

# **ЗАПИСНИК СА САСТАНКА ЕКСПЛАНАТОРНОГ СКРИНИНГА ЗА ПОГЛАВЉЕ СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ЗАПОШЉАВАЊЕ**

## **ПОГЛАВЉЕ 19: Социјална политика и запошљавање**

**ДАТУМ СКРИНИНГА: 10. до 12. фебруар 2014. године**

### **1. НАЛАЗИ/ЗАКЉУЧЦИ НАКОН ПРЕДСТАВЉАЊА ПРАВНЕ ТЕКОВИНЕ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ ОД СТРАНЕ ЕВРОПСКЕ КОМИСИЈЕ**

Састанак експланаторног скрининга, одржан у Бриселу од 10-12 фебруара 2014. године, припремљен је и организован од стране Министарства рада, запошљавања и социјалне политике, као председавајућег Преговарачке групе 19-СОЦИЈАЛНА ПОЛИТИКА И ЗАПОШЉАВАЊЕ. Поред Министарства рада као кључног носиоца, у складу са Одлуком Владе о оснивању Координационог тела за процес приступања Републике Србије Европској унији, органи и организације чији су представници укључени у рад Преговарачке групе за Поглавље 19 су: Министарство финансија; Министарство привреде; Министарство омладине и спорта; Министарство просвете, науке и технолошког развоја; Министарство здравља; Министарство енергетике, развоја и заштите животне средине; Агенција за енергетику; Национална служба за запошљавање; Комесаријат за избеглице и миграције; Завод за социјално осигурање; Републички завод за статистику; Републички секретаријат за законодавство; Канцеларија за људска и мањинска права; Повереник за заштиту равноправности; Канцеларија за сарадњу са цивилним друштвом; Републички завод за социјалну заштиту; Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва и Канцеларија за европске интеграције.

Узимајући у обзир надлежности Министарства саобраћаја, Министарства културе и информисања и Министарства спољне и унутрашње трговине и телекомуникација, целисходно је да представници ових органа државне управе, по потреби, буду укључени у рад Преговарачке групе за социјалну политику и запошљавање.

На самом састанку експланаторног скрининга у Бриселу присуствовало је 26 представника РС, док су састанак пратили и други представници Преговарачке групе 19 из Београда, где је организовано директно праћење тока састанка преко видео преноса.

Састанак је текао тако да су представници ЕК презентовали правне тековине и стандарде у области социјалне политике и запошљавања, након чега су присутни чланови делегације, као и лица која су састанак пратила из Београда, поставили питања из области које су представљене, односно тема које су биле разматране током састанка. Полазећи од нивоа познавања материје која је била тема састанка, као и прослеђених питања представницима Европске комисије пре одржавања састанка, Делегација

Републике Србије је на самом састанку поставила само питања за која је било потребно добити додатна разјашњења од Европске комисије.

На основу одржаних презентација и пружених одговора од стране Европске комисије, закључено је да је састанак експланаторног скрининга изузетно добро припремљен и да представља солидну основу за припрему састанка билатералног скрининга.

## **2. ПИТАЊА ПОСТАВЉЕНА ОД СТРАНЕ ДЕЛЕГАЦИЈЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ У ВЕЗИ СА ПРАВНОМ ТЕКОВИНОМ ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И ОДГОВОРИ ЕВРОПСКЕ КОМИСИЈЕ**

### **1. Безбедност и здравље на раду**

**Питање 1 -** Да ли национална стратегија треба да преузме доследно постављене циљеве из Стратегије ЕУ?

#### *Одговор:*

Стратегија ЕУ промовише израду националне стратегије која треба да узме у обзир проблем и особеност државе. Није циљ да се понављају елементи из европске стратегије већ да се у националним стратегијама остави простор за прилагођавање елементима и националним околностима.

**Питање 2 –** У директиви број 89/391/EEC од 12 јуна 1989. године наведени су појмови „радно место”, „радни простор”, „радне активности”, „поступци”, у односу на који од ових појмова се врши процена ризика?

#### *Одговор:*

Одговорност је на послодавцу да приликом израде процене ризика узима у обзир све наведене елементе. Процена ризика је камен темељац опште филозофије безбедности и здравља на раду и уграђен је у све директиве.

**Питање 3 -** Да ли се под појмом послодавац подразумева правно или физичко лице код кога је запослени у радном односу или код кога је неко лице радно ангажовано по био ком основу?

#### *Одговор:*

Послодавац може бити и физичко и правно лице, битан је однос запосленог и послодавца: било која врста уговора, може постојати и само усмени договор. Ова директива се једино не односи на самозапослене.

**Питање 4 –** Према члану 14. исте Директиве (број 89/391/ЕЕС од 12. јуна 1989. године), да ли је послодавац дужан да у циљу праћења здравља запослених на раду ангажује поред лица задуженог за безбедност и лице или екстерну службу задужену за праћење здравља?

**Одговор:**

Прво, послодавац може да одреди особу из редова запослених, али ако нема међу својим запосленима адекватну особу онда ангажује екстерну службу. Уколико особа која је већ ангажована код послодавца има компетенције, екстерна служба није потребна.

**Питање 5 -** Ко утврђује коју опрему треба прегледати приликом инсталација и након постављања у нови погон и да ли надлежна особа може бити запослена код послодавца, у смислу (члана 5.) Директиве број 2009/104/ЕС од 16. септембра 2009?

**Одговор:**

Обавеза послодавца је да предузме мере да радна опрема буде одговарајућа за рад, прилагођена и да могу да је користе радници. Одржавање опреме пада на терет послодавца. Послодавац мора да осигура да ће опрема проћи почетни преглед и да се опрема прегледа пре пуштања у погон. Преглед врше стручна лица, а државе чланице одлучују која су то лица (може бити неко од запослених). Послодавац је тај који је коначно одговоран.

**Питање 6 –** Да ли је инвеститор дужан да именује једног или више координатора за безбедност и здравље на раду у ситуацији када на градилишту радове изводе два или више извођача радова један за другим, а не истовремено?

**Одговор:**

Мора да постоји превенција у свим фазама и када извођачи радова не раде истовремено. Уколико имамо више извођача, мора постојати координација између њих. Координатор мора да постоји у циљу превенције у свим фазама извођења радова.

**Питање 7 -** Када се гранична вредност изложености азбесту прекорачи да ли се тада забрањује, односно зауставља рад у смислу члана 10. став 1. Директиве 2009/148/ЕС од 30. новембра 2009?

**Одговор:**

Уколико се та вредност прекорачи, послодавац мора одмах да обавести запослене, све заинтересоване стране, примени мере и одмах заустави радове. У склопу директиве јасно су објашњене мере и процедуре.

**Питање 8 -** Да ли је обавеза да се на националном нивоу донесу практичне смернице за одређивање привремене изложености ниског интензитета, као што је наведено у члану 3. ове директиве?

*Одговор:*

Да. Смернице које су урађене на нивоу ЕУ треба да буду водиља приликом припреме смерница на националном нивоу. Државе чланице треба да припреме смернице у погледу спорадичног излагања азбесту.

