****

АЛТЕРНАТИВНИ ИЗВЕШТАЈ О СПРОВОЂЕЊУ

ПАКТА О ЕКОНОМСКИМ, СОЦИЈАЛНИМ И КУЛТУРНИМ ПРАВИМА

**Поднесак ЦЕНТРА ЗА ДОСТОЈАНСТВЕН РАД СРБИЈА (ЦДР СРБИЈА)**

**за разматрање на 71. седници Одбора за економска социјална и културна права**

**I ЦЕНТАР ЗА ДОСТОЈАНСТВЕН РАД – ЦДР СРБИЈА**

 Центар за достојанствен рад (у даљем тексту: ЦДР) је невладино, непрофитно удружење правника и других стручњака друштвених наука, основано 19. јуна 2013. године, са циљем да, кроз своје програме, пројекте и уопштену јавну делатност, унапређује право на достојанствен рад и здраву и безбедну радну средину као предуслов за остваривање људских права, модерну тржишну економију и демократско друштво.

ЦДР се посебно залаже за:

* *Преиспитивање различитих одредби важећег законодавства* које се константно злоупотребљавају у пракси, уз темељну реформу радног права у Републици Србији, засновано на поштовању међународног права и стандарда који важе у Европској унији;
* *Успостављање трајних и квалитетних механизама социјалног дијалога* између синдиката и послодаваца;
* *Промовисање „трипартитног плус” модела социјалног дијалога* и ширег учешћа различитих друштвених група у процесу моделирања политике запошљавања и социјалне политике;
* *Шире ангажовање државе у праћењу спровођења прописа и ефикасније санкционисање њиховог кршења*;
* *Стварање добре праксе инклузије и афирмативне акције, као и сталних механизама сарадње те државе, синдиката и послодаваца са организацијама цивилног друштва*;
* *Стварање, одржавање и унапређење атмосфере толеранције и мирног решавања спорова.*

**II ГЛАВНИ ПРОБЛЕМИ ЗА ЗАБРИНУТОСТ, ПИТАЊА И ПРЕПОРУКЕ ЗА ВЛАДУ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ**

## ЧЛАН 3 – РОДНА РАВНОПРАВНОСТ

 Након добијања Закључних коментара у вези са Другим периодичним извештајем за Србију, држава није предузела кораке да спроведе препоруке Одбора за економска, социјална и културна права и обезбеди ефикасно и редовно функционисање националних механизама у областима родне равноправности. Остала је неиспуњена и препорука Одбора за економска, социјална и културна права да се обезбеди адекватно праћење спровођења Стратегије и Акционог плана за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности јер не постоји систем редовног праћења и извештавања о претходним и садашњим стратегијама родне равноправности. И поред обавезе Координационог тела за родну равноправност да годишње обавештава Владу Србије, а самим тим и јавност, не постоји ниједан извештај, нити било каква информација о спровођењу Стратегије или Акционог плана. Оцена Националног акционог плана за спровођење Националне стратегије за побољшање положаја жена и унапређење родне равноправности 2010–2015, као и оцена Акционог плана за спровођење Стратегије родне равноправности 2016–2018 указују на следеће: недостатак планираних ефеката; недовољни капацитети националних механизама за родну равноправност; ограничења у координацији између националних и локалних механизама за родну равноправност; недовољна финансијска средства за спровођење планираних мера и нејасне надлежности органа надлежних за координацију. Иако се у Акционом плану, у вези са Поглављем 23, указује на усвајање Закона о родној равноправности, то се у време писања овог извештаја још није догодило. Министарство за рад, запошљавање, борачка и социјална питања, надлежно за родну равноправност, од 2017. године опструира доношење новог Закона о родној равноправности. Министарство је 2018. године доставило на јавну расправу и Нацрт закона о родној равноправности који садржи одредбе које нису усклађене са међународним стандардима о родној равноправности и принципима једнаких могућности.

