|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | |  |  |
|  | АТР  969/2025 |  |  |  |

бр. 021-01-00822/2025-02 датум: 11.9.2025.

Поступајући у оквиру законом прописане надлежности[[1]](#footnote-1) да прати спровођење закона који се тичу забране дискриминације и упућује препоруке мера органима јавне власти и другим лицима за остваривање равноправности и заштите од дискриминације, Повереник за заштиту равноправности упућује Националној служби за запошљавање

**ПРЕПОРУКУ МЕРА ЗА ОСТВАРИВАЊЕ РАВНОПРАВНОСТИ И ЗАШТИТЕ ОД ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

Повереник за заштиту равноправности препоручује Националној служби за запошљавање:

* да саветници за запошљавање, у складу са Упутством о условима за укључивање незапослених лица у мере активне политике запошљавања, приликом сачињавања индивидуалног плана запошљавања посебно имају у виду лица која непосредно пружају негу члану уже породице, односно да сагледају њихове социодемографске катактеристике, могућности и потешкоће са којима се исти суочавају, а у циљу њиховог ефикаснијег укључивања у мере активне политике запошљавања.

Потребно је да Националној служби за запошљавање о предузетом обавести Повереника у року од 30 дана од пријема препоруке мера за остваривање равноправности.

Против ове препоруке мера за остваривање равноправности, у складу са законом, није допуштена жалба нити било које друго правно средство.

**Образложење**

Поверенику за заштиту равноправности обратило се Удружење „Ево рука“ и указало на положај родитеља деце са развојним тешкоћама на тржишту рада. У допису је наведено да се родитељи деце са развојним тешкоћама у Србији суочавају са бројним изазовима што показује и истраживање „Положај на тржишту рада, потреба за подршком у области запошљавања и усклађивања рада и родитељства за родитеље деце са развојним тешкоћама“[[2]](#footnote-2) које је реализовало Удружење „Ево рука“. Кроз фокус групе са запосленим, незапосленим и пензионисаним родитељима, као и професионалцима из система социјалне заштите и запошљавања, утврђено је да родитељи деце са развојним тешкоћама имају изражене потребе за интегрисаним услугама подршке у заједници, флексибилним радним временом, радом од куће, плаћеним скраћеним радним временом и психосоцијалном подршком.

Истакли су да се боловање ради посебне неге детета показало као недовољно адекватно решење јер утиче на дугорочну конкурентност родитеља на тржишту рада и на њихово психолошко стање, као и да родитељи током дуготрајних одсустава са посла осећају страх од губитка посла, смањења компетенција и пада самопоуздања. Појаснили су да незапосленост родитеља најчешће изнуђено решење које је условљено потребама за сталном негом детета, те да не представља лични избор родтеља. У истраживању је напоменуто да незапосленост прати здравствене, психолошке и социјалне последице и додатно смањује могућност каснијег укључивања родитеља на тржиште рада. Даље, запослени родитељи, а посебно самохрани родитељи, истакли су високу психолошку и економску цену родитељства, уз потребу за системском, а не само индивидуалном подршком послодаваца. Указали су и на недостатак механизама за дугорочно одржавање радног ангажмана и каријерног напретка уз паралелну негу детета са тешкоћама. Истраживање је посебно осветлило да највећи број запослених родитеља има уговоре на одређено време, што их чини додатно рањивим на тржишту рада. Такође, мали број родитеља је након рођења детета успео да пронађе запослење, што потврђује потребу за специфичним мерама подршке приликом запошљавања ове популације. На крају су навели да је јасно да постоји изражена потреба за изменама и допунама постојећих законских решења како би се унапредио положај родитеља деце са развојним тешкоћама на тржишту рада и обезбедила њихова социјална и економска сигурност.

Устав Републике Србије[[3]](#footnote-3) у члану 21. 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. Чланом 60. Устава прописано је да се јемчи право на рад, у складу са законом (став 1), да свако има право на слободан избор рада (став 2), да су свима, под једнаким условима, доступна сва радна места (став 3). Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи (став 4. истог члана). Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (став 5. истог члана).

Уставна забрана дискриминације ближе је разрађена Законом о забрани дискриминације[[4]](#footnote-4), којим је у члану 2. дискриминација дефинисана као свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и 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, роду, родном идентитету, сексуалној оријентацији, полним карактеристикама, нивоом прихода, 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. Одредбом члана 16. прописана је забрана дискриминације 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, на ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености.

Одредбом члана 31. став 3. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености[[5]](#footnote-5) прописано је да **незапослени који припада категорији теже запошљивих лица може имати предност, односно посебна права у спровођењу појединих мера активне политике запошљавања, у складу са законом**, док је у ставу 4. истог члана да теже запошљив незапослени јесте незапослени који због здравственог стања, недовољног или неодговарајућег образовања, социодемографских карактеристика, регионалне или професионалне неусклађености понуде и тражње на тржишту рада, **или других објективних околности теже налази запослење**. Чланом 39. истог Закона прописано је да Акциони план, поред елемената утврђених прописима којима се уређује плански систем, садржи и: 1. мере активне политике запошљавања; 2. категорије теже запошљивих лица које имају приоритет за укључивање у мере активне политике запошљавања; 3. услове и критеријуме за учешће у финансирању мера активне политике запошљавања предвиђених локалним планским документима у области запошљавања; 4. показатеље резултата за мере из тачке 1. овог става; 5. друге елементе.