**Питање 9 -** Да ли се при процени ризика од опасних хемијских материја треба придржавати ове и директива 91/322/ЕЕЦ, 2000/39/ЕЦ, 2006/15/ЕЦ, 2009/161/ЕУ или при процени ризика треба узети у обзир REACH директиве?

*Одговор:*

Да, треба се придржавати свих поменутих. REACH директива се односи на хемикалије које се стављају у оптицај на тржишту, а ове директиве се односе на оно што послодавац треба да спроведе у склопу превенције ризика.

**Питање 10 -** Да ли у делу информисања запослених постоји обавеза послодавца да безбедносни лист уручи сваком запосленом или да запослене информише где се налази безбедности лист?

*Одговор:*

Што се тиче безбедносног листа има случајева када послодавац при процени ризика мора имати безбедносни лист али има и случајева када није дужан. Од случаја до случаја. Процена ризика заснива се на појединачним случајевима.

**Питање 11 -** Да ли је биолошка гранична вредност за олово важећа/ и даље на снази/ и да ли ће се она мењати?

***Одговор:***

Да, тренутно важи наведена вредност. Посебна комисија врши процену у вези са имплементацијом ове директиве у пракси и извештај ће бити доступан крајем 2015. године, када ће бити објављена евалуација.

**Питање 12 -** Да ли је документ о заштити од експлозије саставни део акта о процени ризика?

***Одговор:***

Није, то је посебан документ којим се процењује ризик од експлозије.

**Питање 13 -** Који су то радници изложени посебним ризиком у смислу члана 3. став 4. Директиве 2004/37?

***Одговор:***

Радници који су осетљиви на ову врсту ризика – труднице, млади, старији односно посебно сензибилни радници.

**Питање 14 -** Ко сноси трошкове даљег усавршавања знања особе коју је послодавац одредио да обавља послове безбедности у смислу члана 7. Директиве?

***Одговор:***

Трошкове сноси послодавац.

**Питање 15 -** Да ли је запослени дужан да се подвргне вакцинацији у смислу Анекса (клаузула 6. тачка 3. и 4.) Директиве 2010/32/EU од 10. маја 2010. године?

***Одговор:***

Не постоји дужност, ову област држава чланица регулише националним законодавством. Обавеза послодавца је да понуди вакцинацију и да информише запосленог о предностима и штетностима вакцинације.

**2. Радно законодавство**

**Питање 1 –** Да ли постоји судска пракса када је у питању одређивање појма „послодавци који редовно запошљавају ноћне раднике“, а у вези са обавезама обавештавања надлежних тела и о којим се то, по правилу, телима ради.

*Одговор:*

Не постоји судска пракса. Не постоји обавеза обавештавања надлежних тела, јер ова област није регулисана на нивоу ЕУ, остављена је државама чланицама. Генерално, принципи директиве треба да се поштују.

**Питање 2 –** Да ли постоји стандард ко се сматра радником на водећем положају или особе које самостално одлучују и у којим се делатностима по правилу такви изузети јављају у ЕУ (члан 17. тачка 1а). Да ли постоји судска пракса по овом питању?

*Одговор:*

Радник на водећем положају је радник који може да одради радно време за себе у потпуности и који има потпуну аутономија у току радног времена. У многи земљама су то менаџери. Радници који имају пуну аутономију у одређивању радног времена за себе су радници на водећем положају.

**Питање 3 –** Могућност рада дужег од 48 часова недељно уз сагласност запосленог – да ли постоји ограничења у погледу продужења радног времена, да ли постоји судска пракса?

*Одговор:*

Постоји могућност рада дужег од 48 часова недељно уз индивидуални пристанак запосленог.

**Питање 4 –** Да ли се одмор у току радног дана рачуна као радно време?

*Одговор:*

Не постоје стандарди у овој области, остављено је националном законодавству.

**Питање 5 -** Када запослени раде дуже од 6 сати али не непрекидно да ли треба да им се омогући пауза?

*Одговор:*

Радник има право на паузу, али се одређује у складу са националним законодавством.

**Питање 6** - Да ли запослени у области здравства који ради са скраћеним радним временом (мера у области безбедности и здравља на раду) може да ради прековремено или у допунском раду?

*Одговор:*

Може се применити принцип темпорис. Подржавамо скраћено радно време као меру која је изједначена са пуним радним временом. Директива не говори о обиму права, већ се оставља националном законодавству.

**Питање 7** – У законодавству Републике Србије је прописано да се радни однос заснива уговором о раду. Да ли се делокруг ове Директиве (94/33) односи само на овако заснован радни однос, с обзиром да у Закону о раду постоји и могућност радног ангажовања (рад ван радног односа) путем уговора о привременим и повременим пословима закљученим непосредно са послодавцем или преко омладинске задруге.) Питање је да ли се ова директива односи и на све друге врсте радног ангажовања а за које се не закључује уговор о раду него друге врсте уговора о радном ангажовању?

*Одговор:*

У складу са националним законодавством.

**Питање 8** – Запошљавање деце за потребе извођења културних, уметничких, спортских или оглашивачких активности мора у сваком поједином случају претходно одобрити надлежно тело. Каква је пракса у државама Европске уније, у вези са применом ове одредбе, а посебно: Питање 1: Да ли се одређивање радних услова за децу у овом случају, као и поступци одобрења установљавају према делатностима у којима је могуће да се такав рад појави или се на јединствен начин уређује општим прописом којим се регулише област рада? Питање 2. Да ли се надлежно тело формира на националном нивоу или према делатностима у којима се ова врста рада може појавити?

*Одговор:*

О томе треба да одлучите на националном нивоу, али поштујте принцип делотворности. Остављено је државама чланицама да на националном нивоу регулишу ово питање – законодавно и спровођење (организационо).

**Питање 9 – Да ли члан 6. и 7. и прилози уз члан 7. Директиве 94/33 треба да се имплементирају у домаће законодавство у циљу обезбеђивања заштите младих људи?**

*Одговор:*

Да, треба да се транспонују и анекси који су саставни део директиве.

**Питање 10 – Пошто Република Србија није уредила изузетке од забране дечјег рада у смислу члана 4. став 2. б) и ц) ове директиве, да ли то значи да нема ни обавезу да уређује заштиту ове категорије у делу 3, чл. 8-10. које се односе на ову категорију?**

*Одговор:*

Директиву треба имплементирати ако постоји рад деце било које врсте - на пример у спортским догађајима или ако раде у породичним фирмама.

**Питање 11 – Да ли у оквиру примене права и одредаба из ове директиве, која се у знатном делу ослања на Римску конвенцију из 1980. о меродавном праву на уговорне односе треба у домаће законодавство транспоновати и одредбе те конвенције које се односе на одређивање које законодавство се примењује.**

*Одговор:*

Треба да буде транспонована.

**Питање 12 – Да ли се изузетак од примене чл 1. пар. 2. Директиве 96/71/ЕС о упућивању радника односи само на посаду бродова трговачке морнарице, какав је статус посаде осталих бродова и да ли постоје још неки изузетци?**

*Одговор:*

Директива се не примењује ако период упућивања радника траје максимално 8 дана.

**Питање 13 – Када говоримо о колективном отпуштању, да ли причамо само о запосленима на неодређено време?**

*Одговор:*

Односи се на све раднике, и на оне на одређено време.