 *Препорука:* *Потребно је усвојити Закон о родној равноправности који ће бити усклађен са међународним стандардима о родној равноправности.*  *Такође је неопходно обезбедити ефикасно и делотворно функционисање националних механизама за родну равноправност и обезбедити одговарајуће финансијске и људске ресурсе за спровођење мера за унапређење родне равноправности.*

 Упркос намери да се родна перспектива укључи у јавне политике, како је наведено у Националној стратегији за родну равноправност, до данас није спроведена процена родног утицаја статута и политика програма. Насупрот томе, од 2014. године усвојено је неколико закона којима су уведене мере штедње које су највише погодиле жене. Недостатак родне свести у политикама запошљавања посебно је алармантан, имајући у виду изражену родну неравноправност на тржишту рада у Србији. Ограничена понуда послова резултира неповољним положајем жена на тржишту рада и неједнаким могућностима придруживања радној снази, на шта указују показатељи тржишта рада за мушкарце и жене у Србији. Родни јаз изражен у стопи запослености траје и присутан је у свим старосним групама и на свим нивоима образовања. Тржиште рада карактерише сегрегација према професијама и областима рада. Родни јаз у платама је присутан у већини сектора, у истим професијама како у јавном тако и у приватном сектору и на свим нивоима образовања. Немогућност усклађивања радних и породичних обавеза, као резултат непостојања услуга бриге о деци и старима, доводи до тога да многе жене напуштају посао, о чему сведоче информације о веома израженом родном јазу у погледу стопа активности. Младе и старије жене су посебно у лошем положају. Младе жене имају веће потешкоће да се укључе на тржиште рада него млађи мушкарци, док је већа вероватноћа да ће старије жене бити искључене са тржишта рада него мушкарци исте старости. Због ограниченог приступа формалним секторима, жене су више ангажоване у неформалном сектору и најчешће раде као помажући члан породице.

 *Препорука:* *Неопходно је извршити анализу трошкова и користи јавних политика и њиховог утицаја на животе и статус мушкараца и жена у циљу постизања родне равноправности.* *Креатори политика на свим нивоима (националном, регионалном и локалном) треба да изврше анализу трошкова и користи политика о статусу мушкараца и жена у свим фазама – планирање, спровођење, праћење и евалуација.* *Увођење родне равноправности на свим нивоима је предуслов за родну равноправност.* *Србија треба да испуни овај услов гарантован Уставом, законима и међународним стандардима.*

## ЧЛАН 6 – ПРАВО НА РАД (ОПШТЕ) И ЗАПОШЉАВАЊЕ

Званична статистика у Србији не укључује анкету о слободним радним местима, иако је то прописано новим Програмом званичне статистике и наведено је као услов у Извештају о усклађености законодавства Србије са правом ЕУ за Поглавље 18. Слободна радна места су кључни индикатор за процену потражње и понуде на тржишту рада, отварање радних места, као и за структурне и економске анализе. Диспропорција између понуде и потражње може се утврдити само на основу података о слободним радним местима које обезбеђује Републички завод за статистику. Ти подаци су заправо занемарљиви у поређењу са бројем незапослених у евиденцији Републичког завода за статистику и бројем оних који су се запослили.

 *Препорука:* *Републички завод за статистику треба да изврши анкету о слободним радним местима у складу са новим Програмом званичне статистике и Извештајем о усклађености законодавства Србије са правом ЕУ за Поглавље 18.* *Републички завод за статистику треба да унапреди сарадњу са послодавцима у Србији, како би били мотивисани да оглашавају слободна радна места.*

Анализа организационе шеме Републичког завода за статистику указује да су саветници за запошљавање преоптерећени и због великог броја незапослених нису у могућности да пруже квалитетну подршку незапосленима.

 *Препорука:* *Унапредити капацитете Републичког завода за статистику надлежног за пружање услуга незапосленим лицима смањењем обима посла саветника и развојем компетенција за пружање услуга незапосленим лицима.*

 Национални акциони план запошљавања којим се спроводи Стратегија запошљавања на годишњем нивоу није фокусиран на отварање нових радних места и садржи недостатке у планирању. Не идентификује кључне проблеме / изазове на тржишту рада у Србији, па се наведени приоритети не односе на стање на тржишту рада. Следећи озбиљни проблеми на тржишту рада у Србији су занемарени: висока стопа неформалне запослености; повећан број несигурних послова, повећање рањиве запослености, запошљавање на одређено време и висок проценат недовољне запослености.

