

NOVEMBAR
2015



Fondacija
CENTAR ZA DEMOKRATIJU



Radna grupa 17:

Sloboda kretanja radnika (2) i Zapošljavanje i socijalna politika (19)

ANALIZA ZAKLJUČAKA GODIŠNJEG IZVEŠTAJA EVROPSKE KOMISIJE O NAPRETKU SRBIJE KA ČLANSTVU U EU ZA 2015

Bojana Ružić, Fondacija Centar za demokratiju

Prema zaključcima godišnjeg izveštaja Evropske komisije o napretku Srbije ka članstvu u EU za 2015. godinu, a u vezi sa poglavljima 2 - Sloboda kretanja radnika, i 19 - Zapošljavanje i socijalna politika, postignut je neznatan napredak. Fondacija Centar za demokratiju (FCD) i članovi Radne grupe 17 Nacionalnog konventa o Evropskoj uniji (RG) učestvovali su, na poziv Delegacije Evropske unije u Srbiji, u aprilu ove godine u konsultacijama Delegacije sa civilnim društvom u procesu pripreme za pisanje Izveštaja o napretku za 2015. godinu. Po objavi Izveštaja, 11. novembra održana je sednica RG, a zaključci sednice i dodatni komentari koje su članice poslale u pisanoj formi uključeni su u ovu analizu.

1. Poglavlje 2 - SLOBODA KRETANJA RADNIKA

Osnovna preporuka za Srbiju u 2015. godini u vezi sa poglavljem 2 - Sloboda kretanja radnika, je da nastavi sa ulaganjem napora za **unapređenje kapaciteta institucija socijalne zaštite**, na šta je, kao glavni izazov u ovoj oblasti, i RG ukazala.

Važno je istaći da je **Zakon o zapošljavanju stranaca** ("Službeni glasnik RS", br. 128/2014 od 26.11.2014. godine) stupio na snagu 4.12.2014. godine, osim odredaba čl. 5-8. koje će se primenjivati od dana stupanja Republike Srbije u članstvo Evropske unije. Ovaj zakon zamenio je Zakon o uslovima za zasnivanje radnog odnosa sa stranim državljanima donet davne 1978. godine („Službeni list SFRJ“, br. 11/78 i 64/89, „Službeni list SRJ“, br. 42/92, 24/94 i 28/96 i „Službeni glasnik RS“, br.101/05).

U skladu sa novim Zakonom, Pravilnik o dozvolama za rad ("Službeni glasnik RS", br. 136/2014 od 12.12.2014. godine) stupio je na snagu 20.12.2014. godine. Pravilnikom je bliže uređen način izdavanja, odnosno produženja dozvole za rad, način dokazivanja ispunjenosti uslova i potrebni dokazi za izdavanje, odnosno produženje dozvole za rad i oblik i sadržina dozvole za rad. Na internet stranici Nacionalne službe za zapošljavanje moguće je pronaći sve

potrebne informacije, uputstvo za poslodavce i prateću dokumentaciju.

U prvim fazama primene novog Zakona o zapošljavanju stranaca došlo je do određenih poteškoća. Pre svega, da bi stranac dobio radnu dozvolu, prvo mora da dobije privremeni boravak za koji je po ovom osnovu, prema trenutnoj praksi Ministarstva unutrašnjih poslova, potrebno priložiti potpisan ugovor o radu, a sa druge strane, za važenje ugovora o radu neophodna je izdata dozvola za rad.¹ Za pribavljanje ove dozvole se stoga prilaže nacrt ugovora o radu.

Poslodavci koji zapošljavaju strance, su na skupu u Privrednoj komori Srbije u aprilu ove godine, ukazali na komplikovan administrativni postupak za dobijanje radne dozvole. Neke situacije nisu jasno regulisane, posebno kada je reč o licima koja nameravaju da rade po ugovoru o delu ili nekom drugom osnovu koji ne predstavlja radni odnos.

U Republici Srbiji je od momenta stupanja na snagu Zakona o zapošljavanju stranaca nemoguće je izdati dozvolu za privremeni boravak duži od 90 dana strancu koji namerava da radi po osnovu ugovora o delu, jer ovaj Zakon nije potpuno usklađen

¹ Opširnije na:
<http://bif.rs/2015/05/prva-iskustva-sa-zakonom-o-zaposljavanju-stranaca-zavrshi-i-pali-u-srbiju>

za Zakonom o strancima. Tim licima je stoga nemoguće odobriti privremeni boravak po ovom osnovu, dok ne bude usvojen podzakonski akt kojim će se ovo pitanje detaljnije urediti.

Trenutno ne postoji podzakonski akt koji reguliše koji se to oblici zapošljavanja i delatnosti uzimaju u obzir kada je reč o odobrenju privremenog boravka, već MUP, odnosno Uprava granične policije (Odeljenje za strance) o ovome odlučuje diskreciono.

