|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |
|  | ГС  673/2016 |  |  |  |

бр. 110-00-17/2016-04 датум: 4. октобар 2016. године

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности[[1]](#footnote-1), Повереница за заштиту равноправности даје

**МИШЉЕЊЕ**

**на Предлог уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе**

Министарство државне управе и локалне самоуправе је дописом број 110-00-00211/2016-20 од 19. септембра 2016. године, доставило Поверенику за заштиту равноправности Предлог уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Предлог уредбе), ради давања мишљења. Поступајући по овом захтеву, дајемо мишљење на Предлог уредбе, са аспекта делокруга рада Повереника за заштиту равноправности.

Устав Републике Србије[[2]](#footnote-2) забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације, који у члану 2. став 1. тачка 1. прописује да дискриминација и дискриминаторно поступање означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе 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, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима. Одредбама члана 4. прописано је начело једнакости тако што је регулисано да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства, те да је свако дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. Одредбама чл. 5-14. дефинисани су различити облици повреде начела једнакости, односно дискриминаторног поступања. Одредбом члана 16. забрањена је дискриминација у области рада, односно нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености. Заштиту од дискриминације ужива лице у радном односу, лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду. Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је сврха која се тиме жели постићи оправдана, као и предузимање мера заштите према појединим категоријама лица (жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом и други). Одредбом члана 24. забрањена је дискриминација националних мањина и њихових припадника на основу националне припадности, етничког порекла, верских уверења и језика. Начин остваривања и заштита права припадника националних мањина уређени су посебним законом.

Повереник за заштиту равноправности, као самосталан и независни државни орган надлежан за сузбијање и заштиту од дискриминације, заинтересован је да се питања спровођења интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, уреде на начин којим ће омогућити поштовање начела равноправности, како би се свима обезбедила једнака права и спречила свака евентуална неједнакост и дискриминација.

Имајући у виду наведено, поводом појединих решења садржаних у Предлогу уредбе о спровођењу интерног и јавног конкурса за попуњавање радних места у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Повереник за заштиту равноправности даје следеће примедбе:

**1.**  Чланом 9. став 4. Предлога уредбе прописано је да *„Потреба за запошљавањем припадника одређене националне мањине произилази из односа броја запослених који су се изјаснили као припадници поједине националне мањине и њихове заступљености у становништву, под условом да се о својој националној припадности изјаснило 50% запослених у јединици локалне самоуправе односно аутономне покрајине“.* Имајући у виду да је према одредби члана 47. Устава Републике Србије изражавање националне припадности слободно и да нико није дужан да се изјашњава о својој националној припадности, остаје нејасан начин утврђивања заступљености припадника националних мањина, као и услов о проценту изјашњених од 50% запослених у јединици локалне самоуправе односно аутономне покрајине. С тим у вези приликом формулисања ове одредбе потребно је водити рачуна о њеној усклађености са чланом 19. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16) којим је прописано да се при запошљавању води рачуна да национални састав, поред осталог, међу запосленима одражава у највећој могућој мери структуру становништва. Поред тога подсећамо и на одредбе члана 11. Закона о службеној употреби језика и писма („Службени гласник РС“, бр.45/91, 53/93, 67/93, 48/94, 101/05-др.закони и 30/10), којим је прописано да јединице локалне самоуправе својим статутом уводе у равноправну службену употребу језик и писмо националних мањина уколико проценат припадника те националне мањине у укупном броју становника на њеној територији достиже 15% према резултатима последњег пописа становништва.

**2.** У циљу примене родно осетљивог језика предлажемо да се у Предлог уредбе унесе и одредба којом ће се прописати да сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на која се односе.

Такође начелно указујемо да је одредбом члана 1. став 1. Предлога уредбе прописано да се овом уредбом уређује спровођење интерног и јавног конкурса за попуњавање извршилачких радних места службеника и намештеника и јавног конкурса за попуњавање радних места службеника на положају у органима аутономних покрајина и јединица локалне самоуправе, у органима градских општина, као и радних места запослених у службама и организацијама које оснива надлежни орган аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе и градске општине, док су у даљем тексту Предлога уредбе изостављене градске општине, те је у том смислу нејасно да ли се и које одредбе Предлога уредбе и на њих односе (нпр. члан 18. став 1. Предлога уредбе).

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **ПОВЕРЕНИЦА ЗА ЗАШТИТУ РАВНОПРАВНОСТИ** |
| **Бранкица Јанковић** |

1. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09, члан 1. и члан 33. став 1. тачка 7) [↑](#footnote-ref-1)
2. Устав Републике Србије („Службени гласник РС”, број 98/06, члан 21) [↑](#footnote-ref-2)