 |  |  |  | 837 |
| Друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу | 416 | 52 | 338 | 126 | 932 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Број упута које је ЦСР издао у току 2017. године за корушћење услуга подршке за самосталан живот према старости упућених корисника** | | | | |
| **Врста услуге** | **Узраст корисника** | | | **УКУПНО** |
| **Деца и млади** | **Одрасли** | **Старији** |
| Становање уз подршку за младе који се осамостаљују | 36 |  |  | 36 |
| Становање уз подршку за особе са инвалидитетом | 12 | 5 | 0 | 17 |
| Персонална асистенција | 32 | 92 | 8 | 132 |
| Обука за самостални живот | 3 | 1 | 0 | 4 |
| Друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у друштву | 400 | 539 | 317 | 1256 |
| **УКУПНО** | 483 | 637 | 325 | 1.445 |

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Број упута које је ЦСР издао у току **2018**. године за коришћење дневних услуга у заједници према старости упућених корисника | | | | | |
| Врста услуге | Узраст корисника | | | | Укупно |
| Деца | Млади | Одрасли | Старији |
| Дневни боравак за децу и младе са телесним инвалидитетом или интелектуалним тешкоћама | 510 | 381 | 0 | 0 | 891 |
| Дневни боравак за децу и младе у сукобу са законом, родитељима, школом или заједницом | 124 | 6 | 0 | 0 | 130 |
| Дневни боравак за одрасле са инвалидитетом | 0 | 0 | 521 | 33 | 554 |
| Дневни боравак за одрасле и старије којима је потребна дневна нега и надзор | 0 | 0 | 0 | 102 | 102 |
| Помоћ у кући | 92 | 14 | 991 | 7500 | 8597 |
| Свратиште за децу улице | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Свратиште за одрасле и старије | 0 | 0 | 540 | 107 | 647 |
| Лични пратилац детета | 1192 | 0 | 0 | 0 | 1192 |
| Друге услуге које подржавају боравак корисника у породици и непосредном окружењу | 162 | 16 | 78 | 63 | 319 |

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Број упута које је ЦСР издао у току **2018**. године за коришћење услуга подршке за самосталан живот према старости упућених корисника | | | | |
| Врста услуге | Узраст корисника | | | Укупно |
| Деца и млади | Одрасли | Старији |
| Становање уз подршку за младе који се осамостаљују | 28 | 0 | 0 | 28 |
| Становање уз подршку за особе са инвалидитетом | 1 | 0 | 0 | 1 |
| Персонална асистенција | 56 | 94 | 7 | 157 |
| Обука за самостални живот | 15 | 0 | 0 | 15 |
| Друге врсте подршке неопходне за активно учешће корисника у друштву | 133 | 162 | 44 | 339 |
| Укупно | 233 | 256 | 51 | 540 |

# Члан 20.

Доставите детаљне информације о законским прописима којима се гарантује иста зарада за рад исте вредности са посебним освртом на следеће аспекте:

* правила о преносу терета доказивања у предметима о дискриминацији у погледу зараде која се врши на основу полне припадности
* правила којима се регулише исплата надокнаде у случају дискриминације у погледу зараде на основу полне припадности (да ли се примењују највећи дозвољени износи?)
* да ли је домаћим правом и праском предвиђена исплата надокнаде коју не врши директно заинтересовани послодавац?

Опишите систем класификације радних места и напредовања као и стратегија које су донете и предузетих мера да на тржишту рада плате буду јавне (транспарентне) (нарочито могућност да се радници упознају са висином зарада других радника), укључујући утврђене конкретне рокове и мерљиве критеријуме напретка.

Доставите статистичке податке о разлици у платама полова (усклађене и неусклађене) за све године у референтном периоду.

Одговор:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |  |  |
|  | ГОДИНА | МУШКАРЦИ (бруто зараде-рсд) | ЖЕНЕ   (бруто зараде-рсд) | **Платни јаз у %** |  |
|  | 2015 | 69725 | 58063 | 16,7 |  |
|  | 2016 | 74447 | 61203 | 17,8 |  |
|  | 2017 | 77466 | 63490 | 18,0 |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | 2018\* | 69120 | 62792 | 9,2 |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  | **\* Прекид серије. Подаци из 2018. нису упоредиви са подацима пре 2018.** | | | |  |

Платни јаз између мушкараца и жена (Gender pay gap) представља процентуално учешће разлике између просечне бруто зараде по часу запослених мушкараца и жена у просечној заради по часу мушкараца.

РЗС не располаже усклађеним подацима o платном јазу.

Подаци из 2018. нису упоредиви са подацима пре 2018. због промене методологије и извора података. До 2018. године подаци о зарадама према полу добијани су путем редовног полугодишњег статистичког истраживања о запосленима и о зарадама запослених (РАД-1/П). У наведеном истраживању нису били обухваћени запослени у неким малим предузећима, запослени код предузетника, као ни запослени у Министарству одбране и Министарству унутрашњих послова, као ни запослени ван радног односа (привремени и повремени послови).