U prethodnom periodu izvršen je izbor 15 budućih EURES (Evropska služba za zapošljavanje) savetnika, što je i navedeno u prošlogodišnjem Izveštaju Evropske komisije. Tom prilikom naglašena je potreba za jačanjem baze podataka Nacionalne službe za zapošljavanje (NSZ) o slobodnim radnim mestima, posebno u pogledu prikupljanja informacija o slobodnim radnim mestima na centralnom/nacionalnom nivou.

Ovogodišnji Izveštaj u delu o **EURES-u** upućuje na Akcioni plan Ministarstva rada iz 2015. godine i godišnji plan Nacionalne službe za zapošljavanje koji sadrže odredbe o EURES i ističe stvaranje mreže privatnih agencija za zapošljavanje koje će objavljivati slobodna radna mesta zajedno sa NSZ. Još u 2014. planirano je da se svi ovi oglasi objedene na veb stranici NSZ, ali to još uvek nije urađeno. Nije poznato koji su tehnički i proceduralni zahtevi za ostvarenje ove aktivnosti.

Izuzetno je značajno pomenuti zvažnost Migracionih servisnih centara Nacionalne službe za zapošljavanje kao ključnog izvora informacija i obaveštenja potencijalnim migrantima iz Srbije o tržištu rada Evropske unije. Ovom centru potrebno je adekvatno osnaživanje kada je u pitanju process prilagodjavanja radu EURES.

2. Poglavlje 19 – ZAPOŠLJAVANJE I SOCIJALNA POLITIKA

Kada je u pitanju poglavlje 19 – Zapošljavanje i socijalna politika, nalazi iz Izveštaja se, u ovom delu, značajno ne razlikuju od Izveštaja iz 2014. godine.

Osnovni zaključak je da je **Srbija neznatno pripremljena i da je izvestan napredak napravljen u politici zapošljavanja, socijalnoj politici i u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu.** Naročito je **istaknut proces pripreme prvog Programa reformi politike zapošljavanja i socijalne politike za Srbiju (ESRP)**, a čije se usvajanje očekuje do kraja godine (bilo je predviđeno u septembru). **Glavna napomena je da na ove oblasti i dalje utiču manjak javnih finansija i nedovoljni institucionalni kapaciteti.**

U izveštaju je istaknuta potreba da Srbija u narednim godinama osigura finansijske i institucionalne resurse za zapošljavanje i socijalnu politiku, i značajno ojača socijalni dijalog na svim nivoima, što je bio i jedan od osnovnih zaključaka u prošlogodišnjem izveštaju.

2.1 Rad i socijalni dijalog

U Izveštaju za 2014. stajalo je da su Izmene i dopune Zakona o radu donesene po hitnom postupku, a konsultacije sa socijalnim partnerima i javna rasprava nisu obavljene u potpunosti, u vezi sa čim su i članice RG još na prvom sastanku u junu 2014. izrazile nezadovoljstvo. Ovogodišnji Izveštaj se ne osvrće u velikoj meri na radno zakonodavstvo i tek se usput **navodi da su preuzeti koraci za utvrđivanje neusklađenosti u ovoj oblasti.** Efekte Izmene i dopuna ZOR iz 2014. godine, prema našem mišljenju, još uvek nije moguće adekvatno izmeriti.

Na nivou resornog Ministarstva formirane su Radne grupe za analizu usklađenosti ZOR i eventualnog novog Zakona o socijalnom partnerstvu i kolektivnom pregovaranju, sa konvencijama MOR i direktivama EU, ali se ne znaju rezultati analize koja je trebalo da bude završena u septembru ove godine.

Međunarodna organizacija rada uputila je Ministarstvu rada tehnički memorandum o usklađenosti promenjenog ZOR sa međunarodnim konvencijama i standardima MOR, što bi u velikoj meri trebalo da olakša rad pomenutih radnih grupa.

Ocena je da su aktivnosti Inspektorata za rad intenzivirane i bolje usmerene, posebno u vezi sa borbom protiv rada na crno. Pojačan inspeksijski nadzor doneo je rezultate u proteklih godinu dana, što je dovelo do smanjenja stope neformalne zaposlenosti. Rad Inspektorata za rad je mnogo transparentniji od kako je ove godine kreirana podstranica na internet prezentaciji Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja, što je bila i jedna od preporuka ovoj instituciji u predlogu praktične politike "Efikasnija uloga inspekcija rada u suzbijanju rada na crno" koju je izradila Fondacija Centar za demokratiju, a članice Radne grupe NKEU podržale na Trećoj sednici održanoj u Nišu u decembru 2014.

U Izveštaju za 2015. nalazimo da je **potrebno povećati administrativne kapacitete Inspektorata za rad.** Neophodnost da se dalje unapređuju kapaciteti Inspektorata, između ostalog i u tehničko-tehnološkom smislu, posebno je istaknuta u našem prilogu Delegaciji EU u procesu konsultacija. Uvođenje informacionog sistema za potrebe ove institucije predmet je nove studije "Smanjenje rada na crno kroz umrežavanje

institucija i transparentniji rad inspekcije rada" koju će FCD objaviti do kraja novembra.