 *Препорука:* *Приоритете политике запошљавања формулисати након детаљне и свеобухватне анализе стања на тржишту рада.* *Постављени циљеви и мере треба да представљају одговор на идентификоване проблеме.*

 Изменама Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2017. године смањена су права незапослених лица. Незапослена лица на тржишту рада у Србији представљају категорију која је највише изложена ризику од сиромаштва и социјалне искључености и већина незапослених не ужива никакву заштиту – само 5,6% незапослених прима накнаду за незапослене и та накнада је испод прага сиромаштва.

 *Препорука:* *Изменити одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености тако што ће се проширити обим незапослених лица и издвојити одговарајућа средства у циљу пружања адекватне заштите.*

##

## ЧЛАН 7 – ИНДИВИДУАЛНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА

 Појам запосленог лица је уско дат у Закону о раду. Готово сва права регулисана овим законом, као и радним законодавством уопште, односе се искључиво на лица која имају уговор о раду са послодавцем. Остали облици радног ангажовања не потпадају под режим „запосленог лица” и самим тим онемогућавају радницима који имају друге врсте уговорних односа (пре свега оне који су закључили уговоре о привременим и повременим пословима) да остваре чак и нека од најосновнијих права – као нпр. право на минималну зараду[[1]](#footnote-1), ограничено радно време, празнике и одсуства. Истовремено, статистички подаци показују да је управо то разлог зашто се све чешће склапају нетипични уговори о раду, што даје основ за знатне злоупотребе, како од стране послодаваца у приватном сектору, тако и од стране државе као послодавца.

 *Препорука:* *Изменити дефиницију запосленог лица у Закону о раду, тако да обухвата режим привременог и повременог рада.* *Појачати контролу законских ограничења када је у питању рад на одређено време и други облици привременог и повременог ангажовања.*

 Неисплаћивање плата и доприноса представља тешку повреду закона од стране послодавца, која се инкриминише као прекршај, а у неким случајевима и као кривично дело. Иако је надзор над исплатом поверен инспекцији рада, он у пракси није довољно ефикасан. Поред тога, инспекција рада неоправдано одбија своју надлежност када је у питању неплаћање законских доприноса за социјално осигурање.

 *Препорука:* *Државни органи и институције морају да спроводе своје законске надлежности и реагују на незаконито понашање послодавца.* *Радницима којима су ускраћене плате, пензиони доприноси и здравствено осигурање због нереаговања државе на незаконите радње послодавца мора се обезбедити одговарајућа накнада (везивање стажа урачунатог у пензију, одштета).*

 Посебна заштита породиља, трудница и породице се не спроводи у складу са међународним стандардима и у великој мери је у супротности са обавезама које је Србија преузела према Конвенцији Међународне организације рада бр. 183 о заштити материнства. Нови Закон о финансијској подршци породици са децом, усвојен 2017. године, који је почео да се примењује од јула 2018. године, садржи низ неуставних одредби, укључујући одредбе које су дискриминаторне (као што су одредбе које се односе на труднице са високоризичним трудноћама). Закон обесмишљава финансијску подршку коју држава плаћа родитељима у случају рођења детета (надокнада за време породиљског одсуства и одсуства ради неге детета). Иако држава овај закон проглашава прогресивним и еволутивним јер проширује опсег родитеља који имају право на накнаду (јер сада укључује и родитеље који не раде по уговору о раду, што до сада није био случај), укупан износ овако додељених накнада драстично је смањен.

 *Препорука:* *Изменити Закон о финансијској подршци породици са децом како би се елиминисале неуставне одредбе, дискриминаторне одредбе и на тај начин ефикасно обезбедио адекватан квалитет уживања Уставом загарантованих права.*

 Иако постоји формално тело задужено за надзор над спровођењем прописа о раду, у пракси инспекција рада нема добре резултате и не може се сматрати ефикасним инструментом за заштиту права запослених. Инспектори рада у великом броју случајева поричу своју надлежност (нпр. када су у питању лица која нису у радном односу, али раде по другом основу осим уговора о раду; у случајевима када лице више није запослени, односно престаје радни однос), а чак и у случајевима када реагују на потенцијално кршење прописа од стране послодаваца, њихова реакција је најчешће неефикасна или недовољна да произведе било какав резултат. Формално тумачење одредаба о заштити запослених и уско сагледавање мера које су им на располагању током инспекцијског надзора доводе до тога да се заштита не спроводи ни у случајевима када медији извештавају о очигледној повреди права запослених. Овом укупном утиску не доприносе недостатак екстерне (судске) контроле и фингирана интерна контрола, која није уређена на начин који може допринети квалитету рада инспектора рада. Коначно, инспектори рада се сусрећу и са неким објективним изазовима у раду, који се првенствено огледају у веома тешким условима рада и чињеници да је број инспектора рада веома мали у односу на број субјеката надзора.

