

Мандати специјалног известиоца за право на слободу мирног окупљања и удруживања; специјални извештај за право свакога на уживање највишег могућег стандарда физичког и менталног здравља; специјалног известиоца за људска права миграната; специјалног известиоца за савремене облике ропства, укључујући његове узроке и последице; Специјалног известиоца за трговину људима, посебно женама и децом и Специјалног извештај о насиљу над женама, његовим узроцима и последицама

Реф.: OL SRB 3/2022
(Молимо користите ову референцу у свом одговору)

7. април 2022.

Екселенцијо,

Имамо част да Вам се обратимо у својству Специјалног известиоца за право на слободу мирног окупљања и удруживања; Специјалног известиоца за право сваког на уживање највишег могућег стандарда физичког и менталног здравља; Специјалног известиоца за људска права миграната; Специјалног известиоца за савремене облике ропства, укључујући његове узроке и последице; Специјалног известиоца за трговину људима, посебно женама и децом и Специјалног известиоца о насиљу над женама, његовим узроцима и последицама, у складу са резолуцијама Савета за људска права 41/12, 42/16, 43/6, 42/10, 44/4 и 41/17.

С тим у вези, желимо да скренемо пажњу Влади Ваше Екселенције на информације које смо добили у вези са **нацртом Закона о сезонском и другом повременом запошљавању у одређеним пословним делатностима („Нацрт закона“)** који је предложила Влада Ваше Екселенције, а који би, уколико буде усвојен, могао нарушаваће остваривања права на слободу удруживања, укључујући право на оснивање и придруживање синдикату и колективно преговарање, право на слободу мирног окупљања, посебно право на штрајк, и право на слободу мишљења и изражавања у сектору рада.

Ова права су загарантована међународним правом о људским правима, посебно члановима 19, 21 и 22 Међународног пакта о грађанским и политичким правима (ICCPR), који је Србија наследила 12. марта 2001. године; према члану 8 Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима (ICESCR), који је Србија наследила 12. марта 2001; према члановима 13. и 26. Међународне конвенције о заштити права свих радника миграната и чланова њихових породица (ICMW), коју је Србија потписала 11. новембра 2004. године; као и Конвенције бр. 11, бр. 87 и бр. 98 Међународне организације рада („Конвенције МОП“), које је Србија ратификовала 24. новембра 2000. године.

С поштовањем достављамо ове коментаре у светлу међународних стандарда људских права и најбољих пракси у вези са правима на слободу удруживања и мирног окупљања, као и права на слободу изражавања и мишљења, и спремни смо да даље сарађујемо са Владом Ваше Екселенције ово питање.

Такође желимо да истакнемо да, иако ово писмо даје коментаре о горе наведеним правима, забринутост у вези са сродним и наводним кршењима људских права већ је изнета Влади Ваше Екселенције, посебно путем процедуре

комуникације.

1. Важећи међународни стандарди и стандарди права људских права

С поштовањем скрећемо пажњу Влади Ваше Екселенције на релевантне одредбе међународних закона о људским правима садржане у ICCPR и ICESCR. Конкретно, сматрамо да су међународни стандарди о људским правима ICCPR применљиви према члану 19, који гарантује право на слободу мишљења и изражавања; и према члану 21 и 22, који гарантују право на слободу мирног окупљања и слободу удруживања; као и ICESCR међународни стандарди људских права који се примењују према члану 8, који гарантује право на оснивање и придруживање синдикатима.

Члан 2 ICCPR-а и ICESCR-а, респективно, прописује одговорност Владе Ваше Екселенције да предузме намерне, конкретне и циљане кораке ка испуњавању обавеза признатих у одговарајућим Пактовима, укључујући, али не ограничавајући се, на усвајање закона и законодавних мера за обезбеђивање домаћег правног дејства за права предвиђена Пактовима и да обезбеди да домаћи правни систем буде компатибилан са међународним уговорима о људским правима.