Uzimajući u obzir brojnost uzroka neformalne zaposlenosti, za njeno značajnije smanjenje neophodno je preduzeti različite mere, koje bi bile usmerene na smanjenje nezaposlenosti tj. stvaranje uslova za veće zapošljavanje u formalnom sektoru, unapređenje efikasnosti državnih institucija, poboljšanje kvaliteta javnih usluga i smanjenje korupcije, stvaranje povoljnog ambijenta za poslovanje i zapošljavanje u formalnom sektoru, podsticanje investicija, i sl.²

U socijalnom dijalogu skoro da nema napretka. Uticaj Socijalno ekonomskog saveta (SES) ostaje ograničen. Jedan od prisutnih problema je činjenica da se u punoj meri ne realizuje zakonska obaveza blagovremenog dostavljanja na razmatranje nacрта zakona i drugih akata značajnih za materijalni i socijalni položaj zaposlenih i poslodavaca. U našem prilogu Delegaciji EU u procesu konsultacija istakli smo da uloga SES-a mora biti ojačana. Napomenuli smo da SES nije razmotrio predlog Budžeta za 2015. i zakona o izmenama i dopunama zakona koji su doveli do smanjenja penzija i plata u javnom sektoru, kao i da Vlada u 2014. nije uputila SES-u na mišljenje čak 10 zakona iz delokruga rada ovog tela.

Zakon koji je ove godine upućen SES-u je Zakon o izmenama i dopunama Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Traženo je mišljenje Saveta u što kraćem roku, s obzirom da je pedloženo donošenje po hitnom postupku. Mišljenja SES-a, da se ukinu naknade za članove Upravnog odbora i da postoji isti

² Ibid

broj članova UO koji predstavljaju državu sa jedne strane i socijalne partnere sa druge, nisu usvojena. Stekao se utisak da je ovaj Zakon, između ostalog, imao za cilj da se umanjí značaj predstavnika radnika i poslodavaca u ovoj oblasti, što je bio slučaj i kod Zakona o izmenama i dopunama Zakona o penzijskom i invalidskom osiguranju koji je prošle godine stupio na snagu. Novi izgled upravnih odbora NSZ i Republičkog fonda za penzijsko i invalidsko osiguranje to oslikava.

Što se tiče Nacionalnog akcionog plana za zapošljavanje za 2016. SES-u je ovaj dokument sa obrazloženjem i Predlogom zaključka upućen isključivo radi informisanja.

Iako se u Izveštaju za 2015. navodi da **postoji nešto bolji napredak u razvoju tripartitnog socijalnog dijaloga na lokalnom nivou**, socijalni dijalog u lokalnu nije dovoljno razvijen. U praksi postoji niz problema koji usporavaju formiranje socijalno ekonomskih saveta na lokalnom nivou, veoma često zbog toga što udruženja poslodavaca i sindikati nemaju dovoljno razvijenu lokalnu organizaciju, tehničku i kadrovsku strukturu neophodnu za uspostavljanje i funkcionisanje socijalnog dijaloga na lokalnom nivou.³ Vrlo često ni lokalna samouprava nije dovoljno zainteresovan akter. Od 2005. godine do danas osnovano je samo 19 Lokalnih socijalno ekonomskih saveta, a još manji broj je zaista aktivan. Unija poslodavaca Srbije intenzivno radi na podizanju svesti poslodavaca i podsticanje udruživanja na lokalnom nivou, ali pomoci nisu veliki.

Povlačenje reprezentativnih sindikata iz radnih grupa zaduženih za pripremu

³ Ibid

važnih zakonskih rešenja je ocenjeno kao zabrinjavajuće. Važno je dodati da ni ove godine nije postignut sporazum među socijalnim partnerima o visini minimalne zarade.

U prošlogodišnjem Izveštaju naznačeno je da bi trebalo ojačati administrativne kapacitete socijalnih partnera kako bi se osiguralo njihovo učešće u kolektivnom pregovaranju i konsultacijama. Informacije o napretku po pitanju internih kapaciteta socijalnih partnera u proteklih godinu dana, odnosno preduzetim koracima u ovom smeru nam trenutno nisu dostupne.

Odredba o 50% reprezentativnosti unutar grane potrebnih da bi se dobilo proširano dejstvo granskog kolektivnog ugovora unešena je u ZOR prošle godine i takva odredba postoji u većini država-članica EU, ali je predmet zabrinutosti predstavnika i poslodavaca i zaposlenih. To u Srbiji često znači izlazak poslodavaca iz ovih grana iz udruženja potpisnika granskog kolektivnog ugovora, ako udruženje nema 50% granske reprezentativnosti, što otežava udruženju odluku o potpisivanju granskih kolektivnih ugovora.