 *Препорука:* *Потребно је детаљније регулисати надлежности инспектора рада и успоставити механизме њихове екстерне и интерне контроле и одговорности за рад.* *Поред тога, инспектори рада треба да имају већа овлашћења приликом инспекцијског надзора и могућност да ефикасно реагују на различите облике кршења прописа од стране послодаваца.* *Неопходно је континуирано унапређивати услове рада инспектора рада, повећавати њихов број и мењати постојећу неповољну старосну структуру.*

 Привремени и повремени послови су извор разних злоупотреба, како у приватном тако и у јавном сектору. Истовремено, радници запослени по таквим уговорима имају обавезе и одговорности као да су ангажовани по уговору о раду, али не могу остварити ни минимална права из радног односа, укључујући она која се односе на зараде, празнике и одсуства и ограничено радно време.

 *Препорука:* *Предлажемо да се из Закона о раду избрише институт привременог и повременог рада.*

## Члан 8 – КОЛЕКТИВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Законом о раду је дефинисан синдикат као организација запослених и само запосленима се гарантује слобода удруживања у синдикате и синдикално деловање, право на учешће у колективном преговарању, право на мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова и право на консултације, информисање и изношење својих ставова о важним питањима из области рада.

*Препорука:* *Закон о раду допунити у правцу ширег дефинисања појма запосленог или увођења појма радника, како би се признало право на удруживање у синдикат и синдикално деловање свим лицима која раде код послодавца по било ком основу.*

 Српско законодавство о раду садржи формалне основе за колективно преговарање и закључивање колективних уговора, али не познаје у потпуности међународне стандарде радног права и није подстицајно за социјалне партнере да ступе у колективно преговарање и закључе колективни уговор. Закон о раду фаворизује колективно преговарање у односу на правилнике о раду, али ова декларативна предност није подржана нити је разрађена у одредбама овог закона или другим законима.

 *Препоруке:* *Потребно је позвати на ратификацију Kолективноg преговарањa МОР-а и Препоруке 163 о колективном преговарању.* *Увођење ових извора у српско законодавство о раду дало би јасан сигнал да се органи власти залажу за развој социјалног дијалога, а уједно би заокружили основе за даље регулисање предмета колективног преговарања.*

 *Систем правних аката којима се уређују права и обавезе из радног односа код послодавца треба уредити на начин да се истински фаворизује споразумно у односу на једнострано регулисање радних односа, односно да се могућност доношења правилника о раду сведе на истински изузетне околности.*

Уставом Републике Србије и Законом о штрајку[[2]](#footnote-2), право на штрајк се признаје само запосленима, док је појам запосленог одређен Законом о раду, који каже да је запослени физичко лице запослено код послодавца.[[3]](#footnote-3) То значи да право на штрајк немају радници који код послодавца раде изван радног односа, односно по било ком другом основу осим радног односа – радници (привремени и повремени послови, стручно оспособљавање и приправништво, уговор о делу)[[4]](#footnote-4), сезонски радници[[5]](#footnote-5), волонтери[[6]](#footnote-6), ученици на пракси[[7]](#footnote-7) итд.

*Препорука:* *Неопходно је признати право на штрајк свим радницима, без обзира на законске основе по којима су ангажовани.*

 Законом о штрајку су прописане делатности за које су уведени посебни законски услови за штрајк – минимум процеса рада и најава штрајка. Спектар ових делатности је веома широко постављен, па је право на штрајк ограничено на делатности које нису од виталног значаја за живот, здравље и безбедност становништва, што је одступање од међународних стандарда радног права.

