



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Мр Слободанка Перић

ПРИСТОЈАН РАД

докторска дисертација

Ниш, 2011. године



УНИВЕРЗИТЕТ У НИШУ
ПРАВНИ ФАКУЛТЕТ

Мр Слободанка Перић

ПРИСТОЈАН РАД

докторска дисертација

Ментор:

Проф. др Александар Петровић

Ниш, 2011. године

Својој деци

Катарини, Сари и Филипу

I Аутор	
Име и презиме:	Слободанка Перић (рођена Ковачевић)
Датум и место рођења:	5. 2. 1971. године Приштина
Садашње запослење:	Асистент за предмет Радно право – Правни факултет Универзитета у Приштини (са седиштем у Косовској Митровици)
II Докторска дисертација	ПРИСТОЈАН РАД
Наслов	
Број страница:	255
Број шема / слика:	/
Број табела:	/
Број графикона:	/
Број библиографских података:	396
Установа и место где је рад израђен	
Научна област:	Радно-правна област
Ментор:	Проф. др Александар Петровић
III Оцена и одбрана	
Датум пријаве теме:	7. 5. 2009. године
Број одлуке и датум прихватања докторске дисертације:	
Комисија за оцену подобности теме и кандидата:	1. Проф. др Александар Петровић, председник 2. Проф. др Мијал Стојановић, члан са Правног факултета Универзитета у Приштини (седиште у Кос. Митровици) 3. Доц. др Горан Обрадовић, члан
Комисија за оцену и одбрану докторске дисертације:	1. Проф. др Александар Петровић, ментор са Правног факултета у Нишу 2. Проф. др Сенад Јашаревић, члан са Правног факултета у Новом Саду 3. Проф. др Мијал Стојановић, члан са Правног факултета у Приштини (са привременим седиштем у Косовској Митровици) 4. Проф. др Горан Обрадовић, члан са Правног факултета у Нишу
Датум одбране докторске дисертације:	13. 1. 2012. године
Научни допринос дисертације:	<p style="text-align: center;">DECENT WORK</p> <p>The notion of decent work implies that the overall quality of work, working relations, conditions and the total working environment are assessed in a much more constructive way, with the application of the international standards. The initial concept of the International Labour Organization – enhancement of possibility to get the decent and productive work for males and females, in conditions of liberty, equality, safety and human dignity – has evolved into its primary global goal, since the standard of decent work defines decent life, worth living. That enables moral working relations, more humane work and attitude towards work, contributing thus to the concept of the social justice and preserving social and international peace.</p>

Скраћенице

ЕЕЗ – Европска економска заједница

ЕЗ – Европска заједница

ЕКОСОК – Економски и социјални савет Уједињених нација

ЕУ – Европска унија

ILS – International Labour Standards (Међународни стандарди рада)

MDG`s – Millennium Development Goals (Миленијумски циљеви развоја)

ММФ – Међународни монетарни фонд

МОП – Међународна организација рада

ОЕЦД – Организација за економску сарадњу и развој

ОУН – Организација Уједињених нација

РС – Република Србија

СЕ – Савет Европе

СТО – Светска трговинска организација

УН – Уједињене нације

УНДП – Програм за развој Уједињених нација

УНЕСКО – Организација Уједињених нација за просвету, науку и културу

УНИФЕМ – Фондација уједињених нација за жене

УНИЦЕФ – Међународни фонд Уједињених нација за помоћ деци

НДИ – Human Development Index (Индекс људског развоја)

С А Д Р Ж А Ј

страна

УВОД	11
------------	----

Део I

ПОЈАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I ПРИСТОЈАН РАД И МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА	17
1. Међународни стандарди рада – уводна разматрања	17
2. Настанак и развој међународних стандарда рада (материјалне претпоставке настанка међународних норми о раду и социјалној сигурности	18
2.1. Индустрijска револуција и настанак капитализма.....	18
2.2. Доктрине о социјалном интервенционализму.....	21
3. Извори међународних стандарда рада	23
3.1. Међународна организација рада и међународни стандарди рада	24
3.1.1. Разлози оснивања МОП-а	25
3.1.2. Циљеви и делатности МОП-а	27
3.2. Конвенције и препоруке Међународне организације рада извор међународних стандарда рада (општи приступ)	31
4. Обележја међународних стандарда рада	36
5. Појам пристојног рада	36
5.1. Стандард пристојног рада	38
5.2. Модели пристојног рада	41

Глава II ПРИСТОЈАН РАД И ФУНДАМЕНТАЛНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА НА РАДУ

1. Људска права – уводна разматрања	43
2. Подела људских права	44
2.1. О социјално-економским правима	45
2.2. Социјално-економска права у међународним актима	48

3. Однос фундаменталних принципа и права на раду и људских права	55
3.1. Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду	57
3.2. Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације	61
4. Садржина пристојног рада	63
4. 1. Могућности за рад	64
4. 2. Слобода рада	67
4. 3. Продуктиван рад	72
4. 4. Једнакост на раду	75
4. 5. Сигурност рада	79
4. 6. Достојанство на раду	85
4. 7. Економски услови	88