**Питање 15 –** Да ли гаранција из ове директиве треба да се односи на исплату отпремнине која је законом држава чланица предвиђена да се плаћа пре престанка радног односа? Да ли се ова обавеза односи само на отпремну због престанка радног односа услед потреба послодавца (вишкови радника, промена организације рада и сл) или на друге отпремнине које познаје законодавство држава чланица, нпр. због одласка у пензију, због споразумног раскида радног односа и сл. (члан 3)

*Одговор:*

Односи се на све врсте отпремнина које су дефинисане националним законодавством.

**Питање 16 –** Да ли се директива односи на пренос власништва над капиталом друштва, односно на ситуације када се рецимо преноси власништво државног капитала у приватни, или одређени проценат капитала (нпр. акционар прода 5% капитала другом лицу).

*Одговор:*

Обрнуто, ради се о трансферу предузећа, а не о трансферу акција. Промена је у послодавцу, а не у власништву.

**Питање 17 -** Да ли се примењује у случају закупа пословног простора?

*Одговор:*

Примењиваће се када се испуне два критеријума: када је дошло до промене идентитета послодавца и задржавању делатности.

**Питање 18 –** У којој мери се спроводи директива (32009L0038) у држави кад се средишња управа предузећа не налази на њеној територији?

*Одговор:*

Члан 4. тачка 2. Директиве - када је ван ЕУ примењује се по правилима оне управе која има највише запослених (примењује се право оне државе где је управа најбројнија).

**Питање 19 –** Који је однос ове директиве (32002L0014) и споразума који постоје између синдиката и послодавца на одговарајућем нивоу, а који се односи на прецизирање правила и услова о обавештавању и саветовању, односно да ли постоји обавеза спровођења посебног оквира за обавештавање ако је већ постигнут споразум са синдикатом?

*Одговор:*

Свака држава чланица мора да транспонује директиву о радничким већима у национално законодавство.

**Питање 20** – Који је однос директиве (32001L0086) кад се послује на нивоу више држава Заједнице са директивом 32009L0038?

*Одговор:*

Не морате да примењујете директиву. Одговор је у члану 13. директиве.

### 3. Социјални дијалог

**Питање 1** - Да ли у циљу лакше имплементације прописа у области друштвено одговорног пословања могуће утврдити обавезе послодавца јер неке земље у својој пракси то имају?

*Одговор:*

Све се одвија на добровољној бази и не може да се комбинује са обавезом. Већи притисак на послодавце је евентуална могућност, али утврђивање обавезе није могуће.

### 4. Политика запошљавања

**Питање 1** - У контексту примене смернице број 7, која се односи на активацију жена и мушкараца на тржишту рада, а имајући у виду да државе чланице ЕУ, полазећи од националних циљева, околности и нивоа развоја, примењују различите мере у циљу активације, да ли можете навести примере добре праксе у повећању стопе активности?

*Одговор:*

На сајту постоје извештаји где можете погледати примере добре праксе, при чему мере које се односе на боље профилисање незапослених и повезивање са послодавцима могу бити: давање веће подршке дугорочно незапосленима, пружање помоћи у тражењу посла, али и јачање јавних служби за запошљавање заједно са мерама активне политике запошљавања. Комисија је дала савете за побољшање услуга служби за запошљавање. Такође, погледајте мере које се односе на младе (гаранције за младе), мере за лица која нису укључена у систем обуке, образовања и рада, мере за подстицање запошљавања жена. Неке мере су законодавне, као што су родитељски допуст, механизам зарада, заштита запошљавања, ово се може повезати са утицајем на запошљавање. Можемо вам послати линк да се упознате са овим мерама.

**Питање 2** - Процес доношења националног програма реформе које државе чланице доносе на годишњем нивоу - каква је структура тог документа, да ли је то план активности и на

који држава чланица извештава о реализацији плана активности и постигнутим резултатима?

*Одговор:*

Национални програм реформе државе чланице достављају ЕУ. Овај документ укључује све релевантне области, као што су буџет, фискална консолидација, свеукупни раст, реформе тржишта рада, али и области у којима државе желе да спроведу реформе. Такође, државе настоје да антиципирају мере које ће дати најбоље резултате на основу јасних савета и препорука које даје Европска комисија, која је као помоћ сачинила и обрасце за израду овог документа. Поред тога, Европска комисија посматра шта државе раде у међувремену, обавља неколико годишњих прегледа по одређеним питањима и то функционише све боље, а на састанцима Одбора за запошљавање дискутује се о постигнутим резултатима.

**Питање 3 –** Имајући у виду да постоји велики број незапослених без квалификација, којима је потребно понудити обуку како би подигли ниво знања и компетенција и тиме повећали шансе за запошљавање, а према потребама послодаваца, поставља се питање ко на нивоу држава чланица врши истраживања потреба послодаваца, да ли постоји јединствена методологија истраживања и да ли тај посао обављају јавне службе за запошљавање?

*Одговор:*

Иако се потребе тржишта рада посматрају на нивоу ЕУ, потребно је да националне владе имају водећу улогу у одређивању грана, односно сектора у којима ће постојати потребе за запошљавањем лица. О овом питању дискутује се на нивоу јавних служби и универзитета који могу да спроводе анализе потреба послодаваца. Дакле овим питањем се може бавити на више нивоа. Такође, сугеришемо да се погледа Пакет за запошљавање (Employment package), линк Панорама и Мониторинг мрежа у оквиру које се могу видети упражњена радна места по гранама, информације се дају квартално. Такође су важне мреже јавних служби за запошљавање, које треба да имају информације о потребним вештинама и понудама и потражњи на тржишту рада. Препорука је да јавне службе укључе и социјалне партнere који најбоље знају шта је потребно тржишту рада.

**Питање 4 -** Да ли можете да нам кажете које су мере активне политике запошљавања у последње две – три године дале најбоље резултате?

*Одговор:*

Тешко је да се сада сумира. Треба погледати Пакет за запошљавање и препоруке за појединачне земље за прошлу годину, као и смернице за запошљавање. Државе се још увек опорављају од кризе. Проблем је обезбеђивање баланса финансијске консолидације и

финансирања програма. Треба решити питање дугорочне незапослености. Битно је истаћи да инвестиције треба да произведу раст који ће довести до запошљавања. Један од изазова представља дугорочна незапосленост незапослених лица. Међутим, социјални индикатори и индикатори запошљавања су у припреми и нису још готови, али се може закључити да је потребно да се више пажње посвети ефикасности и делотворности мера активне политике запошљавања, пореској политики, механизму за утврђивање плата и побољшању социјалног дијалога.

**Питање 5 – Непријављени рад - какво је искуство земаља на ову тему, најбољи ефекти, сарадња инспектората, да ли има извештаја на ову тему?**

***Одговор:***

Борба против непријављеног рада представља велики изазов. Можемо понудити платформу добрих пракси. Комбинација превенције и мера које одвраћају и санкција, други аспект су капацитети инспекције рада. Питање капацитета инспекције рада је проблематично у многим земљама.