Такође упућујемо Владу Ваше Екселенције на основне принципе постављене у Декларацији о праву и одговорности појединаца, група и органа друштва да промовишу и штите универзално призната људска права и основне слободе, такође позната као Декларација УН о браниоцима људских права . Декларација посебно потврђује одговорност и дужност сваке државе да штити, промовише и спроводи сва људска права и основне слободе, укључујући право сваке особе, појединачно и у сарадњи са другима да „на националном и међународном нивоу (...) формира, придружити се и учествовати у невладиним организацијама, удружењима или групама” као и да се „мирно састају или окупљају” (A/RES/53/144, чл. 5). Надаље штити права на слободу мишљења и изражавања бранитеља људских права и других актера цивилног друштва, као и наводи да свако има право да се ангажује у мирољубивим активностима у борби против кршења људских права и основних слобода (Исто, чл. 6 и чл. 12).

Поред тога, скрећемо пажњу Влади Ваше Екселенције на међународна људска права и стандарде рада садржане у ратификованим конвенцијама МОП-а, посебно у Конвенцији бр. 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање; Конвенцији бр. 98 о примени принципа права на организовање и колективно преговарање; и Конвенцији бр. 11 о правима удруживања и комбиновања пољопривредних радника. Поред тога, друге сродне конвенције МОП-а које такође штите право на слободу удруживања и слободу мирног окупљања су Конвенција бр. 143 о радницима мигрантима, бр. 155 о безбедности и здрављу на раду и бр. 187 о промотивном оквиру за здравље и безбедност на раду. Прва два Србија је ратификовала 24. новембра 2000, а другу 16. септембра 2009.

Коначно упућујемо Владу Ваше Екселенције на Декларацију МОП-а о основним принципима и правима на раду („Декларација МОП-а“), усвојену 1998. године и последњи пут измењену 2010. године. У овој декларацији, државе чланице се обавезују да ће штитити и поштовати принципе и права садржана у њој, без обзира на статус ратификације одговарајућих конвенција. Одредбе су

подељене у четири (4) категорије: а) слобода удруживања и ефективно признавање права на колективно преговарање, б) укидање принудног или обавезног рада, ц) укидање дечијег рада и д) укидање дискриминација у погледу запошљавања и занимања (члан 2).

2. *Национални правни оквир*

Права на слободу удруживања и мирног окупљања, као и слобода мишљења и изражавања, садржана су у најновијем Уставу Републике Србије који је Народна скупштина усвојила на посебној седници 30. септембра 2006. године и на референдуму 28. и 29. октобра 2006. Устав је проглашен и потом ступио на снагу 08. новембра 2006. године (Службени гласник РС, бр. 98/2006). Конкретно, горе наведена права и основне слободе загарантоване су члановима 46. (слобода мисли и изражавања), 54. (слобода окупљања), чланом 55. (слобода удруживања) и чланом 61. (право на штрајк).

Влада је прогласила низ закона којима Устав ступа на снагу, а посебно горе наведени чланови.

Најважнији закон који регулише област запошљавања у Републици Србији је „Закон о раду“, први пут објављен у Службеном гласнику Републике Србије број 24/05, а последњи пут измењен и допуњен одлукама Уставног суда бр. 113/2017 и бр. 95/2018. Чланом 3. Закона о раду штити се право на оснивање удружења, синдиката, чланство у њима, као и право на „колективни уговор“, наводећи да, ако та права нису загарантована уговором о раду, овај законик регулише права. Одељак XIX о „Организацијама запослених и послодаваца“ (чл. 206-239) регулише права на оснивање удружења, посебно наводећи да се „запосленима гарантује слобода синдикалног организовања и бављења синдикалним активностима за које није потребно одобрење до регистрације“ (чл. 206). С друге стране, Одељак XX о „Колективним уговорима“ (чл. 240-272) гарантује и штити право на колективно преговарање, кључно за поштовање права на слободу удруживања.

Одељак XVIII „Посебне одредбе“, став 1 о „Рад ван радног односа“, дефинише привремене и повремене послове као сваки посао који не траје дуже од 120 радних дана у години (чл. 197), и прописује да се гарантује само за незапослене, старосне пензионере и запослене са непуним радним временом који могу да пређу на пуно радно време, као и чланове студентских задруга и омладину до 30 година (чл. 197 и даље).