У оквиру Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године[[6]](#footnote-6) дефинисано је да су теже запошљива лица, у складу са Законом о запошљавању и осигурању за случај незапослености, 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. Наведено је потврђено и у Акционом плану за период од 2024. до 2026. године за спровођење Стратегије запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године. Категорије теже запошљивих незапослених лица су екстензивно постављене и обухватају велики број лица која се међусобно разликују према нивоу запошљивости који поседују, тако да је неопходно обезбедити да се у мере активне политике запошљавања укључују само они припадници ових категорија којима је таква подршка потребна у циљу интеграције на тржиште рада. Због тога се **укључивање у мере активне политике запошљавања врши у складу са проценом запошљивости и индивидуалним планом запошљавања**. У оквиру појединих мера активне политике запошљавања дефинисане су категорије теже запошљивих лица која укључују у меру, а у мерама у оквиру којих нису дефинисане категорије, приоритет за укључивање имају незапослена лица из следећих категорија: лица без основног образовања и завршене средње школе, млади до 30 година старости без радног искуства; жене, а посебно жене из мање развијенијих и девастираних подручја; особе са инвалидитетом, Роми и Ромкиње, корисници новчане социјалне помоћи и других услуга социјалне заштите; лица старости 50 и више година, дугорочно незапослена лица која траже посао дуже од 12 месеци, а посебно незапослена лица која посао траже дуже од 18 месеци; самохрани родитељи; супружници из породице у којој су оба супружника незапослена.

У Упутству о условима за укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања[[7]](#footnote-7) је дефинисано да ефикасно укључивање незапосленог у мере активне политике запошљавања подразумева да су индивидуалним планом запошљавања опредељене адекватне мере активне политике запошљавања, односно да су те мере опредељене. После индивидуалног разговора незапосленог са саветником за запошљавање, у току којег се анализирају: особености незапосленог које су релевантне за његово запошљавање и укључивање у мере активне политике запошљавања, захтеви тржишта рада, процена запошљивости незапосленог по основу примене објективних критеријума одређених овим упутством, а у току примене акционог плана запошљавања, односно очекиване тешкоће и могућности за запошљавање; полазећи од тога да ли незапослени има отежан приступ тржишту рада, односно да ли се суочава са мање или више тешкоћа при запошљавању у односу на друге незапослене на конкретном подручју. Објективни критеријуми за процену запошљивости између осталог су и године живота, пол, место пребивалишта, као и други социјално-демографски услови, а нарочито посебни фактори ризика – укључујући: врсту инвалидности и степен радне способности, статус (избеглице, расељеног лица, самохраног родитеља, детета из хранитељске породице или установе за смештај деце и омладине, повратника из затвора, зависника), припадност етничким мањинама код којих је израженија стопа незапослености, материјални положај (број издржаваних чланова породице, остваривање права на материјално обезбеђење породице или другог права из области социјалне заштите); као и други критеријуми који се односе на интересовања, ставове и мотивацију, реалност очекивања у вези запослења, спремност за преузимање иницијативе и самостално тражење посла, идентификацију баријера и ограничења у вези са прихватањем и налажењем посла.

У Редовном годишњем извештају о стању у области заштите равноправности за 2024. годину[[8]](#footnote-8) Повереник је дао општу препоруку мера за унапређења равноправности између осталог и Националној служби за запошљавање којом је препоручено да је потребно подстицати: запошљавање жена, посебно млађих и оних преко 50 година, развој женског предузетништва и пољопривредних газдинстава, као и остваривање равноправности у приступу радним местима, једнаким зарадама, условима за напредовање, уравнотеженију заступљеност жена на руководећим местима и органима.

У оквиру Посебног извештаја о дискриминацији особа са инвалидитетом[[9]](#footnote-9) указано је да се у пракси неретко дешава да један родитељ, а то је чешће мајка, одустаје од радног ангажовања и преузима пуну бригу и подршку око детета којем је потребан надзор и нега, као и пратња у ситуацијама реализације различитих активности – од здравствене заштите, прегледа и терапија, до школе и образовања, као и других активности. Неретко се од родитеља очекује да буду доступни образовној установи у случају хитног решавања изазовне ситуације у установи, попут узнемирености детета са развојним потешкоћама, различитих напада, давања терапија и сл. У извештају је дата препорука мера да је потребно пружити подршку неформалним неговатељима сагледавањем њихових потреба, увођењем услуга подршке, обука за обављање послова, умрежавања и др.