Opšti i poseban kolektivni ugovor moraju biti u saglasnosti sa Zakonom (Čl. 4). Poslodavci i sindikati imaju jasno definisanu polaznu osnovu u kolektivnom pregovaranju i moguće je pregovarati kako bi se za zaposlene dogovorilo više u odnosu na ono što je regulisano Zakonom o radu (nije moguće dogovoriti manje). U Sloveniji, npr. je moguće određene stvari i drugačije dogovoriti jer i sam njihov Zakon daje tu mogućnost i u određenim članovima naglašava da ih je moguće kolektivnim ugovorom i drugačije definisati što kod nas nije slučaj. U takvoj situaciji poslodavce kolektivni ugovor obavezuje na veća

davanja objašnjavaju iz Unije poslodavaca Srbije.

Kada su u pitanju kolektivni ugovori u Izveštaju se samo konstatuje da je **nekoliko granskih kolektivnih ugovora ostalo da se zaključi, nakon što je njihovo važenje prestalo u januaru 2015.**

Reprezentativnost je veliki problem i on se kao takav naglašava u prethodnom izveštaju. Pomaka nije bilo. Izvan SES-a su akteri koji su značajni ekonomski činoci, a koji svoje interese postižu mimo učešća u socijalnom dijalogu (Savez stranih investitora npr.). Potrebno je dodatno razmotriti i ove činjenice u cilju traganja za rešenjem problema reprezentativnosti sindikata i poslodavačkih udruženja.

Početni koraci su preduzeti da se revidiraju zakoni o štrajku i mirnom rešavanju radnih sporova navodi se u ovogodišnjem Izveštaju. Prethodni Izveštaj istakao je potrebu za donošenjem zakona o štrajku. Zakon o štrajku je pripremljen još 2011, usklađen sa konvencijama MOR u aprilu 2013, prošao javnu raspravu u julu 2013. ali i dalje nije predat na usvajanje i nema tendencija da će se neke promene dogoditi.

Republička agencija za mirno rešavanje radnih sporova (RAMRS), odnosno njeno dodatno osnaživanje, takođe je bilo predmet Izveštaja za 2014.

Fondacija Centar za demokratiju zagovara za unapređenje rada RAMRS i njenu značajniju ulogu već više godina, a u 2014. to je bila i preporuka RG. RAMRS ima važnu ulogu u mirnom rešavanju individualnih i kolektivnih radnih sporova - njene procedure su brze, a usluge besplatne. U procesu konsultacija naveli smo da je potrebno obezbediti više resursa

za efikasan rad ovog tela, a trenutnu organizacionu strukturu unaprediti.

U svom dosadašnjem radu Agencija je rešila preko 4.000 individualnih i preko 70 kolektivnih radnih sporova.⁴ Donesena je Strategija unapređenja rada RAMRS, održana su tri interaktivna seminarra za miritelje i arbitre, uspostavljen je informacioni sistem i softverska veb aplikacija za podršku njihovom radu (Arhileus), a u julu ove godine Vlada Republike Srbije donela je Zaključak kojim preporučuje javnom sektoru da kolektivne i individualne radne sporove, u skladu sa zakonom, rešava pred RAMRS. Ovo se može smatrati pozitivnim trendom, a efekte tek treba izmeriti.

Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu je od početka primene pokazivao brojne nedostatke. U njemu nailazimo na kontradiktorne, nedovoljno precizne i nedorečene odredbe, a većina nedostataka je predstavljena i u Komentarima Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu koji je objavio Socijalno ekonomski savet.⁵ Neophodno je ponuditi konkretna rešenja i preporuke za njegove izmene i dopune i učiniti ga primenjivijim u praksi.

2.2 Zapošljavanje

U oblasti politike zapošljavanja u Izveštaju za 2015. se izdvaja da je **stopa zaposlenosti umereno nastavila da raste do 42%, i da je došlo do smanjenja kako stope nezaposlenosti, tako i stope neformalne zaposlenosti.** Imajući u vidu metodologiju Međunarodne organizacije rada koja se primenjuje kod nas, gde je

⁴ Ibid i <http://www.tanjug.rs/full-view.aspx?izb=210730>

⁵ Olga Kićanović, Komentar zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu – dopunjeno izdanje, Socijalno-ekonomski savet, 2015. („Službeni glasnik Republike Srbije“, br. 36/10)

zaposlen svako ko je u nedelji koja je prethodila anketiranju radio bar jedan sat, i ko je za rad primio bilo kakvu nadoknadu, bez obzira da li je ona novčana ili u naturi; da se svako ko nije aktivno tražio posao u prethodnih mesec dana po ovoj metodologiji ne ubraja u nezaposlene; kao i nedostatak tačnih podataka o broju novih radnih mesta u realnom sektoru, RG neće iznositi mišljenje u vezi sa ovim nalazima.