Што се тиче страних држављана који раде у Србији, Закон о раду каже да се „одредбе овог закона примењују на запослене стране држављане и лица без држављанства који раде код послодавца на територији Републике Србије, осим ако законом није другачије одређено“. (чл. 2). Важно је напоменути да је чланом 29. Закона о раду прописано да се одредбе наведеног законика и посебног закона могу применити на странце и лица без држављанства, али само у погледу услова за заснивање радног односа.

Поред Закона о раду, права на слободу удруживања и слободу мирног окупљања радника штите и следећи закони:

- a. **Закон о удружењима** усвојен у јулу 2009. године у Службеном гласнику Републике Србије број 51/09, којим се гарантује право на слободу удруживања, углавном невладиних организација, али и политичких партија, синдиката, удружења. основана за обављање одређених делатности у циљу стицања добити, спортских организација и удружења, црквених и верских заједница, спонтаног привременог повезивања више лица и других лица за која не важи посебан закон.
 - b. **Закон о поједностављеном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима** усвојен у јуну 2018. године у Службеном гласнику Републике Србије број 50/18, који има за циљ регулисање сезонских и нестандартних облика запошљавања у пољопривреди, шумарству и сектор рибарства.
 - c. **Закон о штрајку** донет 1996. године у Службеном листу Републике Југославије бр. 29/1996 и Службеном гласнику Републике Србије бр. 101/2005.
3. *Питања која се тичу људских права у вези са Нацртом закона*

Опита запажања (Преглед)

Нацрт закона има за циљ да регулише „(...) запошљавање на одређеним пословима повремене природе, укључујући сезонске послове (...)“ (чл. 1) а самим тим и заменом постојећег Закона о поједностављеном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима, усвојеног 2018. године (чл. 37). Делокруг Нацрта закона је детаљније прецизиран у члану 2. где је прописано да се „Рад у складу са овим законом сматра радом ван радног односа“.

Према Закону о раду Србије, рад ван радног односа може да се обавља највише 120 радних дана годишње, док је чланом 7. Предлога закона послодавцима дозвољено да, поред ограничења, ангажују запослене по овом закону до 180 радних дана. до 120 и 90 радних дана у зависности од сектора.

Чланом 8. Нацрта закона прописано је да се Законом може примењивати на незапослене, старосне и превремене пензионере, као и запослене са непуним радним временом које се може увећати на пуно радно време; чиме се искључују само омладинске и студентске задруге које су предмет посебних одредби у Закону о раду Србије. Међутим, вреди нагласити да деца (особа испод год.

18) подлежу Нацрту закона ако су запослени у делатностима и секторима из става (чл. 6).

Када су у питању индустрије и сектори из Нацрта закона, док Закон о поједностављеном ангажовању на сезонским пословима у одређеним делатностима из 2018. године ограничава обим регулације нестандартних облика запошљавања на сектор пољопривреде, шумарства и рибарства, садашњи Нацрт закона проширује тај обим тако што укључује следеће

секторе:

- Грађевина,
- Услуге смештаја и исхране,
- Административне и помоћне услужне делатности и делатности у туризму,
- Помоћ у домаћинству брига за потребе физичких лица као што су брига о деци или старима и чишћење, и
- Чишћење стамбених зграда (чл. 4)

Изражавамо нашу забринутост да се проширењем укупног обима нестандартних облика запошљавања, постојећи закони о раду, као што је Закон о раду, чине непримењивим и на тај начин може бити отежана заштита и гаранција права неформалних и/или сезонских радника. Стога би Нацрт закона могао бити у супротности са принципима и стандардима међународних људских права и закона о раду.

Посебно смо забринути што се чини да следећа права нису заштићена актуелним Нацртом закона:

Специфична запажања

а. Право на слободу удруживања (синдикати)

Према наведеној анализи, Нацрт закона уређује рад ван радног односа ван оквира одредби Законика о раду, а у првом (Нацрту закона) није изричито прописано право на слободу удруживања, нарочито на право на оснивање и учлањивање у синдикате и друге радничке организације или удружења. Осим тога, Закон о удружењима који је усвојен 2019. године јасно предвиђа да синдикати подлежу овом закону само када не постоји посебан закон. Разумемо да се Нацрт закона сматра „Посебним законом“ и да на тај начин лишава раднике на које се примењује овај Нацрт закона од заштите права предвиђених Законом о удружењима.