**Питање 6 - Више пута сте споменули висину зарада и њихов утицај на запошљавање. Можете ли да појасните?**

***Одговор:***

Зараде у неким земљама одређују социјални партнери, а у неким се одређују законима. Ово је сложено питање, а Европска комисија је дала одређени број препорука. Негде су зараде порасле у односу на продуктивност, на пример у медитеранским земљама. У Немачкој су зараде сувише умерене и не прате стопу продуктивности. Када је у питању минимална зарада различита је ситуација у појединим земљама. Овде можемо да дамо само одређене смернице.

**Питање 7 – Како се види имплементација Гаранција за младе у земљама у којима су успостављена строга буџетска ограничења односно, мере штедње са којима се и Република Србија суочава у овом посткризном периоду?**

***Одговор:***

Тачно је да постоје ограничења у примени мера за младе код буџетских ограничења али треба имати у виду две студије које је израдио МОРА везане за економске трошкове мера за младе и оних који нису у систему рада образовања и обука. Дугорочни трошкови нечињења много су већи од трошкова примене мера. По студији МОРА трошкови нечињења коштају око 1% БДП, док трошкови мера за младе износе око једне петине једног процента БДП. За мере за младе могу се користити средства ЕСФ а за сам програм Гаранција младих је обезбеђен буџет од 6 милијарди евра.

**Питање 8 -** Зашто је постављења старосна граница од 25 година за Гаранције за младе када то може довести до искључивања већег дела младих са високим образовањем?

*Одговор:*

Валидно је питање и на нивоу ЕУ је било пуно дискусија на ту тему односно где поставити старосну границу. Главни разлог су ограничена средства, односно да се превише не оптерете државе чланице. Сама препорука охрабрује државе чланице да подигну границу и многе су то учиниле пружајући мере лицима до 29 година старости. Финансијски инструмент не ограничава само на младе до 25, односно може се користити и за лица изнад 25 година старости.

**Питање 9 –** Када се планира усвајање препоруке о Оквиру за приправништво и да ли је планирано повезивање реформе приправништва са фондом Гаранције младима односно коришћење средстава фондова ЕУ (за Србију претприступних фондова) за спровођење предложене реформе?

*Одговор:*

Усвајање се очекује у току грчког председавања, негде током марта 2014. године.

## 5. Социјална инклузија

**Питање 1 -** На који начин се усвајају специфичне препоруке за поједине државе? Шта се дешава уколико се представници држава на које се односе поједине препоруке супротстављају њиховом доношењу, односно имају другачије виђење ситуације и последично, уколико не желе да поступе према препорукама?

*Одговор:*

Процедура је веома сложена. Препоруке се формално предлажу од стране ЕК. Припремају се у веома живој дискусији три комитета. Формално се усвајају од стране Савета ЕУ. Постоји могућност да се текст Препоруке предложен од стране Комисије измени на Савету, уколико министар из земље о којој се ради то затражи. Одлуке се изгласавају према принципу двоструке већине. Након што Савет усвоји Препоруке, оне постају званичне специфичне препоруке Савета ЕУ, усмерене ка појединачној земљи.

**Питање 2 –** Да ли се отворени метод координације бави *acquis-ем*?

*Одговор:*

Отворени метод координације је само процесни оквир. Не бави се законодавством, већ се односи на процес координације политика.

**Питање 3 - Индикатори – да ли се ЕУ везује за аропе или ароп индикатор?**

*Одговор:*

АРОПЕ је агрегат, а неке државе чланице су изабраle АРОП.

**Питање 4 – Да ли можете да појасните слајд (са тачкицама) који приказује реформу социјалне политike у појединим земљама ЕУ?**

*Одговор*

Тачке које се односе на поједине земље на слајду којим су представљене реформе у областима као што су пензије, здравље и слично, представљају донете мере које се односе на појединачне теме у оквиру сваке области. Према томе, уколико је донет нови закон у области пензија, који садржи сет разноврсних мера, које се нпр. односе на питања старосне границе, обрачуна висине пензија, усклађивања пензија итд. на слајду стоји по једна тачка да означи реформску меру у свакој од тих тема, у оквиру области пензија. Због тог су земље које су усвојиле више реформских мера у оквиру једне области означене са више тачкица на слајду.

**Питање 5 - Индикатори показују погоршање стања положаја деце? Да ли постоје неке препоруке у том погледу?**

*Одговор:*

Постоји неколико препорука за државе чланице за смањење сиромаштва деце. Сада имамо едукацију држава чланице – имаћемо 10 семинара за државе чланице да би се спровеле препоруке.

## **6. Социјална заштита**

### **7. Европски социјални фонд**

**Питање 1 – На основу искуства у имплементацији пројектата и програма у претходном периоду, да ли имате неке конкретне препоруке о успостављању националних агенција за кофинансирање или посредничких тела у циљу боље имплементације пројектата и бољег таргетирања корисника? Усвојили сте European code of conduct, шта се очекује од држава чланица и на који начин ће ЕК помоћи државама чланицама (кроз European Community of practice on partnership)?**

**Одговор:**

European Community of practice on partnership треба да буде усвојен у марту месецу ове године. У спровођењу пројекта ЕСФ-а велику улогу има трећи сектор, невладине организације, не само социјални партнери. Пројекти који се финансирају из ЕСФа су мали и постоје региони где имамо проблема и потребна су додатна средства за имплементацију. Зато је кодекс важан, јер има за циљ да ојача партнere. Негде су партнери јаки и трећи сектор је развијен – пример Аустрија. Али доста треба да се ради са невладиним организацијама. Преко ове заједнице (European Community of practice on partnership) повезаћемо невладине организације – кроз форуме/размену мишљења у циљу јачања њихових капацитета и обуке за људе на терену.

Пројекти нису једноставни за имплементацију и понекад је тешко. Због тога смо поједноставили ствари – за пројекте до 15000 евра исплаћује се паушална сума и нема ревизије. За пројекте до 50000 евра – ревизори посматрају резултате, неће тражити на пример да виде сваку појединачну карту коју је учесник неког тренинга купио. Такође, исплаћује се и паушална сума за пројекте од 100.000, доставља се предлог и детаљан финансијски план и о њему се разговара и преговара. Радимо на томе да ојачамо капацитете корисника пројеката и временом ће бити лакше.

**Питање 2 – Да ли имате информацију о томе колико ће позива за финансирање пројекта бити покренуто ове године (по приоритетној оси) у оквиру програма ЕаСИ и када планирате да покренете први позив ?**

**Одговор:**

Планирано је пет позива. Два у оквиру ЕУРЕС осе која није доступна Србији. Остале три позива која су отворена за земље кандидате су: у области експериментације (предвиђен у мају месецу), у јуну позив у вези приватних пензионих фондова. Трећи позив, који се планира за месец мај, односи се на транснационалну сарадњу у области јачања положаја радника.

**Питање 3 - Да ли су провајдери (у ЕаСИ програму који се односе на микрофинансирање) само банке или то могу бити и друге организације?**

**Одговор:**

Провајдери, у оквиру садашњег Програма, осим банака могу бити и друге организације, у јавном и у приватном власништву. Тренутно их је 29, од тога је 14 банака, а 15 провајдера нису банке.

