

konstatovati da su navedene preporuke delimično ispunjene. Naime, službene radnje se ne preduzimaju u najkraćem mogućem roku, potvrde o izraženoj nameri ne izdaju se blagovremeno što otežava rad i postupanje svim nadležnim subjektima u postupku, odsustva iz centara za azil se još uvek odobravaju, a takođe nije prekinuta ni praksa čuvanja soba u centrima. Povećani su smeštajni kapaciteti otvaranjem centra u Krnjači koji su u funkciji postupka azila s obzirom da su blizu Kancelarije za azil. Sa druge strane centri za azil u Sjenici i Tutinu još uvek nastavljaju sa radom iako nisu u funkciji postupka azila.

13. Pravo na rad.

13.1. Opšte.

Srbija je članica Međunarodne organizacije rada i ratifikovala je veliki broj konvencija usvojenih pod okriljem ove organizacije, među kojima su i Konvencija br. 122 o politici zapošljavanja i Konvencija br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, Konvencija br. 100 o jednakosti plata i nagrađivanja za jednak rad, kao i mnoge druge.

Prema dosadašnjoj praksi Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava (KESK), pravo na rad ne podrazumeva pravo pojedinca da mu se obezbedi posao koji želi, već obavezu države da preduzima potrebne korake kako bi postigla punu zaposlenost. Pravo na rad podrazumeva pravo na zaposlenje, pravo slobode izbora rada, odnosno zabranu prinudnog rada i zabranu samovoljnog otpuštanja.

Ustav Republike Srbije garantuje pravo na rad i pravo na slobodan izbor zanimanja (čl. 60). On takođe propisuje da svako ima pravo na pravične i povoljne uslove rada, kao i da su svima pod jednakim uslovima dostupna sva radna mesta ali ne sadrži odredbu kojom se državi nameće obaveza da obezbeđuje uslove u kojima svako može da živi od svog rada, a dostojanstven život od sopstvenog rada predstavlja i osnovnu svrhu prava na rad.

Oblast radnog prava regulisana je prvenstveno Zakonom o radu (ZOR) i Zakonom o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. Opštim kolektivnim ugovorom detaljnije su uređeni odnosi između poslodavca i zaposlenih.

Opšti kolektivni ugovor je prestao da važi maja 2011. godine, što zapravo znači da se od 18. maja 2011. godine u ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti iz radnog odnosa primenjuje Zakon o radu, drugi propisi, poseban kolektivni ugovor u grani, odnosno delatnosti u kojoj posluje poslodavac (ako je zaključen), opšti akt (kolektivni ugovor kod poslodavca ili pravilnik o radu), odnosno ugovor o radu.

U maju 2011. godine doneta je Nacionalna strategija zapošljavanja za period 2011–2020. Osnovni cilj politike zapošljavanja je da se uspostavi efikasan, stabilan i održiv trend rasta zaposlenosti i da se politika zapošljavanja i indikatori tržišta rada potpuno usklade s praksom zemalja EU. U strategiji se predviđa da zaposlenost sa sadašnjih 45,5% poraste na 66%.

13.2. Zakon o radu.