Недостатак заштите права на слободу удруживања је јасно кршење међународних стандарда људских права по том питању, ометањем оснивања удружења и организација цивилног друштва. Желимо да скренемо пажњу Владе Ваше Екселенције на Резолуцију Савета за људска права 27/31 о простору цивилног друштва у којој се каже да „(...) правни оквир у којем цивилно друштво делује је онај националног законодавства у складу са Повељом Уједињених нација и Међународно право људских права” (A/HRC/RES/27/31). Савет за људска права даље апелује на државе чланице да „(...) створе и одржавају, у закону и пракси, безбедно и повољно окружење у којем цивилно друштво може да функционише без препрека и несигурности” (Ibid).

Поред тога, желимо да скренемо пажњу Влади Ваше Екселенције на извештај специјалног известиоца УН-а о правима на слободу мирног окупљања и удруживања, при чему он наводи да „Државе имају обавезе према међународном праву о људским правима да обезбеде да свако у оквиру својих надлежност може остварити своја права. Те обавезе укључују уздржавање од кршења права радника, предузимање позитивних мера за остваривање права и заштиту од кршења од стране трећих лица” (А/71/385, ст. 96).

Такође подсећамо Владу Ваше Екселенције да ниједан законски оквир који укључује оба ограничења или недостатак позитивне заштите права на слободу удруживања, не може бити наметнут радницима само због њиховог специфичног уговора о раду или статуса. Комитет за слободу удруживања МОП-а је више пута изјављивао да „(С)вим радницима мора бити омогућено да уживају право на слободу удруживања без обзира на врсту уговора којим је радни однос формализован” и „(С)татус под који радници су ангажовани код послодавца не би требало да утичу на њихово право да се учлане у радничке организације и учествују у њиховим активностима”.¹

Колективно преговарање

Закон о раду регулише „колективне уговоре“ удружења запослених, па би Нацрт закона, уколико буде усвојен, лишио заштите загарантоване Законом о раду Србије бројне раднике у неколико делатности; а због непостојања експлицитног помињања права на колективно преговарање, поменуто право ових радника уопште није загарантовано.

Накнадно кршење међународних стандарда људских права не подразумева само кршење права на слободу удруживања, већ и права на слободу изражавања и мишљења, кључних елемената за учешће у радничким удружењима путем – између осталог – учествовања у колективном преговарању које на крају доводи до колективних уговора. У ствари, Комитет за слободу удруживања МОП-а потврђује да „(С)лобода мишљења и изражавања представља једну од основних грађанских слобода неопходних за нормално изражавање синдиката”². Комитет наставља са истицањем поштовања основних слобода за синдикате потврђујући њихову међусобну повезаност на следећи начин: „(К)омитет жели да истакне значај који придаје поштовању основних грађанских слобода синдикалаца и организација послодаваца, укључујући слободу изражавања, као суштинске предуслове за пуно остваривање слободе удруживања”.³

Право на штрајк (слобода мирног окупљања)

Право на слободу мирног окупљања, посебно право на штрајк које

¹ МОП, Збирка одлука Комитета за слободу удруживања, Право радника и послодаваца, без икакве разлике, да оснивају и приступају организацијама, <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70001:NO>, ст. 327 и 328

² МОП, Збирка одлука Комитета за слободу удруживања, право на штрајк <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:70001::NO>, ст. 754

³ Ibid.

углавном остварују синдикати и друга радничка удружења, заштићено је Законом о штрајку који је усвојен 2005. године и последњим изменама и допунама 2012. године у Службеном гласнику Републике Србије бр. 103/2012. Чланом 3. наведеног закона прописано је да одлуку о ступању у штрајк и обавештавању послодавца о евентуалном штрајку доноси синдикални орган, утврђен општим актом синдиката или већине запослених. Према претходно анализираним информацијама, радницима који су предмет Нацрта закона не би било загарантовано право на синдикално оснивање и/или учлањење, а самим тим и право на штрајк. Исто тако, право на штрајк или на мирно окупљање уопште није експлицитно наведено у Нацрту закона.