## **8. Особе са инвалидитетом**

**Питање 1 -** Будући да је РС отпочела поступак усвајања, односно доношења закона који ће посебно унапредити положај глувих и наглувих и положај слепих и слабовидих особа, Закона о знаковном језику и Закона о кретању слепе особе уз помоћ пса водича, можемо ли иако наведена документа нису саставни део прописа ЕУ очекивати подршку у процесу њихове имплементације?

*Одговор:*

Потребно је да се за наведена средства обратите ДГ за проширење, али напомињем да је при ЕУ могуће обезбедити подршку за истраживања у области нових технологија, па је тако у току имплементација пројекта који се односи на побољшање комуникације са глувим особама у циљу њиховог учешћа у раду Европске комисије и са друге стране промовисање питања којима се бави ЕУ.

**Питање 2 -** На који начин је могуће користити средства ЕУ за обезбеђивање приступачности објекта од општег интереса, јавних површина и саобраћајница који су изграђени пре 2006, дакле након усвајања Закона о планирању и изградњи који је предвидео обавезу изградње наведених објекта уз пуно поштовање стандарда приступачности?

*Одговор:*

На нивоу ЕУ постоји такође проблем са обезбеђивањем приступачности објекта који су изграђени пре 2006. године који се између осталог превазилази на начин да је утврђена обавеза инвеститора да се у процесу њихове реконструкције у циљу постизања енергетске ефикасности изврши и уклањање архитектонских баријера. Када је реч о финансијским средствима неопходно је да се обратите ДГ за проширење, али напомињем да структурни фондови за проширење у погледу приступачности обухватају све што је усаглашено са приоритетима ЕУ.

**Питање 3 -** Како смо отпочели поступак припреме нове Стратегије унапређења положаја особа са инвалидитетом у Републици Србији за период 2015-2020. какву врсту подршке и које нам савете можете дати?

*Одговор:*

Одлична информација да Република Србија поседује наведени документ, као и да припрема израду новог, а представници Европске комисије су нам на располагању за све евентуалне информације и подршку.

**Питање 4 -** Које инструменте користе земље ЕУ у погледу процене радне способности особа са инвалидитетом ради њиховог укључивања првенствено на отворено тржиште рада, у складу са знањима, способностима и могућностима којима располажу, односно која међународна класификација се примењује у већини земаља ЕУ код процене радне способности, како се особе са инвалидитетом не би запошљавале превасходно у различитим облицима заштићеног запошљавања?

*Одговор:*

На нивоу ЕУ не постоји усклађена дефиниција инвалидности и нема могућности за усклађивање законодавства у овој области. Конвенција о правима особа са инвалидитетом даје оквир за дефиницију инвалидности и концепт који промовише сагледавање способности особа са инвалидитетом у законодавствима поједињих земаља, што ЕУ подржава. Нема усаглашених норми ни у погледу процене радне способности, осим што постоји правило у Директиви 2000/78 ЕЦ да је обавеза послодавца да обезбеди приступачно радно место, а уколико то не обезбеди ради се о дискриминацији.

## **9. Једнаке шансе**

**Питање 1 –** Када се очекује усвајање Предлога Директиве о једнаком третману у зависности од религије, веровања, инвалидности...и који ће бити утврђени рок за транспоновање одредби директиве?

*Одговор:*

Још увек се воде преговори у Савету ЕУ. Идеја је да се прошири број основа за дискриминацију (образовање, социјална заштита, приступ услугама....) и утврђивање обавезе успостављања тела за равноправност. Иако директива није усвојена, државе чланице су већ прошириле своје законодавство. Политички компромис није још увек постигнут. Тренутно, верујем да српски закон нема проблема, јер је код вас већи обим заштите успостављен. Сугестија да је област разумног прилагођавања у нашем законодавству регулисана Законом о забрани дискриминације особе са инвалидитетом, као и Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом.

**Питање 2 -** У свом излагању указали сте да су изузети дозвољени само код индиректне, а не и код директне дискриминације. У случају када се за неки посао тражи особа одређеног пола, а овај услов је оправдан захтевима посла (нпр. глумица у позоришту), да ли је ово изузетак од директне дискриминације и да ли у складу са прописима ЕУ?

*Одговор:*

Једини изузети од забране директне дискриминације су могући код услова за обављање одређеног занимања и код позитивних мера дискриминације.

**Питање 3 –** Које су актуелне политике у правцу подстицања мушкараца/очева да користе могућност одсуствања због бриге око новорођеног детета (или детета уопште)?

*Одговор:*

Француска је усвојила нови закон о мирењу професионалног и приватног животу којим се продужава родитељско одсуство за 6 месеци ако га користи отац. Такође, стимулише се веће учешће очева заштитом од отпуштања и правом да се врате на исто радно место.

**Питање 4 –** Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности у РС и АП за њено спровођење односе се на период 2010-2015. Србија ове године приступа изради предлога нове Стратегије. Да ли имате сазнања шта ће бити приоритетне области наредне Стратегије ЕУ за равноправност жена и мушкараца?

***Одговор:***

Поступак припреме је у раној фази и у току је незванични процес консултација. Неће се у великој мери разликовати од претходне стратегије. Имаћемо сличан број тема и приоритета. Можда ће бити више фокусирана, а нагласак ће бити у области једнаке економске независности, а неке области ће се подвести под једну или друге области – сажимаће се.

**Питање 5 -** У свом излагању поменули сте да је Директивом утврђено право родитеља да користи родитељско одсуство до осме године живота детета. Да ли постоји обавеза државе да ову могућност пропише или може да утврди да се родитељско одсуство може користи само непосредно након рођења детета?

***Одговор:***

Државе треба да пруже могућност коришћења родитељског одсуства до осме године живота детета, али нема сметњи да се та граница утврди и на пример до десете или 12-те године живота детета, што је повољније за запослене.

**Питање 6 -** Молимо да појасните европске стандарде по питању утврђивања различите старосне границе за остваривање права на пензију за мушкарце и жене.

***Одговор:***

Ово је компликовано питање – у зависности од тога коју директиву примењујете. Када је у питању законски систем пензијског осигурања који се односи на целу популацију дозвољене су разлике у погледу испуњења старосне границе и овде се ради о Директиви о социјалном осигурању. Када се ради о систему стручног осигурања, не може да се предвиди различита старосна граница за мушкарце и жене. Такође, државни службеници су укључени у примену директиве из 2006. године, што значи не сме бити разлике између мушкараца и жена у погледу услова за њихово пензионисање (нпр. у војсци, полицији и др.).

**Питање 7 -** У вашем излагању споменули сте право запосленог на промену радног времена након повратка с родитељског одсуства, да ли се то односи на захтев да се ради краће радно време или се односи на захтев за промену распореда радног времена или је у питању нешто треће?

*Одговор:*

Директива не иде у појединости – може се односити на радне услове које запослени сматра одговарајућим, запослени може да тражи а послодавац нема обавезу да то одобри. На пример у Грчкој је дата могућност запосленом да користи родитељско одсуство у целини или да у дужем периоду ради краће радно време.

**Питање 8 -** Можете нам појаснити како може да се примени стандард једнаког награђивања за једак рад и рад исте вредности?