Procenat mladih ljudi koji nemaju zaposlenje, a istovremeno su izvan obrazovanja ili obuke i dalje je visok - 18.6%, a polovina nezaposlenih su mlađi od 35 godina navedeno je u ovogodišnjem izveštaju (u IV kvartalu 2014. iznosio 19,7% za starosnu grupu 15-24⁶). Kada se uporede podaci o starosnoj strukturi nezaposlenih i njihovoj kvalifikaciji, zaključuje se da njima nedostaju znanja i veštine potrebne poslodavcima. Poseban problem predstavlja dugoročni karakter nezaposlenosti mladih, jer 54,03% mladih sa evidencije posao traži duže od jedne godine. Zbog toga dolazi do zastarevanja znanja, pa se i verovatnoća nalaženja posla smanjuje proporcionalno dužini perioda nezaposlenosti, što može dovesti i do trajnog isključenja sa tržišta rada.⁷ Zaključak da ishodi obrazovanja nisu u skladu sa potrebama tržišta rada pojavljuje se u Izveštaju za 2015. u delu o ekonomskim kriterijumima.⁸

Revizija Nacionalne strategije zapošljavanja počinje uz uključenje Svetske banke, MOR, resornog ministarstva, socijalnih partnera,

⁶ Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike u procesu pristupanja Evropskoj uniji - peti nacrt, Vlada Republike Srbije, 2015; Dostupno na:

<http://www.minrzs.gov.rs/lat/aktuelno/item/3313-program-reformi-politike-zaposljavanja-i-socijalne-politike-u-procesu-pristupanja-evropskoj-uniji-peti-nacrt-%E2%80%93>

⁷ Ibid

⁸ http://ec.europa.eu/enlargement/pdf/key_documents/2015/20151110_report_serbia.pdf

planirana je do kraja godine, ali je prema mišljenju nacionalnog koordinатора MOR za Srbiju realnije da bude završena u februaru 2016.

SSSS kao važan problem ističe privremeno angažovanje radnika preko privrednih društava. Tu ne postoje jasni uslovi, često su to poslovi sa povećanim rizikom, za koje je potrebna obuka zbog rizika od povređivanja. U sklopu reforme javne uprave planirano je i angažovanje nenastavnog i nemedicinskog osoblja po ovom osnovu. Treba ograničiti koji procenat lica može biti angažovan u odnosu na ukupan broj zaposlenih kod poslodavca (npr. u Sloveniji je 20%), kako se utvrđuju naknade, radno vreme, ko je poslodavac i sl. Takva lica rade za naknade zarada koje su niže od minimalca. Naša zemlja je ratifikovala Konvenciju Medjunarodne organizacije rada kojom je uređena ova materija. Potrebno je posebnim zakonom urediti ovu oblast, i to ne samo rad agencija za zapošljavanje, nego i rad društava sa ograničenom odgovornošću koja se bave ustupanjem nezaposlenih lica i posredovanjem u zapošljavanju.

U kontekstu izrade (ili dopune) zakona koji bi trebalo da uredi rad privatnih agencija za zapošljavanje, treba ispitati i rad omladinskih zadruga.

U 2015. godini očekuju se negativni efekti mera fiskalne konsolidacije i restrukturiranja preduzeća u društvenom vlasništvu na ukupnu zaposlenost, navodi se u Izveštaju. Vlada je uspostavila socijalni fond za isplatu otpremnina tzv. Tranzicioni fond.

Udruženje preduzeća za socijalnu rehabilitaciju osoba sa invaliditetom ukazalo je i na nerešeno pitanje zaposlenih, a

posebno zaposlenih osoba sa invaliditetom, koji će u narednom periodu ostati bez zaposlenja u preduzećima za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom za koja se priprema stečaj. Zaposleni u ovim preduzećima ne mogu da koriste tzv. socijalni fond za isplatu otpremnina. Za 2015. godinu iz ovog fonda, koliko smo mi obavešteni, nisu obezbeđena sredstva za ova preduzeća, s obzirom da u skladu sa članom 3 stav 2 Zakona o privatizaciji („Sl. gl. RS“ broj 83/14, 46/15) preduzeća za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje osoba sa invaliditetom su izuzeta iz postupka privatizacije.

Kada su u pitanju otpuštanja zaposlenih u državnom sektoru i racionalizacija, važno je pomenuti skrivenu nezaposlenost u javnom sektoru, ljude koji idu na posao ali nemaju šta da rade u pogonima.

U Nacionalnom akcionom planu zapošljavanja za 2015. **ciljano je izdvojen paket aktivnih mera zapošljavanja za radnike pogođene restrukturiranjem državnih preduzeća, što je takođe istaknuto u Izveštaju.** Posebne mere predviđene su i Nacionalnim akcionim planom zapošljavanja za 2016. Posledice stupanja na snagu Zakona o privatizaciji biće veliki priliv viška radne snage na evidenciju nezaposlenih u NSZ, što će iziskivati i dodatna izdvajanja za pomenute mere. Zakonom o budžetu Republike Srbije za 2015. Godinu za ove mere iznos sredstava znatno je uvećan u odnosu na 2014. (sa 600 miliona RSD na 2,8 milijardi RSD).