Недостатак заштите права на мирно окупљање у Нацрту закона повлачи за собом непоштовање позитивне обавезе Србије да заштити ово право у складу са међународним стандардима људских права (A/HRC/41/41, ст. 13). Поред тога, желимо да подсетимо Владу Ваше Екселенције да се право на мирно окупљање како је предвиђено чланом 21 ICCPR-а мора у потпуности поштовати и да се примењују одредбе које обезбеђују највише стандарде заштите. Као такав, Комитет за људска права наводи у Општем коментару бр. 37 да „члан 21. Пакта штити мирна окупљања где год да се одржавају: на отвореном, у затвореном и на мрежи; у јавним и приватним просторима; или њихову комбинацију. Такве скупштине могу имати различите облике, укључујући демонстрације, протесте, састанке, процесije, митинге, седења, бдења уз свеће и флеш мобове. Они су заштићени чланом 21, било да су непокретни, као што су пикети, или покретни, као што су процесije или маршеви” (CCPR/C/GC/37, ст. 6). Поред тога, Комитет наглашава да је остваривање овог права применљиво на све, како грађане тако и недржављане, укључујући, али не ограничавајући се на „(...) стране држављане, мигранте (са документима или без докумената), тражиоце азила, избеглице и лица без држављанства ” (Ibid, ст. 5).

Што се тиче штрајка као специфичног механизма за остваривање права на мирно окупљање и организовање⁴, МОП је више пута признавао и сматрао „(...) право на штрајк као основно право радника и њихових организација (...)”⁵. Значај остваривања овог права на одбрану професионалних и економских интереса не лежи само у одбрани „(...) бољих услова рада или колективних захтева професионалне природе, већ и у тражењу решења за питања економске и социјалне политике и проблема (...)”⁶.

Желимо да скренемо пажњу Владе Ваше Екселенције на улогу радника и њихових представника када је реч о посебном промовисању и унапређењу здравствених и безбедносних услова у одговарајућим радним срединама. Стога, желимо да подсетимо Владу Ваше Екселенције на Конвенцију бр. 155 о здрављу и безбедности на раду, која позива њене државе чланице да „(...) у консултацији са најрепрезентативнијим организацијама послодавца и радника, формулишу, примењују и периодично ревидирају кохерентну националну политику о безбедности на раду, здрављу на раду и радној

⁴ Ibid.

⁵ Ibid., ст. 751

⁶ Ibid., ст. 758

средини”⁷, као и на Конвенцију бр. 187 о промотивном оквиру за безбедност и здравље на раду која утврђује да „(...) национални систем безбедности и здравља на раду обухвата, између осталог: а) (а) законе и прописе, колективне уговоре где је то прикладно, и све друге релевантне инструменте о безбедности и здрављу на раду; (...)”⁸.

б. Заштита маргинализованих група

Према недавној студији МОП-а о „Плими нестандартног запошљавања у порасту“, нестандартни облици запошљавања не само да су у порасту на глобалном нивоу, већ и неједнако утичу на раднике.⁹ Иста студија сугерише да жене, млади људи и мигранти много чешће раде по нестандартним уговорима.¹⁰

Сходно томе и на пример, права радница су посебно заштићена чланом 11. Конвенције о елиминацији свих облика дискриминације жена, коју је Србија наследила 12. маја 2001. године; и чланови 6, 7 и 10 ICESCR-а.

Изражавамо забринутост да би, у недостатку мера заштите и поштовања основних слобода радника и нетрадиционалних запослених, Нацрт закона, уколико буде усвојен, непропорционално утицао на одређене групе, повећавајући вероватноћу експлоатације и злоупотребе.

Радници мигранти

Чланом 6. Нацрта закона прописано је:

„Странац коме, у складу са визним режимом, није потребна виза за улазак у Републику Србију, може да ради у складу са овим законом, без обавезе прибављања радне дозволе за странце у складу са законом којим се уређује рад странцима, за време краћег боравка у Републици Србији у складу са прописима којима се уређује боравак странаца.