*Одговор:*

По овом питању постоји опширана судска пракса, основна плата обухвата све што запослени прима, али и све што је повезано са награђивањем је укључено. Свака врста надокнада се сматра платом, све бенефиције (нпр. коришћење службеног возила).

**Питање 9 -** Шта се подразумева под појмом раднице када је у питању примена ове директиве. Да ли заштиту из ове директиве ужива свака жена која ради по било ком основу имајући у виду да у законодавству Републике Србије различит радно-правни статус и права лица која су у радном односу и лица која су радно ангажована ван радног односа.

*Одговор:*

У члану 2. Директиве има више дефиниција, које се односе на труднице, раднице које су се породиле или доје. Појам радница није дефинисан у овој директиви али се сматра да ли су то особе које су у радном односу, без обзира да ли је у питању рад на неодређено или одређено време, односно са непуним радним временом. Ова директива се односи на запослене где постоји хијерархијски однос, а не и на самозапослене.

**Питање 10 -** Да ли запослена трудница треба писмено да обавести послодавца о свом стању или то може учинити и усмено. Каква је судска пракса?

*Одговор:*

Према судској пракси, ова категорија жена ужива заштиту предвиђену Директивом и када није обавестила послодавца, али да би користила нека права из Директиве (нпр. одсуство ради здравственог прегледа труднице), запослена мора да обавести послодавца о свом стању. Запослена не може да добије отказ и када није обавестила послодавца.

**Питање 11 -** Да ли се плаћено одсуство ради обављања трудничких прегледа, односи само на одсуство у току радног дана и да ли обухвата и прегледе који трају више дана или они спадају у основ за боловање? Да ли може да се ограничи националним законом ово право на одређени број дана и да ли може да се пропише обавеза запослене да благовремено обавести послодавца, као и да му пружи доказ о обављеном прегледу код надлежног органа. Да ли постоји судска пракса по овом питању?

***Одговор:***

Треба правити разлику између одсуства због прегледа и одсуства због боловања. Овде се искључиво помињу прегледи. Ако трудница мора да буде хоспитализована из здравствених разлога због тога што јој је угрожено здравље, ради се о боловању. Такође је указано на примену члана 10. Директиве, који се односи на заштиту труднице од отказа.

**Питање 12 -** У којим то изузетним случајевима национално законодавство може да искључи забрану од отказа за време трудноће, породиљског одсуства. Да ли постоји судска пракса по овом питању.

***Одговор:***

Овде се ради о случајевима који се не тичу околности да је запослена трудна, на пример ако се покаже да није компетентна за посао, односно да лоше ради, може да добије отказ или ако имамо предузеће које не послује добро и да треба да смањи број запослених, послодавац може дати отказ трудници као вишку. О овоме постоји судска пракса.

### **3. ОПШТА ПРОЦЕНА**

Учесници састанка су договорили даљу динамику рада и дефинисали даље активности и рокове у циљу припреме за учешће делегације Републике Србије на састанку билатералног скрининга, а представници Европске комисије су изнели и одређене сугестије.

- Договорено је да ће Република Србија проследити питања Европској комисији на која представници Европске комисије нису одговорили кроз презентације или на самом састанку. Представници Европске комисије су се обавезали да ће у писаној форми доставити одговоре на наведена питања.

- Представници Европске комисије су напоменули да евентуална додатна питања представници Републике Србије доставе у што краћем року.
- Представници Европске комисије су се обавезали да ће доставити додатни материјал као помоћ око доношења закона, информације о новој стратегији у области родне равноправности и материјале за фондове, као и да ће размотрити наш захтев и могућност организовања презентације EaSI програма у Београду.
- Представници ЕК су истакли да ће састанак билатералног скрининга бити одржан у периоду од 24-26. јуна 2014. године.
- Договорени су динамика рада и рокови пред састанак билатералног скрининга:
  - Европска комисија ће припремити Упитник (претходна питања) и доставити их до краја марта Републици Србији, на која је Република Србија у обавези да одговори и проследи одговоре Европској комисији до краја маја 2014. године
  - Република Србија се обавезала да ће најкасније почетком јуна 2014. године израдити материјале и Power Point презентације за билатерални скрининг и доставити исте Европској комисији.

Сугестије изнете од стране представника Европске комисије су следеће:

- Очекује се отворен и конструктиван приступ приликом припрема за билатерални скрининг, реалан приступ приликом утврђивања степена усклађености са правном тековином Европске уније у вези са законодавним, институционалним и административним оквиром, као и навођење оквирних планова и рокова за потпуно усклађивање;
- Потребно је прецизирати у којим областима очекујемо изазове уз навођење врсте помоћи коју нам Европска комисија може пружити.

**4. ПРИЛОЗИ:**

- Прилог 1: Листа присутних на састанку (I) и листа представника органа и организација који су састанак пратили путем web stream-a (II);
- Прилог 2: Дневни ред састанка.

Датум: 13. фебруар 2014. године

**ШЕФ ПРЕГОВАРАЧКОГ ТИМА**

*Тања Мишчевић*

проф. др Тања Мишчевић

**ПРЕДСЕДНИК ПРЕГОВАРАЧКЕ ГРУПЕ**



*Бранкица Јанковић*

**Прилог 1: Листа присутних на састанку (I) и листа представника органа и организација који су састанак пратили путем web stream-a (II)**

I

**Европска комисија:**

- Господин Wenceslas De Lobkowicz, саветник, Генерални директорат за проширење,
- господин Thomas Bender, шеф јединице, Генерални директорат за запошљавање, јединица A.4,
- госпођа Charlotte Grevfors Ernoult, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.3,
- господин Carlos Sanches, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.3,
- господин Sacha Garben, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.2,
- госпођа Diane Angermueller, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.2,
- госпођа Julien DE BEYS, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.2,
- господин Norbert SCHÖBEL, Генерални директорат за запошљавање, јединица B.1,
- господин Lars ENGSTED, Генерални директорат за запошљавање, јединица C.1,
- господин Jan BEHRENS, Генерални директорат за запошљавање, јединица C.1,
- господин Tamas VARNAI, Генерални директорат за запошљавање, јединица C.2,
- господин Dimo ILIEV, Генерални директорат за запошљавање, јединица D.1,
- госпођа Bérengère STEPPÉ, Генерални директорат за запошљавање, јединица D.2,
- господин Arnaud SENN, Генерални директорат за запошљавање, јединица D.3,
- госпођа Frédérique RYCHENER, Генерални директорат за запошљавање, јединица A.4,
- господин Stefan SCHULZ-TRIEGLAFF, Генерални директорат за запошљавање, јединица E.1,
- госпођа Sylvie FINNE, Генерални директорат за запошљавање 01,
- господин Michal PETRIK, Генерални директорат за запошљавање, јединица C.2,
- госпођа Annelisa COTONE, Генерални директорат за правду,
- господин Nicolas ILIOPOULOS, Генерални директорат за правду,
- госпођа Ilaria BRAZZODURO, Генерални директорат за правду,
- госпођа Judith LITJENS, Генерални директорат за правду.