*Препорука:* *Право на штрајк се може ограничити само за делатности од виталног интереса, а за делатности које нису од виталног интереса, само ако је штрајк дуготрајан или је достигао размере које директно угрожавају живот, здравље или личну безбедност становништва.* *Делатности у којима је право на штрајк ограничено или би могло бити ограничено могу се предвидети само Законом о штрајку, а не другим посебним законима.*

Циљеви који би, према Закону о штрајку, требало да буду обезбеђени минимумом процеса рада, нису довољно јасни и широко су дефинисани – безбедност људи и имовине, незаменљив услов живота и рада грађана или рада другог предузећа, тј. правног или физичког лица које обавља привредну или другу делатност или услугу.[[8]](#footnote-8) Према стандардима међународног радног права, минимум процеса рада мора бити ограничен на рад који је неопходан како би се избегла опасност по живот, личну безбедност или здравље људи и не сме бити предвиђен тако да штрајк учини неефикасним.

*Препорука:* *Законом треба утврдити да се минимум процеса рада мора пружати само на таквим пословима и у обиму неопходном да се избегне опасност по живот, личну безбедност и здравље људи.*

 Законом о штрајку је предвиђено да минимум процеса рада за јавне службе и јавна предузећа утврђује оснивач, а код других послодаваца директор, дакле послодавац.[[9]](#footnote-9) Закон ни на који начин не ограничава послодавца при одређивању минимума процеса рада, а оно што се често дешава у пракси је да минимум процеса рада обухвата скоро сав посао код послодавца (не само витални) и чак 70, 80 или 90% запослених, што обесмишљава право на штрајк.

*Препорука:* *Потребно је да се процес одређивања минимума процеса рада регулише на начин да у њему равноправно учествују синдикат, удружење послодаваца/послодавац и представници органа власти.* *Било би добро да се колективним уговором утврди минимум процеса рада, а прихватљиво је да у том процесу, уколико се појаве препреке и у складу са принципом добровољности, може учествовати и спољни, независни субјект (медијатор, арбитар).* *Пословник мора да обезбеди равноправно учешће свих заинтересованих страна и благовремено успостављање минимума процеса рада (пре почетка штрајка), али и да спречи потенцијалне опструкције у овом процесу, односно омогући остваривање права на штрајк и када минимум процеса рада није утврђен пре почетка штрајка без кривице запослених.*[[10]](#footnote-10)

## ЧЛАН 9 – СОЦИЈАЛНА СИГУРНОСТ И СОЦИЈАЛНА ЗАШТИТА

 Износи основних новчаних накнада у Републици Србији су неадекватни јер не помажу материјално угроженом становништву, које остварује то право, да се подигне изнад прага сиромаштва. Осим тога, ограничено трајање новчане социјалне помоћи – највише девет месеци у оквиру једне календарске године за радно способна лица – није утемељено у међународним стандардима. Значајан проблем представља чињеница да физичка доступност установа социјалне заштите, првенствено просторија социјалних служби, не омогућава особама које имају тешкоће у кретању да остваре своје право на социјалну заштиту. На ова питања већ годинама указују Европска комисија и Савет Европе.

 *Препорука:* *Стога је неопходно хитно: реализовати мере садржане у Програму реформи у области запошљавања и социјалне политике (*ESRP*) у вези са циљем 1 „Повећање обухвата и унапређење адекватности новчаних давања, зависно од расположивости буџетских средстава”, елиминисање рокова за остваривање права на новчану накнаду за радно способна лица, и донети нову стратегију за унапређење положаја особа са инвалидитетом, којом би се предвиделе мере и одговарајућа буџетска издвајања за побољшање физичке доступности јавних објеката и просторија у систему социјалне заштите.*

## ЧЛАН 11 – ПРАВО НА ОДГОВАРАЈУЋИ ЖИВОТНИ СТАНДАРД

Животни стандард већине становника Србије је далеко испод стандарда достојанственог живота. Сваки четврти грађанин Србије је испод прага релативног сиромаштва. У односу на 2013. годину, број грађана који су у ризику од сиромаштва повећан је за 45.000 и у 2017. години износио је 1.795.000. У 2017. години дошло је до померања у стопама сиромаштва мушкараца и жена и, за разлику од претходних година, стопа сиромаштва жена (26%) била је виша од стопе сиромаштва мушкараца (25,4%). У највећем ризику од сиромаштва су незапослени, деца, особе са ниским образовањем и сеоско становништво. Незапослени су у веома тешком положају упркос чињеници да је заштита незапослених предвиђена законом, јер због рестриктивних услова само 5% незапослених прима надокнаду, обично до шест месеци, у износу који је испод прага ризика од сиромаштва.

