



РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА  
15-36-22/2017  
Београд

РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
НАРОДНА СКУПШТИНА  
БЕОГРАД



ПРИМЉЕНО: 08. 12. 2017

Заштитник грађана  
Zaštitnik građana

Орг.јед.	Број	Прилог	Вредности

дел.бр. 44965  
датум 8. децембра 2017.

НАРОДНА СКУПШТИНА  
Одбор за финансије, републички буџет  
и контролу трошења јавних средстава

БЕОГРАД  
Трг Николе Пашића бр. 13

Поштовани председниче и чланови Одбора,

Заштитник грађана је дана 7. децембра 2017. године у 18 и 35 поднео Народној скупштини - Одбору за финансије, републички буџет и контролу трошења јавних средстава Иницијативу за подношење амандмана на Предлог закона о запосленима у јавним службама, у којем је погрешно наведен назив Предлога закона.

Обавештавам вас да повлачим претходно достављену Иницијативу за подношење амандмана на Предлог закона о запосленима у јавним службама и у прилогу овог дописа достављам нову Иницијативу за подношење амандмана на Предлог закона о запосленима у јавним службама.

ЗАМЕНИЦА ЗАШТИТНИКА ГРАЂАНА

Владана Јовић





**РЕПУБЛИКА СРБИЈА  
ЗАШТИТНИК ГРАЂАНА**

15-36-22/2017  
Београд



Заштитник грађана  
Zaštitnik građana

дел.бр. 44958  
датум 8. децембар 2017.

**НАРОДНА СКУПШТИНА**  
Одбор за финансије, републички буџет  
и контролу трошења јавних средстава

БЕОГРАД  
Трг Николе Пашића бр. 13

Поштовани председниче и чланови Одбора,

У складу са чланом 107. став 2. Устава Републике Србије, чланом 18. став 2. Закона о Заштитнику грађана („Службени гласник РС“, бр. 79/2005 и 54/2007), ради вршења овлашћења из члана 157. став 6. Пословника Народне скупштине Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 20/2012 – пречишћен текст), подносим Народној скупштини - Одбору за финансије, републички буџет и контролу трошења јавних средстава

**ИНИЦИЈАТИВУ**

**ЗА ПОДНОШЕЊЕ АМАНДМАНА НА ПРЕДЛОГ ЗАКОНА О ЗАПОСЛЕНИМА У  
ЈАВНИМ СЛУЖБАМА**

**АМАНДМАН**

У Предлогу закона о запосленим у јавним службама члан 58. став 3. мења се и гласи: „Ако је више кандидата испунило мерила прописана за избор са једнаким најбољим резултатом, предност за запошљавање има кандидат који припада групи лица која се налазе у неједнаком положају, као што су жртве насиља у породици и партнерским односима, особе са инвалидитетом, припадници ромске националне мањине, а законом којим се уређује рад јавне службе, односно колективним уговором могу се одредити и друге групе лица које се налазе у неједнаком положају.“

**Образложење**

Постизање пуне равноправности групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима не може се постићи прописивањем могућности уређивања посебним законима или колективним преговарањем због оправдане бојазни да, услед претходне дугогодишње праксе поступања приликом запошљавања, важност увођења афирмативне мере уопште неће бити препознато и примењено. Осим тога крајњи исход може имати и супротан резултат и довести до неједнаке доступности радних места овим категоријама лица у јавним службама. Из наведених разлога примену афирмативних

мера приликом запошљавања припадника појединих осетљивих друштвених група нужно је прописати системским законом.

Ефекат предложених измена је економско оснаживање поменутих осетљивих група, стварањем услова за њихову већу запошљивост, кроз обезбеђивање истински једнаке доступности радних места у јавним службама и овој категорији грађана.

Одредбама члана 60. став 1. Устава Републике Србије, јемчи се право на рад у складу са законом, а одредбама става 3. истог члана утврђено је да су свима под једнаким условима, доступна сва радна места. Одредбама члана 21. став 3. Устава, утврђено је да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима.

Такве мере предвиђене су у више потврђених међународних уговора и стратешких докумената Републике Србије.

Потврђивањем Конвенције о правима особа са инвалидитетом, која се заснива између осталог на начелима забране дискриминације, пуног и ефикасног учешћа и укључивања у друштво, доступности и једнаких могућности особама са инвалидитетом, Република Србија се обавезала на поштовање ових вредности.

Главни сегмент Стратегије превенције и заштите од дискриминације за период од 2013. до 2018. године („Сл. гласник РС“, бр. 60/2013), је унапређење положаја девет осетљивих друштвених група највише изложених дискриминацији и дискриминаторском поступању, у које спадају и особе са инвалидитетом.

Иако се Законом о рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, којим се кроз национално законодавство даље имплементирају наведена начела и вредности, уређује и обавеза запошљавања особа са инвалидитетом, Заштитник грађана је у свом раду утврдио да велики број јавних служби и органа не испуњава ову обавезу. Послодавци се и даље радије одлучују за плаћање прописаних „пенала“, него за запошљавање особа са инвалидитетом како би испунили своју законску обавезу, што није изузетак ни када су јавне службе у питању. Колико је увођење афирмативних мера потребно када је ова рањива група у питању, говори и податак да и национална организација надлежна за послове запошљавања не испуњава своју законску обавезу, односно не запошљава предвиђен број особа са инвалидитетом у односу на укупан број запослених предвиђен актом о систематизацији радних места ове јавне службе.

**Стратегијом за социјално прикључивање Рома и Ромкиња у Републици Србији за период од 2016. до 2025. године („Сл. гласник РС“, бр. 26/2016), у оквиру главе 5. Циљеви и мере, предвиђен је посебан циљ 3: Подстицати укључивање радно способних припадника ромске националне мањине на формално тржиште рада, подизати запошљивост, запошљавање и економско оснаживање, посебно Рома и Ромкиња који припадају категоријама вишеструко теже запошљивих незапослених лица. У истој стратегији оперативни циљ 6 је: Повећати број Рома и Ромкиња запослених у органима јавне власти. Мере за остврење овог циља су: Изменити Закон о државним службеницима и друге прописе којима се омогућава заштита података о личности приликом запошљавања националних мањина у јавним службама; Подстицати запошљавање Рома и Ромкиња у институцијама на локалном и националном нивоу, у сагласности са органима локалних самоуправа и у складу са фискалним ограничењима; Донети подзаконски акт којим се уређује афирмативна мера запошљавања националних мањина у органима јавне власти; Побољшати информисање о могућностима запошљавања посредством цивилног друштва, а посебно ромских организација; уз њихову помоћ информативна мрежа ће бити оснажена**