U preduzećima u restrukturiranju i zavisnim preduzećima, kao i u preduzećima u državnom vlasništvu za koje je planirana privatizacija zaposleno je oko 80.000 lica. Predviđena je i racionalizacija zaposlenih u

državnoj upravi, pa će se broj lica koja će zatražiti usluge NSZ povećati i po ovom osnovu. Ove okolnosti pretežno će pogoditi starije radnike, te je potrebno pažljivo pratiti dalje aktivnosti NSZ, posebno u lokalnu. Lokalne akcione planove zapošljavanja donose lokalne samouprave i njihova uloga može biti veoma značajna u ovom procesu.

2.3 Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike

Izveštaj naročito izdvaja da je **Srbija pripremila prvi Program reformi politike zapošljavanja i socijalne politike. U osnovnim zaključcima priprema ovog programa smatra se važnim korakom za identifikaciju ključnih izazova u politici zapošljavanja i socijalnoj politici i predviđa ciljeve i mere koji će biti odgovor na ove izazove.**

Proces izrade ESRP-a bio je otvoren, a svi relevantni akteri su u više navrata bili konsultovani i pozvani da se aktivno uključe u izradu dokumenta. Podrška socijalnih partnera takođe je bila obezbeđena. Evropska komisija pratiće proces primene ESRP-a na godišnjem nivou, kako kroz godišnji izveštaj o napretku, tako i kroz tematske sastanke i konferencije. Uloga civilnog društva je takođe predviđena kroz posebnu platformu u okviru koje će se objavljivati godišnji izveštaji civilnog društva za praćenje primene ESRP-a.

2.4 Evropski socijalni fond

Drugi put zaredom se u izveštajima o napretku **u vezi sa pripremanima za Evropski socijalni fond skreće pažnja na administrativne kapacitete i kvalitet upravljanja IPA projektima.** Ulaskom u EU, Srbiji će na raspolaganju biti značajna sredstva u okviru Evropskog socijalnog fonda, a važno je da se administracija, oni

koji će koristiti ta sredstva i učestvovati u projektima na vreme pripreme kako bi se ona iskoristila na najbolji mogući način, rečeno je na konferenciji organizovanoj u okviru TAIEX programa Evropske komisije u decembru 2014. Stoga treba dodatno ispitati poteškoće koje se spominju u Izveštaju za 2015. a vezane su za ovaj proces.

Organizacije civilnog društva bi trebalo da se povežu sa SEKO za sektor razvoja ljudskih resursa i društveni razvoj (HRSD SEKO) koji omogućava organizacijama civilnog društva da se uključe u proces planiranja i korišćenja IPA II sredstava, a preporučuje se i povezivanje RG i HRSD SEKO u cilju monitoringa korišćenja strukturnih fondova u oblasti zapošljavanja i socijalne politike.

2.5 Socijalna inkluzija i socijalna zaštita

U oblasti socijalne inkluzije ističe se usvajanje Drugog nacionalnog izveštaja o socijalnom uključivanju i smanjenju siromaštva u oktobru 2014, kao i završetak trećeg kruga Ankete o prihodima i životnim uslovima koja pruža važan izvor indikatora koji se na nivou EU koriste za praćenje siromaštva i socijalne isključenosti u svetlu Strategije Evropa 2020.

Stopa izloženosti riziku od siromaštva je porasla na 25,6% u 2014. godini, u odnosu 24,6% u 2013, ističe se u izveštaju. Dostupnost i kvalitet usluga unutar lokalnih zajednica širom zemlje su neujednačeni, što je ponovljen nalaz Izveštaja iz 2014. Pružanje socijalnih usluga je dodatno ugroženo nedostatkom podzakonskih propisa i neefikasnom raspodelom budžetskih sredstava. Potrebno je bolje sprovođenje zakonskog okvira.

Članice RG su u 2014. isticale neophodnost unapređenja institucija koje se bave socijalnom zaštitom, posebno na lokalnom nivou, kao i saradnju i komunikacije između njih. Amity već duže vreme ističe nedostatak niza podzakonskih akata, kao i da se sa prolongiranjem donošenja novog zakona odnosno njegovih izmena i dopuna samo odlažu reforme.

U konsultacijama resornog ministarstva i OCD u vezi sa izmenama Zakona o socijalnoj zaštiti učestvovalo je više članica RG, a neki od njihovih predloga bili su: da se obezbedi primena Zakona o socijalnoj zaštiti na lokalnom nivou i propisivanje strožih obaveza za predstavnike lokalne samouprave, s obzirom na neujednačene prakse; precizno razgraničenje usluga koje pružaju OCD i centri za socijalni rad, uz davanje prednosti specijalizovanim organizacijama civilnog društva. Ovi predlozi direktno bi uticali na dostupnost i kvalitet usluga u lokalnu.