Део II

УСЛОВИ ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I КОМПОНЕНТЕ И ПОКАЗАТЕЉИ ПРИСТОЈНОГ РАДА	89
1. Уводна разматрања	89
2. Компоненте пристојног рада	91
2. 1. Запошљавање	92
2. 2. Права на раду	98
2. 3. Социјална сигурност/заштита и социјално осигурање	100
2. 4. Социјални дијалог	108
3. Остали показатељи пристојног рада – индикатори	114
(a) Ниско плаћање по сату рада-сатница	116
(b) Прекомерни сати рада	117
(v) Незапосленост	118
(z) Деца која не похађају школе	119
(d) Незапосленост омладине	121
(h) Мушко-женски раскорак (јаз) у сачињавању радне снаге	122
(e) Стари људи без пензије	123
Глава II ПРИНУДНИ РАД <i>VERSUS</i> ПРИСТОЈАН РАД	125
1. Принудни или обавезни рад – уводна разматрања	125

2. Међународни акти о принудном или обавезном раду	125
2.1. Принудни рад у актима Међународне организације рада	127
2.2. Принудни или обавезни рад у актима регионалног карактера	131
3. Облици принудног рада	133
(a) Делатности и радници у повећаном ризику од принудног рада	134
3.1. Трговина људима као облик принудног рада	136
3.1.1. Материјалне претпоставке трговине људима	140
3.1.2. Сузбијање трговине људима	141
3.2. Дужничко ропство као вид принудног рада	145
3.3 Радници запослени у домаћинствима у околностима принудног рада	149
3.4. Принудни рад коришћен од стране оружаних снага	151
3.5. Учешће у јавним радовима	153
3.6. Принудни рад као саставни део нормалних грађанских обавеза и у случају ванредних околности	154
3.7. Рад осуђеника – правни основ и услови	157
3.7.1. Основ за обавезни рад	158
3.7.2. Услови коришћења рада затвореника	159
3.7.3. Међународна регулатива	160
 Глава III ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ (МОБИНГ) <i>VERSUS</i> ПРИСТОЈАН РАД	166
1. О злостављању на раду – мобинг	166
2. Узроци и разлози мобинга	169
3. Разликовање мобинга од сличних повреда права запослених	170
4. Последице мобинга на раду	172
5. Правни аспект мобинга	173
5.1. Мобинг као правно питање у европским актима	174
5.1.1. Мобинг у актима Савета Европе	175
5.1.2. Мобинг у актима Европске уније	176
6. Мобинг у пракси и законодавству Републике Србије	179
6.1. Противправност мобинга	181
6.2. Закон о забрани злостављања на раду Србије	184
7. Превенција мобинга	187

Део III

ЗНАЧАЈ И ДОПРИНОС ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I ПРИСТОЈАН РАД ЗА СВЕ	192
1. Уводна разматрања	192
1.1. Редукција сиромаштва и других видова социјалне искључености	195
1.2. Пристојан рад – социјална кохезија и социјални мир	199
2. Перспектива пристојног рада	203
2.1. Будућност без дечјег рада	204
2.2. Пристојан рад за лица са инвалидитетом	208
2.3. Пристојан рад за раднике у домаћинствима	218
3. Перспектива пристојног рада у Републици Србији	221
ЗАКЉУЧАК	224
ЛИТЕРАТУРА И ПРАВНИ ИЗВОРИ.....	228
БИОГРАФИЈА	252
ПРИСТОЈАН РАД (<i>САЖЕТАК</i>)	254
DECENT WORK (<i>SUMMARY</i>)	255

УВОД

Пристојан рад – идеја и концепт промовисани су од стране Међународне организације рада на 87. заседању Опште конференције 1999. године. У извештају Генералног директора Међународног бироа рада под овим називом истакнуто је: „Примарни циљ МОП-а данас је, да унапређује могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“. Сходно томе, из концепта пристојног рада произилази шест димензија које детерминишу пристојан рад као универзални циљ, а то су: могућност или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду. Прве две димензије односе се на расположивост и опсег прихватљивости посла који се обавља. Остале четири димензије односе се на обим у коме је посао пристојан. У већини случајева то је слично ономе што у Европској унији називају „квалитет запослења“ („*quality of employment*“). На наведених шест димензија надовезује се и социо-економски контекст егзистенцијално важан, с обзиром да делом детерминише елементе обе димензије – оно што чини пристојност у датом друштву, и распон у којем достизање пристојног рада повећава националну економију и перформансе тржишта рада, и социјални учинак.