У складу са чланом 2. Закона о раду Србије, страни држављани подлежу поменутом Кодексу осим ако постоји посебан закон. Разумемо да се Нацрт закона сматра „Посебним законом“, и на тај начин лишава раднике мигранте који подлежу Нацрту закона заштите права предвиђених Законом о раду. Посебно смо забринути да би Нацрт закона могао да гурне већи број миграната на нестандартне облике запошљавања, који су ван делокруга и заштите Закона о раду.

⁷ МОП (1981), Конвенција бр. 155,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312300:NO, ст. Члан 4. ст. 1

⁸ МОП (2006), Конвенција бр. 187,

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C187, члан 4, ст. 2 (а)

⁹ ILO (2017), растућа плима нестандартног запошљавања, <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/Non-Standard-Employment#who-works-in-non-standard-employment>

¹⁰ Ibid.

Уколико се примени, Нацрт закона директно крши међународна људска права и стандарде рада, између осталог и посебно члан 10. Конвенције МОП-а бр. 143 који штити основне слободе, право на оснивање и учлањивање у синдикате миграната радника. У складу са поменутом Конвенцијом, желимо да скренемо пажњу Влади Ваше Екселенције на извештај Специјалног известиоца УН за права на слободу мирног окупљања и удруживања (FoAA) о правима FoAA на радном месту, при чему он закључује да „(Р)адници имају право на слободу мирног окупљања и удруживања без обзира на њихов статус у земљи. Надаље, та права су кључна за осигурање да радници могу тражити своја права на праведне и повољне услове рада суочени са структурним препрекама због којих они и њихова питања остају маргинализовани“ (A/71/385, ст. 95).

Такође бисмо желели да се осврнемо на извештај специјалног известиоца за људска права миграната о „праву на слободу удруживања миграната и њихових бранилаца“, у коме Специјални извештај препоручује да државе „успоставе законе, политике и праксе које су подршка синдикалном чланству за мигранте; и „осигурају да се радне визе или дозволе за мигранте издају без ефективних ограничења права радника миграната на слободу удруживања, укључујући оснивање синдиката и придруживање њима“ (A/HRC/44/42, ст. 89 (б) и (о)).

Поред тога, такође желимо да скренемо пажњу Влади Ваше Екселенције на принципе и смернице УН из 2018. о заштити људских права миграната у рањивим ситуацијама, посебно принцип 2 о сузбијању свих облика дискриминације који наводи државе да „(...) обезбеде да, без обзира на свој статус, мигранти могу да уживају своје право на слободу удруживања, укључујући оснивање и удруживање у синдикате и учешће у неформалним мрежама и удружењима (...)“¹¹.

У настојању да применимо интерсекционални фокус, желимо да дамо пример радница мигранткиња, на које би предложени Нацрт закона био још више погођен, за разлику од радника миграната у целини. Осим грађевинске индустрије, индустрије које су предмет Нацрта закона сматрају се индустријама у којима доминирају жене, што представља један од фактора несразмерног ефекта за раднице.¹² Као резултат тога, тврдње које би раднице хтеле да изнесу и споразуми којих се придржавају су – по садржају – другачији од оних које тако износе радници мушког пола; ово се додаје диференцираном сексуалном и родно заснованом насиљу које жене трпе у сектору запошљавања. Дакле, чак и ако Закон о раду и даље штити жене и друге угрожене групе од сваке врсте дискриминације, посебно у „Одељку V: Забрана дискриминације“, без обзира на усвајање Нацрта закона, изражавамо забринутост због непостојања посебних одредби о родно заснованом насиљу, а посебно сексуалном узнемиравању на радном месту од приступа, останка и напредовања на тржишту рада, што је препознато у Конвенција МОП-а 190 о насиљу и узнемиравању.

¹¹ Уједињене нације, принципи и смернице, подржане практичним смерницама, о заштити људских права миграната у рањивим ситуацијама, Принцип 2, Борба против свих облика дискриминације миграната, <https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Migration/PrinciplesAndGuidelines.pdf>, ст. 3

¹² ILO (2020), Овим занимањима доминирају жене, [Овим занимањима доминирају жене - ILOSTAT](#)

Подсећамо Владу Ваше Екселенције на њене обавезе партнерства, које произилазе из Протокола о спречавању, сузбијању и кажњавању трговине људима, посебно женама и децом, који допуњује Конвенцију Уједињених нација против транснационалног организованог криминала, која предвиђа у члану 9 (Спречавање трговине људима).), да „Политика, програми и друге мере успостављене у складу са овим чланом, према потреби, обухватају сарадњу са невладиним организацијама, другим релевантним организацијама и другим елементима цивилног друштва.“ (9(3)).