Izveštaj ne ukazuje na netransparentnost državnih i lokalnih konkursa u oblasti socijalne zaštite. Sporni Konkurs za razvoj usluga socijalne zaštite vredan 1,8 miliona evra iz decembra 2014, kada je u pokušaju da ublaži skandal, taj novac preusmeren Fondu za lečenje retkih bolesti dece, u Izveštaju nije pomenut. Naime, od 122 organizacije koje su se nalazile na listi odabranih, 61 je osnovana 2014. godine, 31 mesec dana pre raspisivanja konkursa, iako je jedan od uslova konkursa bilo podnošenje završnog računa za prethodnu godinu. Čak 3 organizacije sa spiska zvanično su osnovane po isteku roka za prijavu na konkurs, a 70 % njih ne bavi se socijalnom zaštitom. Zaštitnik građana, Saša Janković, saopštio je ovim povodom da je usluga socijalne zaštite obaveza države, kao i da se svrha sredstava

zakonom opredeljenih za socijalno ugrožene ne sme menjati samovoljno.

Finalna rang lista poslednjeg konkursa Ministarstva za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja nikada nije objavljena, na sajtu se može pronaći samo preliminarna lista. Nisu poznati kriterijumi.

Na lokalnu ovih konkursa se vide alternativni način za dopunsko finansiranje političkih partija preko udruženja osnovanih na ime pojedinaca za koje se može utvrditi da su na primer stranački lideri i predsednici stranačkih odbora za socijalnu zaštitu. U Novom Sadu je 7 udruženja registrovano na istoj adresi. Nekima od njih su i statute praktično identični. Ovo je i jedan od najčešćih pojava korupcije na lokalnu.

Uredba o merama socijalne uključenosti korisnika novčane socijalne pomoći je i dalje na snazi. Ustavni sud još nije odgovorio na inicijativu Praksisa i SKRUG-a za ocenu ustavnosti Uredbe. Praxis je samo sporadično čuo za slučajeve u kojima je Uredba primenjena i većina je korisnika prihvatila ponuđene poslove, jer nisu zahtevali mnogo vremena. Međutim, Praxis je istakao slučaj samohrane majke sa zdravstvenim problemima kojoj je ponuđeno da obavi određeni posao koji zbog svog zdravstvenog stanja nije mogla da prihvati, te je morala da priloži svoju medicinsku dokumentaciju i dokaže da ne može da prihvati ponudu iz opravdanog razloga.

Od 2009. godine, kada je donet Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom („Sl.gl.RS“ br. 36/09, 32/13) nije donet podzakonski akt kojim se uređuje prostorno tehnička opremljenost, stručna osposobljenost zaposlenih i drugi

uslovi za rad radnih centara (članovi 43 i 44) što je bila obaveza ministarstva nadležnog za poslove socijalne politike.

Izveštaj navodi da su Romi i dalje isključeni iz niza socijalnih usluga i njihovo učešće u formalnom tržištu rada i dalje je veoma nisko. Samo 17.8% registrovanih nezaposlenih Roma su uključeni u aktivne mere zapošljavanja. U prilogu upućenom Delegaciji EU u toku konsultacija u procesu pripreme za pisanje Izveštaja o napretku za 2015. godinu ukazano je na potrebu da Romi imaju bolji pristup socijalnim uslugama i zapošljavanju. Naznačili smo da posebnu pažnju treba posvetiti prevenciji diskriminacije koju Romi trpe prilikom zapošljavanja i na radu.

Mere za zapošljavanje nisu dale očekivane rezultate u pogledu zapošljavanja Roma, stav je Praksisa, ali i drugih članica Radne grupe. Neke od kritika odnose se na obuke za pripremu poslovnih planova koje su obično kratke, a njihovi rezultati uglavnom zavise od kvaliteta rada određenog savetnika. Čak i ako prođu kroz ovaj deo uspešno, nezaposleni Romi se suočavaju sa novim problemima. Obično ne mogu da obezbede žiranta koji je, na primer, uslov za dobijanje subvencija za samozapošljavanje. Jedan od problema je i nedostatak daljeg nadzora, pomoći i usmeravanja u procesu implementacije biznis planova, koji najčešće rezultira neuspehom korisnika da ispuni uslove ugovora. To znači da korisnici moraju da vrate dobijena sredstva, što često nisu u mogućnosti. Uslovi za podnošenje zahteva za subvencije za samozapošljavanje za nezaposlene koji pripadaju romskoj nacionalnoj manjini se ne razlikuju od standardnih uslova za ostale grupe nezaposlenih. Jedina razlika je u tome što su određena sredstva posebno opredeljena za subvencije za

samozapošljavanje lica pripadnika romske nacionalne manjine. Prirodan rezultat je i malo interesovanje nezaposlenih Roma za ovu meru.