У Посебном извештају Повереника о дискриминацији у области рада и запошљавања[[10]](#footnote-10) препоручено је да је потребно програмима и плановима предвидети одговарајуће мере на националном, покрајинском и локалном нивоу, са циљем унапређења равноправности и подизања нивоа запошљивости и одржавања запослења, посебно угрожених друштвених група и спречавања било ког облика непосредне или посредне дискриминације на тржишту рада. Такође је указано да посебну пажњу треба посветити међусекторској и међуресорној сарадњи и сагледавању постигнутих ефеката спроведених мера.

У **Истраживању о перцепцији жена у већем ризику од дискриминације о родној равноправности** области рада и запошљавања[[11]](#footnote-11) указано је да дискриминација жена у области рада и запошљавања није само резултат изолованих појединачних случајева, већ дубоко укорењених системских и културних препрека. Комбинација родних стереотипа, социјалних очекивања и неадекватних правних механизама ствара сложене баријере које ограничавају професионалне могућности жена.[[12]](#footnote-12)

Повереник указује да су у складу са циљевима активне политике запошљавања и прописима који регулишу услове укључивања незапослених лица у мере активне политике запошљавања, саветници за запошљавање су дужни да при изради индивидуалних планова запошљавања за лица из категорије теже запошљивих детаљно између осталог размотре социодемографске карактеристике наведених лица, као и њихове индивидуалне могућности и препреке које могу утицати на укључивање у мере активне политике запошљавања. Овај приступ има за циљ обезбеђење што ефикаснијег и адекватнијег укључивања ових рањивих категорија у радни процес, узимајући у обзир специфичне потребе и околности са којима се суочавају.

С тим у вези, потребно је посебно скренути пажњу на положај родитеља, односно лица која непосредно воде бригу о детету са развојним тешкоћама или другом члану породице коме је неопходна нега.

Повереник је мишљења да је приликом процене запошљивости када су у питању лица која непосредно брину о ужем члану породице неопходно посебно водити рачуна о специфичним изазовима са којима се ова категорија лица суочава. Наведена лица се сусрећу са значајним тешкоћама у процесу запошљавања, те је у складу са тим неопходно идентификовати постојеће баријере и ограничења која утичу на могућност прихватања и проналажења одговарајућег запослења. Поред тога, Поверени наглашава потребу за обезбеђивањем адекватног приступа тржишту рада за ову категорију лица, како би се осигурала њихова социјалан и економска сигурност и омогућило њихово пуноправно и равноправно учешће у радним и друштвеним процесима. Само се кроз системске мере и подршку може унапредити положаја лица која пружају непосредну негу члановима уже породице.

Имајући у виду све наведено, Повереник за заштиту равноправности у складу са чланом 33. тачка 9. Закона о забрани дискриминације упућује Националној служби за запошљавање препоруку мера за остваривање равноправности и заштите од дискриминације да саветници за запошљавање, у складу са Упутством о условима за укључивање незапослених лица у мере активне политике запошљавања, приликом сачињавања индивидуалног плана запошљавања посебно имају у виду лица која непосредно пружају негу члану уже породице, односно да сагледају њихове социодемографске катактеристике, могућности и потешкоће са којима се исти суочавају, а у циљу њиховог ефикаснијег укључивања у мере активне политике запошљавања.

Потребно је да Национална служба за запошљавање, у року од 30 дана од дана достављања ове препоруке мера, обавести Повереника о поступању по датој препоруци.

С поштовањем,

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

1. Закон о забрани дискриминације („Службени гласник РС”, број 22/09 и 52/21), члан 33. став 1. тачка 9) [↑](#footnote-ref-1)
2. https://evoruka.org/polozaj-roditelja-dece-sa-smetnjama-na-trzistu-rada/ [↑](#footnote-ref-2)
3. „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21 [↑](#footnote-ref-3)
4. „Службени гласник РС“ бр. 22/09 и 52/21 [↑](#footnote-ref-4)
5. „Службени гласник РС“ бр . 36/09, 88/10, 38/15, 113/17, 113/17 - др. закон и 49/21) [↑](#footnote-ref-5)
6. https://www.nsz.gov.rs/live/digitalAssets/15/15855\_strategija\_zaposljavanja\_u\_rs\_2021-2026.pdf [↑](#footnote-ref-6)
7. „Службени гласник РС“, бр. 97/2009 [↑](#footnote-ref-7)
8. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2025/07/Poverenik-Redovni-godisnji-izvestaj-2024-srpski-za-sajt.pdf [↑](#footnote-ref-8)
9. https://ravnopravnost.gov.rs/posebni-izvestaji/ [↑](#footnote-ref-9)
10. https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/12-19.pdf [↑](#footnote-ref-10)
11. https://ravnopravnost.gov.rs/istrazivanje-o-percepciji-zena-u-vecem-riziku-od-diskriminacije-o-rodnoj-ravnopravnosti/ [↑](#footnote-ref-11)
12. „Редован годишњи извештај Повереника за заштиту равноправности за 2022. годину“ - <https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2023/03/RGI-2022_15.3.pdf> [↑](#footnote-ref-12)