**Република Србија:**

- Владимир Пешић, заменик председника ПГ 19, помоћник министра у Министарству рада, запошљавања и социјалне политике,
- проф. др Тања Мишчевић, шеф Преговарачког тима за вођење преговора о приступању Републике Србије Европској унији,
- Ивана Банковић, заменик секретара ПГ 19, самостални саветник, Министарство рада, запошљавања и социјалне политике,

- Александра Милетић, руководилац групе, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Вера Божић Трефалт, директорка Управе за безбедност и здравље на раду, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Снежана Богдановић, шеф одсека, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Ивана Савићевић, шеф одсека, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Драгица Ивановић, начелница одељења, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Јелена Старчевић, самостални саветник, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Драган Вуловић, начелник одељења, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Биљана Зекавица, начелница одељења, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Јасмина Ивановић, руководилац групе, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Јелена Котевић, руководилац групе, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Татјана Пријић, руководилац групе, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Мира Божић, шеф одсека, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Јасна Вујачић, самостални саветник, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Маја Илић, самостални саветник, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Ненад Ракић, самостални саветник, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike,
- Гордана Пођанин, начелница одељења, Министарство здравља,
- Бојана Потежица, самостални саветник, Министарство здравља,
- Алекса Терзић, саветник, Министарство енергетике, развоја и заштите животне средине,
- Гордана Мохоровић, шеф одсека, Канцеларија за људска и мањинска права,
- Жарко Шундерић, менаџер Тима за социјално укључивање и смањење сиромаштва при кабинету министра без портфеља задуженог за европске интеграције,
- Божидар Дакић, директор Републичког завода за социјалну заштиту,
- Јелена Стојановић, млађи саветник, Канцеларија за европске интеграције,
- Иван Антонијевић, саветник, Мисија Републике Србије при Европској унији.

## II

**Представници органа и организација и представници цивилног сектора који су  
частанак пратили путем *web stream-a*:**

**10.02.2014.**

- Горан Аранђеловић, Управа за безбедност и здравље на раду;
- Миодраг Лонцовић, Управа за безбедност и здравље на раду;
- Живослав Марковић, Управа за безбедност и здравље на раду;
- Славољуб Луковић, Уједињени грански синдикати „Независност“;
- Ружица Бојанић, Министарство здравља;
- Бранка Ненадић, Министарство здравља;
- Милица Мићић, Београдска отворена школа;
- Дрљевић Татјана, Министарство здравља;
- Башић Лидија, Министарство здравља;
- Нада Милић, Министарство здравља;
- Јован Јовановић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Петар Стјаковић, Републички фонд за здравствено осигурање;
- Чеданка Андрић, Социјално економски савет;
- Саша Торлаковић, Савез самосталних синдиката Србије;
- Александра Божиновић Кнежевић, Добротворни фонд Српске Православне Цркве;
- Валентина Анђелковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Виолета Јовановић Рецић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Николина Арбутина, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Јелена Прентовић, ОШ „Милан Петровић“;
- Немања Гојковић, АС Центар-оснаживање младих који живе са ХИВ-ом и АИДС-ом;
- Аница Милковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Александар Марковић, Савез самосталних синдиката Србије;
- Тијана Кљајевић, Фондација-Центар за демократију;
- Наташа Николић, УГ „Заједно Заједно“;
- Никола Рашковић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Славица Милојевић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Мирјана Јовановић, Министарство саобраћаја;
- Татјана Џуверовић Мильковић, Министарство саобраћаја;
- Мирјана Бјелобаба, Привредна комора Србије;
- Радмила Шаша, Привредна комора Србије;
- Јована Станојевић, Привредна комора Србије;
- Драгица Мишљеновић, Удружење гранских синдиката „Независност“;
- Злата Зец, Удружење гранских синдиката „Независност“;
- Мирослава Турковић, Министарство културе;
- Јиљана Дељанин, Министарство просвете, науке и технолошког развоја;
- Снежана Милајић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Јесенка Чворо, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;

- Бојана Ружић, Фондација-Центар за демократију;
- Нинослав Кекић, Министарство привреде;
- Селена Марковић, Републички завод за статистику.

**11.02.2014.**

- Татјана Дрљевић, Министарство здравља;
- Наташа Николић, УГ „Заједно Заједно“;
- Никола Рашковић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Ружица Бојанић, Министарство здравља;
- Бранка Ненадић, Министарство здравља;
- Јован Јовановић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Бошко Илијев, Савез самосталних синдиката Србије;
- Бојана Бијеловић Босанац, Савез самосталних синдиката Србије;
- Марија Мартиновић, Уједињени грански синдикати „Независност“;
- Чеданка Андић, Социјално економски савет;
- Мирјана Бјелобаба, Привредна комора Србије;
- Александра Божиновић Кнежевић, Добротворни фонд Српске Православне Цркве;
- Никола Урошевић, Министарство здравља;
- Милица Бонџић, Министарство здравља;
- Јелена Манић Радоичић, Београдска отворена школа;
- Милица Мићић, Београдска отворена школа;
- Петар Стјковић, Републички фонд за здравствено осигурање;
- Виолета Јовановић Рецић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Јелена Ацић, Европски центар за регионалну сарадњу;
- Ђуро Блануша, Министарство омладине и спорта;
- Ирена Латиновић, СИПРУ;
- Биљана Младеновић, СИПРУ;
- Љиљана Џувер, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Снежана Милајић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Јесенка Чворо, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Љиљана Дељанин, Министарство просвете, науке и технолошког развоја;
- Јелена Васић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Данијела Стојановић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Пауновић Сања, Савез самосталних синдиката Србије;
- Зоран Ристић, Удружење гранских синдиката „Независност“;
- Злата Зећ, Удружење гранских синдиката „Независност“;
- Марија Ристић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Милана Станимировић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Вера Пешут, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Марко Стојановић, WEBIN;
- Оливера Ружић Попарић, Министарство финансија;
- Невена Летић, Национална служба за запошљавање;

- Brigitte Maigre, Национална служба за запошљавање;
- Оливера Марковић, преводилац;
- Гордана Марковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Јелена Прентовић, ОШ „Милан Петровић“ ;
- Славица Милојевић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Селена Марковић, Републички завод за статистику;
- Нена Дармановић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Ана Вукмировић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Миа Фукуда, HBO „Praxis“;
- Николина Арбутина, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Аница Милковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Валентина Анђелковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Јасна Џвијетић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Милка Калаба, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Гојковић Немања, АС Центар-оснаживање младих који живе са ХИВ-ом и АИДС-ом;
- Весна Мирошављевић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Стеван Поповић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Данијела Чукић Влаховић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Нада Милић, Министарство здравља;
- Башић Лидија, Министарство здравља;
- Јована Станојевић, Привредна комора Србије;
- Александра Томанић, СИПРУ;
- Драген Зацеро, СИПРУ;
- Иван Секуловић, СИПРУ;
- Борка Рајшић, Министарство културе и информисања;
- Мира Турковић, Министарство културе и информисања;
- Александра Ђорђевић, Министарство културе и информисања;
- Зорица Гулас, Завод за интелектуалну својину;
- Адриана Миновић, Министарство спољне и унутрашње трговине и телекомуникација.