Социјални трансфери који би требало да допринесу заштити најугроженијег дела становништва недовољно су мерени и према обухвату и према адекватности, при чему се издвајања за социјалне трансфере сваке године смањују. Обухват појединаца из најнижег квинтила износио је 10,5%, док је обухват становништва у ризику од сиромаштва износио свега 9,4%, а у 2014. ови проценти су износили 12,3%, односно 11%. Иако су деца у највећем ризику од сиромаштва, у 2016. години само 44,8% деце којој је била потребна помоћ је примало дечји додатак, а њихов удео је смањен у односу на 2014. годину, када је 47,7% деце у ризику од сиромаштва примало дечји додатак. Апсолутна линија сиромаштва у 2017. години износила је 12.045 динара месечно по потрошачкој јединици, при чему је потрошњу испод овог износа исказало 7,2% становништва Републике Србије[[11]](#footnote-11), што значи да је скоро пола милиона грађана Србије било у апсолутном сиромаштву.

Законом о социјалној заштити успостављени су приходи и имовински услови на начин да већина сиромашних не може да оствари право на новчана давања. Корисници новчане помоћи који су способни за рад и породице у којима је већина чланова способна за рад добијају новчану помоћ само девет месеци у току једне календарске године. Уставни суд тек треба да реагује на иницијативу за испитивање уставности Уредбе о мерама социјалне укључености корисника новчане помоћи, којом се помоћ условљава учешћем корисника у јавним радовима или радовима у локалној заједници под претњом смањења или повлачења помоћи.

 *Препорука:* *Изменити постојећу законску регулативу, пре свега Закон о социјалној заштити и Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, како би се омогућило остваривање права на адекватан животни стандард гарантован Универзалном декларацијом о људским правима.*

Право на адекватно становање значајно је угрожено за значајан део становништва, пре свега за сиромашне, у погледу финансијске приступачности, доступности услуга, материјала и опреме и правне заштите закупа. Трошкови домаћинства за становање расту сваке године и толико су високи да угрожавају задовољење осталих основних потреба. У 2017. години, трошкови становања су заузимали 66% учешћа у укупном расположивом приходу домаћинстава са приходима испод 60% медијане прихода. За 76,9% сиромашних домаћинстава, трошкови становања су представљали значајан терет, као и за 60,8% домаћинстава која су изнад прага сиромаштва. Сиромашна популација је знатно стамбено ускраћена: једна трећина живи у становима који су влажни, прокишњавају или имају неодговарајуће прозоре, сваки десети сиромашни грађанин живи у стану без купатила или тоалета.

 *Препоруке:* *Предузети мере које ће обезбедити право на становање, које подразумева право на безбедан, миран и достојанствен живот.* *Пружити подршку појединцима и домаћинствима како трошкови становања не би угрозили задовољење других егзистенцијалних потреба.*

*Неопходно је обезбедити финансијске и нормативне предуслове за побољшање услова живота и приступ основним услугама за оне који живе у неформалним насељима (чиста вода за пиће, канализација, одрживи облици грејања итд.).* *У том циљу, неопходно је усвојити регулаторни оквир који би омогућио легализацију одрживих ромских насеља и утврдити обавезу надлежних институција да обезбеде правну сигурност стамбеног статуса, као и планирање одговарајућих средстава у буџету Републике Србије за побољшање услова живота.*

 *Када је реч о социјалном становању, потребно је моментално предузети мере за отклањање сегрегације угрожених група у погледу становања, обезбедити локације за изградњу социјалних станова које би биле у складу са критеријумима адекватности прописаним међународним стандардима људских права и издвојити адекватна буџетска средства за изградњу приуштивих и приступачних социјалних станова за лица којима су потребни и лица са ниским примањима.*

*Због широко распрострањеног сиромаштва и веома ниских прихода, све већи број грађана суочава се са извршењем путем извршитеља.* *Законом о извршењу и обезбеђењу дозвољава се извршење до две трећине зараде што, у ситуацији када већина запослених не зарађује довољно ни за минималну потрошачку корпу, угрожава саму егзистенцију.* *У низу поступака у којима се спроводи извршење на непокретности која је једини дом дужника, некретнине се продају за вишеструко мање од тржишне вредности, а често се крши и начело сразмерности.*