Даље, истичемо члан 35. Конвенције Савета Европе о борби против трговине људским бићима, који се односи на сарадњу са цивилним друштвом, који предвиђа да ће „(С)вака страна охрабривати државне органе и јавне службенике да сарађују са невладиним организацијама, другим релевантним организацијама и члановима цивилног друштва, у успостављању стратешких партнерстава у циљу постизања сврхе ове конвенције.”.

Подсећамо Владу Ваше Екселенције на Препоруку Групе експерата за борбу против трговине људима (ГРЕТА) Србији „ГРЕТА сматра да власти Србије треба да наставе да граде стратешко партнерство са невладиним организацијама и синдикатима, у складу са чланом 35. конвенције”. (ГРЕТА (2017) 37 у ст. 216.) У својој Општој препоруци бр. 38 о трговини женама и дјевојчицама у контексту међународне миграције, Комитет за елиминацију свих облика дискриминације жена позива државе да, „(С)арађују са организацијама цивилног друштва, укључујући кроз јачање њихове људске, техничке и финансијске ресурсе, како би се осигурало да се жртве трговине људима идентификују, помогну и заштите у раној фази“.

На крају, желимо да подсетимо Владу Ваше Екселенције да рањивост радника (мигранта) произилази из различитих фактора, па ће се у заштити радника у рањивој ситуацији узети у обзир укрштани облици дискриминације и морају се применити међусекторски приступи. . Више пута смо обавештавали Владу Ваше Екселенције о наводима о несигурној ситуацији радника миграната у Србији и стога позивамо Владу Ваше Екселенције да одговори на ово писмо са најширим могућим приступом људских права.

Пошто је наша одговорност, у складу са мандатима које нам је дао Савет за људска права, да покушамо да разјаснимо све случајеве на које нам је скренута пажња, били бисмо захвални на вашим запажањима о следећим питањима:

1. Наведите све додатне информације и/или коментар(е) које можда имате о горе наведеним проблемима.
2. Узимајући у обзир обавезе Владе Ваше Екселенције према члановима 19, 21 и 22 ICCPR, према члану 8 ICESCR, према члановима 13 и 26 ICMW као и према Конвенцијама МОП бр. 11, бр. 87 и бр. 98, бр. 143, бр. 155 и бр. 187, а у светлу горе наведених недоследности Нацрта закона са таквим обавезама, молимо да доставите информације о корацима које може предузети за отклањање таквих недоследности како би се Нацрт закона ускладио са међународним људским стандарди права;

3. Молимо да доставите било коју информацију о преосталим фазама законодавног процеса у вези са Нацртом закона, укључујући планове ваше Владе за консултације са цивилним друштвом и заинтересованим групама.

Ово саопштење, као коментар на законе, прописе или политике на чекању или недавно усвојене, као и сваки одговор који добијете од Владе Ваше Екселенције биће јавно објављен на [веб страници](#) за извештавање о комуникацијама након 48 сати. Они ће такође накнадно бити доступни у уобичајеном извештају који ће бити представљен Савету за људска права.

Молимо Вас да прихватите, Екселенцијо, изразе нашег највећег поштовања.

Клемент Ниалетсози Вуле

Специјални извештач за право на слободу мирног окупљања и удруживања

Тлаленг Мофокенг

Специјални извештач за право свакога на уживање највишег могућег стандарда физичког и менталног здравља

Фелипе Гонзалес Моралес

Специјални извештач за људска права миграната

Томоиа Обоката

Специјални извештач за савремене облике ропства, укључујући његове узроке и последице

Сиобхан Мулали

Специјални извештач за трговину људима, посебно женама и децом

Рем Алсалем

Специјални извештач о насиљу над женама, његовим узроцима и последицама