U oblasti socijalne zaštite, deficit penzionog fonda je ostao veliki, identičan je zaključak u Izveštajima za 2014. i 2015. **Navedeno je smanjenje penzija u iznosu iznad 25. 000 dinara u okviru fiskalnih mera konsolidacije u novembru 2014. godine, kao i to da ova mera utiče na oko 39% penzionera i da neće biti rasta penzija dok udeo penzija u BDP ne padne ispod 11%.**

Dugoročno nije održiv sistem penzijskog osiguranja kod koga jedan zaposleni finansira jednog penzionera, a država dotira još (nedostajućih) 50% sredstava neophodnih za isplatu penzija, jer nema dovoljno zaposlenih, a akumulacija iz ranijih godina je potrošena. Promene u porezima i doprinosima koje se periodično pominju kao potencijalno rešenje, neće rešiti ova pitanja, naročino ističu u Savezu samostalnih sindikata Srbije. Njihov stav je da je novo zapošljavanje jedino rešenje, što podržavaju i ostale članice RG.

Država dugoročnim politikama treba da da primer što posebno naglašava Amity. Potrebno je vratiti poverenje u PIO sistem. Danas je 19% starijih od 60 godina van PIO sistema, taj procenat će porasti i do 30% u narednim decenijama, jer mnogi građani izlaz iz siromaštva nalaze u neformalnoj ekonomiji ili pristaju da rade za minimalnu zaradu, a dodatna sredstva dobijaju van legalnih tokova - "na ruke". Država selektivnim smanjivanjem penzija destimulativno deluje na zaposlene da traže veća prava iz radnog odnosa, kao na primer, da im poslodavci uplaćuju poreze i doprinose na kompletna primanja, već samo

na minimalne zarade, jer je očito da je narušen sistem, da visina penzije zavisi od veličine uplaćenih doprinosa i godina radnog staža, već ona može biti određena političkim odlukama.

2.4 Zabrana diskriminacije

I ove godine u oblasti antidiskriminacione politike navodi se da **Poverenik za zaštitu ravnopravnosti sprovodi aktivnosti na podizanju svesti o diskriminaciji i promovisanju mehanizama za zaštitu od diskriminacije, a da su najviše diskriminisani i dalje Romi, LGBTI, osobe sa HIV/AIDS, osobe sa invaliditetom i žene.** U ovogodišnjem Izveštaju se posebno ne naglašava potreba za poboljšanjem kapaciteta Poverenika, kao ni uspešno održavanje Parade ponosa i Trans parade.

Kada je u pitanju osnov diskriminacije, Praksis je istakao da je propust da se navedu i godine/starosno doba (tzv. ejdžizm) i da se u ovoj oblasti ne mogu samo prepisati ugrožene grupe koje su navedene u poglavlju 23. Diskriminacija na osnovu godina i to i mladih i starih, veoma je zastupljena kada je u pitanju pravo na rad i zapošljavanje. Ovo se posebno odnosi na zloupotrebe volontiranja i stručne prakse, ali i na vrlo čestu praksu da starije radnike poslodavci odbijaju da zaposle.

2.5 Jednake mogućnosti

U pogledu jednakih mogućnosti za žene i muškarce, Izveštaj ističe da su **amandmani na Zakon o radu u julu 2014. pomogli osnaživanju žena na radnom mestu, zaposlenim majkama da usklade porodični i profesionalni život i ponudili su veću zaštitu zaposlenih trudnica.** Međutim, u ovogodišnjem Izveštaju je navedena i primedba koju smo naveli u

prilogu Delegaciji EU u procesu konsultacija **da zakoni treba da se u potpunosti primenjuju, naročito u pogledu otpuštanja trudnica i porodilja, seksualnog uznemiravanja, razlike u primanjima muškaraca i žena i nejednakosti u napredovanju, zaradama i penzijama.** Relevantne institucije bi u ovom pogledu trebalo da se više uključe, a posebnu ulogu može imati Koordinaciono telo za rodnu ravnopravnost.

Poznate su situacije sa kojima se sučavaju žene od samog razgovora za posao i pitanja koja su im postavljana. Potrebna su sistemska rešenja. Važno je imati u vidu i da su 57,6 % žena izdržavana lica što se povezuje i sa problemom nasilja u porodici, naglašava Beogradski centar za ljudska prava. Zaključak je da su žene su na različitim poljima obeshrabrene da se bore za svoja prava, da prijave nasilje, što je vrlo povezano kada se uzmu svi relevantni podaci u obzir.

Fondacija Centar za demokratiju
Kraljice Natalije 70/2, Beograd
Tel. (011) 3627 780, Fax (011) 2684-428
info@centaronline.org
www.centaronline.org