**12.02.2014.**

- Наташа Николић, УГ „Заједно Заједно“;
- Никола Рашковић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Славица Милојевић, Републички завод за социјалну заштиту;
- Милан Нешић, Завод за социјално осигурање;
- Мирјана Бјелобаба, Привредна комора Србије;
- Маријана Луковић, HBO „Praxis“;
- Бошко Илијев, Савез самосталних синдиката Србије;
- Виолета Јовановић Рецић, Министарство рада, запошљавања и социјалне politike;
- Петар Стјаковић, Републички фонд за здравствено осигурање;

- Јован Јовановић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Ружица Бојанић, Министарство здравља;
- Татјана Дрљевић, Министарство здравља;
- Бранка Ненадић, Министарство здравља;
- Аница Милковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Николина Арбутини, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Љиљана Дељанин, Министарство просвете, науке и технолошког развоја;
- Вера Кондић, Удружење гранских синдиката „Независност“;
- Немања Гојковић, АС Центар-оснаживање младих који живе са ХИВ-ом и АИДС-ом;
- Вера Пешут, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Марија Ристић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Милана Станимировић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Снежана Милајић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike;
- Нинослав Кекић, Министарство привреде;
- Валентина Анђелковић, Министарство рада, запошљавања и социјалне политike.

**Прилог 2: Дневни ред састанка**

Analytical examination of the EU *acquis*  
**Screening chapter 19 – SOCIAL POLICY AND EMPLOYMENT<sup>1</sup>**

**Agenda of the Explanatory screening meeting on 10-12 February 2014**

**Venue: Centre Albert Borschette 2D, Brussels**

**Chairperson: Wenceslas DE LOBKOWICZ, Advisor, DG Enlargement**

DAY 1 – MONDAY 10 FEBRUARY 2014		
Time	Subject	Speakers
9.00 – 9.30	<b>OPENING &amp; INTRODUCTION</b>	Wenceslas DE LOBKOWICZ , G ELARG  Thomas Bender, Head of unit, DG EMPL unit A.4  Serbian delegation
HEALTH AND SAFETY AT WORK		
09.30– 10.30	<b>Union Strategy on Health and Safety at Work</b>  <b>Horizontal issues</b> <b>Handling of Loads</b> <b>Display Screen Equipment</b>  <b>Vessels</b> <b>Construction</b> <b>Mineral Extracting Industries</b>	Charlotte GREVFOR RNOULT, Carlos SANCHES  EMPL B.3  Charlotte GREVFOR RNOULT  Carlos SANCHES
10.30– 11.00	<b>Questions and Answers</b>	

<sup>1</sup> This meeting is recorded and webstreamed.

11.00– 11.20	<b>COFFEE BREAK</b>
-----------------	---------------------

11.20– 12.30	<b>Carcinogens and Mutagens</b>  <b>Asbestos</b>  <b>Chemical, physical and biological agents at work</b>  <b>Explosive atmospheres</b>  <b>Hospital and healthcare sector</b>  <b>Institutional aspects</b>	Charlotte RNOULT  Carlos SANCHES  Charlotte RNOULT	GREVFORS-
12.30– 13.00	<i>Questions and Answers</i>		
<b>LABOUR LAW</b>			
14.30– 15.00	<b>Working time</b>	Sacha GARBEN, EMPL B.2	
15.00– 15.15	<i>Questions and Answers</i>		
15.15 – 16.00	<b>Working conditions</b>	Sacha GARBEN, Diane ANGERMUELLER, EMPL B.2	
16.00 - 16.15	<i>Questions and Answers</i>		
16.15–	<b>COFFEE BREAK</b>		

16.40		
16.40 – 17.30	<b>Information and Consultation of Employees</b> <b>Institutional aspects</b>	Julien DE BEYS, EMPL B.2
17.30 – 18.00	<i>Questions and Answers</i>	
18.00	<i>End of Day I</i>	

DAY 2 – TUESDAY 11 FEBRUARY 2014		
Time	Subject	Speakers
<b>SOCIAL DIALOGUE</b>		
09.00– 09.45	<b>Social dialogue at European level</b>	Norbert SCHÖBEL, EMPL B.1
09.45– 10.00	<b>Questions and Answers</b>	
<b>EMPLOYMENT POLICY</b>		
10.00– 11.00	<b>Employment policies and employment pects of Europe 2020</b>  <b>Youth employment</b>  <b>Undeclared work</b>	Lars ENGSTED, Jan BEHRENS, EMPL C.1  Tamas VARNAI, EMPL C.2  Lars ENGSTED, Jan BEHRENS, EMPL C.1
11.00– 11.15	<i>Questions and Answers</i>	
11.15– 11.30	<b>COFFEE BREAK</b>	

SOCIAL INCLUSION		
11.30– 12.10	<b>Social inclusion and social dimension of Europe 2020</b> <i>Questions and Answers</i>	Dimo ILIEV, EMPL D.1 Bérengère STEPPÉ, EMPL D.2
SOCIAL PROTECTION		
12.10– 12.30	<b>Health inequalities, Long-term care and social protection</b>	Arnaud SENN, DG EMPL D.3
12.30– 12.50	<i>Questions and Answers</i>	
12.50– 13.00	<b>Information point on:</b> Employment and Social Reform Programmes in enlargement countries	Frédérique RYCHENER, EMPL A.4
13.00– 14.30	<b>LUNCH</b>	
EUROPEAN SOCIAL FUND		
14.30– 15.00	<b>Orientations of the ESF<sup>2</sup></b>	Stefan SCHULZ-TRIEGLAFF, EMPL E.1
15.00– 15.15	<b>Questions and Answers</b>	
15.15– 15.45	<b>EU Programme for Employment and Social Innovation (EaSI)</b>	Sylvie FINNE, EMPL 01 Michal PETRIK, EMPL C.2
15.45– 16.00	<b>Questions and Answers</b>	
16.00–	<b>COFFEE BREAK</b>	

<sup>2</sup> ESF administrative and financial aspects will be reviewed under Chapter 22 (Regional policy and coordination of structural instruments).

16.30		
<b>EQUAL OPPORTUNITIES</b>		
16.30– 17.10	<b>People with disabilities</b>	Annelisa COTONE DG JUST
17.10– 17.30	<b>Questions and Answers</b>	
17.30	<b>End of Day II</b>	

DAY 3 – WEDNESDAY 12 FEBRUARY 2014		
Time	Subject	Speakers
09.30– 10.15	<b>Anti-discrimination</b>	Nicolas ILIOPoulos DG JUST
10.15– 10.45	<b>Questions and Answers</b>	
10.45– 11.00	<b>COFFEE BREAK</b>	
11.00– 12.00	<b>EQUAL OPPORTUNITIES:</b> Recast Directive Access to and supply of goods and services Equal treatment of self-employed Health and safety of pregnant workers Parental leave Statutory social security Information point on recent legislative developments	Ilaria BRAZZODURO DG JUST

	<b>Strategy for equality between women and men</b>	Judith LITJENS DG JUST
12.00– 12.30	<i>Questions and Answers</i>	
12.30– 13.00	<b>CLOSING REMARKS</b>	Serbian delegation DG EMPL/DG JUST Wenceslas DE LOBKOWICZ , G ELARG