Од 2018. године, за израчунавање просечних зарада користе се подаци из административних извора (подаци Пореске управе добијени из Појединачне пореске пријаве о обрачунатим порезима и доприносима-образац ППП-ПД). У овом истраживању обухваћени су сви пословни субјекти који су Пореској управи доставили електронски попуњен образац ППП-ПД са обрачунатим зарадама.

До 2018. године обрачун просечне зараде обухватао је зараде исплаћене у месецу без обзира за који месец се исплата односи, такође, просечна зарада добијала се дељењем исплаћене масе зрада у месецу са бројем запосленик према кадровској евиденцији на крају извештајног месеца. Од 2018. просечне зараде израчунавају се на основу износа обрачунатих зарада за референтни месец и броја запослених који је изражен еквивалентом пуног радног времена (full-time equivalent – FTE).

Републички завод за статистику од 1999. године не располаже појединим подацима за АП Косово и Метохија, тако да они нису садржани у обухвату података за Републику Србију (укупно).

По питању једнаке плате жена и мушкараца указујемо да је чланом 60. Устава Републике Србије ("Службени гласник РС", број 98/06)  утврђено да свако има право на правичну накнаду  за рад.

Закон о раду (24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (УС), 113/2017, 95/2018 (Аутентично тумачење) прописује забрану дискриминације у чл. 18-23.

У члану 18. Закона о раду утврђено је да је забрањена непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол и друге разлике запослених.

Одредбе Закона о раду између осталог прописују једнакост награђивања за све запослене без обзира на пол или неко друго лично својство. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Према члану 104. ст. 1. и 2. Закона о раду, запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду. Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под запосленим, у смислу овог закона, сматра се свако физичко лице које је у радном односу код послодавца (члан 5. Закона о раду).

То значи да се у нашем радном законодавству под појмом запослени не прави разлика између мушкарца и жене, а самим тим не постоји разлика у остваривању свих права из радног односа па и у погледу награђивања. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим којим се запосленом не гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код посклодавца ништави су.

У случају повреде наведених права запослени има право на накнаду штете ( члан 104. ст. 3. и 4. Закона о раду).

Према томе, одредбе Закона о раду заснивају се на принципу недискриминације и остваривању једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности, а за непоштовање једнаке зараде за исти рад или рад исте вредности запослени има право на накнаду штете.

Напомињемо да Министарство за рад запошљавање, борачка и социјална питања не располаже подацима о разлици у платама по полу, већ је за исте надлежан Републички завод за статистику.

# Члан 24.

Дајте опис најновијих прописа којима се регулишу ваљани разлози за отказ. Што се тиче отказа из одређених економских разлога, наведите да ли су судови надлежни да преиспитују случај на економским чињеницама које су основ за отказ.

Наведите мере заштите од отказа као одмазде и отказа због привременог одсуства са рада услед болести или повреде (тј. рок трајања заштите од отказа, правила која се примењују у случају трајне инвалидности или накнаде за престанак радног односа у таквим случајевима).

Које стратегије и мере имате или се уводе да се за раднике (лица која обезбеђују рад), као што су „лажни самозапослени радници“ у „хонорарној економији“ или „економији где се рад обавља преко дигиталне платформе“. Скицирајте које су у том смислу обавезе за послодавце / лица која ангажују раднике

Дајте најновије податке о домаћем праву и пракси када је реч о накнади или враћању на рад у случају незаконитог отказа.

Одговор:

Разлози за отказ су уређени чланом 179. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – Аутентично тумачење). Чланом 179 став 5. тачка 1. Закона о раду прописано је да запосленом може да престане радни однос акo услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Чланом 191. Закона о раду уређене су правне последице незаконитог престанка радног односа, пред надлежним судовима, без обзира на основ престанка радног односа, односно и када је у питању престанак радног односа из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Чланом 101. Закона о раду предвиђена је заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. овог закона (запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину) послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.Чланом 102. Закона о раду прописано је да послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. овог закона. Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. овог закона, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) овог закона.

Чланом 183. Закона о раду прописано је да се оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. овог закона, између осталог, не сматра привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења, коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Чланом 187. Закона о раду прописана је посебна заштита од отказа уговора о раду.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана ( трудноћа, породиљско одсуство, одсуство ради неге детета и одсуство ради посебне неге детета) рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

1. Само Грчка, Шпанија и Италија бележе веће стопе незапослености младих у 2018. години (39,9%, 34,3% и 32,2% респективно). [↑](#footnote-ref-1)
2. Енгл. *NEET* (Not in employment, education or training). [↑](#footnote-ref-2)
3. Релативно ниска стопа незапослености код лица са основним образовањем или без образовања парадокс је који је у вези са веома ниском стопом активности ових лица. Узрок томе лежи у чињеници да је нижи степен образовања често комбинован с другим факторима рањивости, јер ова лица припадају теже запошљивим категоријама на тржишту рада: старији радници, становништво из руралних подручја, особе са инвалидитетом и Роми. [↑](#footnote-ref-3)
4. Изузетак су лица с нижим образовањем или без образовања, код којих је стопа незапослености нижа код жена него код мушкараца. [↑](#footnote-ref-4)
5. ПБИЛД програм УН [↑](#footnote-ref-5)