*Одредбе Закона о извршењу и обезбеђењу треба изменити и ускладити са међународним стандардима људских права.* *Требало би увести евиденцију за исељена лица и лица која немају право на правну заштиту у случају било које врсте исељења.*

##

## ЧЛАН 13 – ПРАВО НА ОБРАЗОВАЊЕ

 Систем дуалног образовања представља негацију права из радног односа деце од 15 до 18 година у супротности са Законом о раду и Конвенцијом о принудном раду МОР-а. Статус детета у образовању кроз рад не задовољава стандарде минималних услова рада. Контекст дуалног образовања у Закону о дуалном образовању доводи до експлоатације деце на послу, уместо да се дете стручно оспособљава. Из законских одредби могло би се закључити да ова деца нису у радном односу и да не склапају уговор о учењу кроз рад; међутим, уговор потписују њихови родитељи и деца примају плату која је испод минималне зараде гарантоване у Србији. Поред тога, не постоје плански или стратешки документи који би оправдали овај образовни режим, нити било каква обећања за децу која заврше дуално образовање да ће имати предност на тржишту рада или да ће бити конкурентнија на тржишту.

 *Препорука:* *Било би препоручљиво редефинисати појам дуалног образовања, односно укинути Закон о дуалном образовању и уредити програме праксе законима којима се прописује средње образовање и васпитање у складу са међународним стандардима заштите деце на раду и ограничењима прописаним Законом о раду.*

 Сигурно је да мере које Србија предузима на образовању ромске популације не дају резултате. Економска доступност образовања је посебно проблематична[[12]](#footnote-12), иако је формално образовање бесплатно, у пракси је школовање деце скупо за родитеље и већина ромских породица то не може да приушти, што доводи до дискриминације свих маргинализованих група, укључујући ромску заједницу. Сегрегација је још један проблем који траје, као и висок проценат ромске деце која напуштају школу. Ово је наравно повезано са потребом да та деца раде од малих ногу и да се не издвајају средства за њихово даље школовање.

 *Препорука:* *Неопходно је донети мере које ће се претежно фокусирати на социјално и економски маргинализоване групе и омогућити спровођење мера за подстицање средњошколског и универзитетског образовања Рома.*

**ЦЕНТАР ЗА ДОСТОЈАНСТВЕН РАД СРБИЈА**

**CENTRE FOR DIGNIFIED WORK SERBIA**

**Гандијева 147**

**Београд, Србија**

**www.cdrsrbija.org**

**e-mail: cdwserbia@gmail.com**

**телефон: +381 (0)63 164 99 88**

**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

1. У овом тексту појмови плата и зарада користе се као синоними. [↑](#footnote-ref-1)
2. Закон о штрајку, Службени лист СРЈ бр. 29/96 и Службени гласник РС бр. 101/2005 – др. закон и 103/2012 – одлука УС. [↑](#footnote-ref-2)
3. Закон о раду, чл. 5. [↑](#footnote-ref-3)
4. Закон о раду, чланови 197–202. [↑](#footnote-ref-4)
5. Закон о поједностављеном радном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, Службени гласник РС бр. 50/2018. [↑](#footnote-ref-5)
6. Закон о волонтирању, Службени гласник РС бр. 36/2010. [↑](#footnote-ref-6)
7. Закон о дуалном образовању, Службени гласник РС бр. 101/2017. [↑](#footnote-ref-7)
8. Закон о штрајку, члан 10, став 1 [↑](#footnote-ref-8)
9. Закон о штрајку, члан 10, ставови 2 и 3 [↑](#footnote-ref-9)
10. Оно што се понекад дешава је да послодавац не одреди минимум процеса рада настојећи да спречи почетак штрајка. [↑](#footnote-ref-10)
11. Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва: Процена апсолутног сиромаштва у Србији у 2017. години. [↑](#footnote-ref-11)
12. Општи коментар бр. 13 (Двадесет прва седница, 1999.) Право на образовање (члан 13 Пакта), Е/Ц.12/1999/10, 3. [↑](#footnote-ref-12)