Пристојан рад је својеврсна кодификација законодавне активности МОП-а. У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део стандарда Међународне организације рада, укључујући и све основне:

- *прво*, могућност за рад је елемент којим се тумачи и остварује једно шире и комплексније право – право на рад. Право на рад је фундаментално право човека. Без права на рад, сва друга права свде се ни на шта (Фурије). „Дајте ми право на рад“, истиче Прудон, „ја вам поклањам власништво“. У дефиницији пристојног рада могућност за рад, односи се на потребу да свако лице које жели да ради има могућност и реалне шансе за било какав посао;

- *друго*, слобода рада подразумева право сваког лица да слободно изабраним или прихваћеним радом обезбеди себи средства за живот. Слобода рада је кључни услов права на рад. Идеја рад у условима слободе, наглашава чињеницу да рад треба да буде слободно изабран – без притиска на појединца, и да одређене врсте рада нису допустиве у двадесет првом веку. Пре свих, мисли се на принудан – присилан рад, дужнички, ропски рад и најгоре облике дечијег рада, који се морају искоренити сагласно међународним конвенцијама;

- *треће*, продуктиван рад који обезбеђује адекватан приход је елементарна потпора радницима у остваривању прихватљивих средства за сопствено и издржавање своје породице, као и да обезбеде одржив развој и конкурентност предузећа и државе;

- *четврто*, једнакост као димензија пристојног рада представља потребу радника да ужива правичан и једнак третман и једнаке могућности на раду. Једнакост на раду прожима и пружа: а) једнакост шанси у доступности свих радних места, функција и положаја; б) једнак, истоветан третман у правима и дужностима; в) једнакост у награђивању мушке и женске радне снаге; г) једнакост могућности и третмана за раднике са породичним обавезама. Посматрано са радноправног аспекта, принцип једнакости подразумева и забрану дискриминације у заштити прокламованих права

пред државним и другим органима, свим законски расположивим средствима. Начело недискриминације у стицању и остваривању права и слобода радника у фундаменту је стандарда рада Међународне организације рада;

- *пето*, сигурност на раду указује на исконску потребу човека да заштити здравље, пензију и издржавање, као и да се обезбеди адекватна финансијска и друга заштита у случају болести, и других непредвиђених издатака. Сигурност рада је сегмент једног ширег корпуса стандарда – заштите радника, као израз права радника на правичне, здраве и безбедне услове рада. Сигурност рада се развија у два паралелна колосека, то су: сигурност на раду у смислу здравих и безбедних услова рада и сигурност запослења у контексту стабилности радног односа;

- *шесто*, заштита и поштовање достојанства на раду је неизоставан сегмент културе рада и еманципације радног права. Прокламовањем да се људи рађају једнаки у правима и достојанству у Универзалној декларацији о правима човека (чл. 1) Уједињених нација, изграђен је друштвени, категорички императив у међуљудским односима. У достојанству на раду, као димензији пристојног рада, је захтев да се радници третирају са поштовањем на раду, уз уважавање целокупне његове личности.

Међународни стандарди рада представљају начела, норме или смернице о економским и социјалним правима, условима рада, социјалној сигурности и благостању на глобалном међународном/универзалном плану (А. Петровић). Међународни стандарди рада су носиоци минималних стандарда права, својеврсна *essentialia negotii* радног законодавства, која утврђује, обезбеђује и штити слободе и права радника на раду и по основу рада. Кроз стандарде рада начело *in favor laborem/laboratoris* добија прави замах.

Извори међународних стандарда рада у првом реду потичу од Међународне организације рада, као примарног субјекта у креирању међународног радног законодавства, у виду њених најважнијих нормативних инструмената – конвенција и препорука. Стварање Међународне организације рада је довело до знатног проширивања чинилаца који утичу на доношење нових правила међународног радног законодавства, увршћивањем у њих поред представника влада и представнике двају других заинтересованих фактора – радника и послодавца. Међутим, не могу се занемарити акти које доносе друге организације, а који за предмет свог уређења имају радноправна питања у њиховом уском значењу, или су саставни део инструмената који јемче темељна људска права. У том смислу најважнија је активност и деловање Уједињених нација, као универзалне организације, на унапређењу и на заштити основних људских слобода и права. Годинама расте утицај регионалних организација, пре свега Савета Европе и Европске уније на радноправном плану. Њихова плодна законодавна активност, судска пракса у економско-социјалном домену даје својеврстан печат и допринос у развоју међународних стандарда рада.

Практично, пристојан рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду). Таква синтеза последица је каузалитета између друштвених (материјалних чињеница) и правних норми, према којем су свеукупна фундаментална људска права неодвојива од друштвених, социјалних, економских ресурса и односа политичких снага. Ове две категорије стандарда имају исте аспирације и циљеве. Међу њима постоји симбиоза, комплементарност и кохерентност, преплитање и у погледу каузалитета друштвено

политичких чињеница под којима су се изграђивали на међународном нивоу. Заправо, овај однос је део једне дубље расправе која датира од доношења Опште декларације о правима човека 1948. године, и базира се на преиспитивању заснованости права на раду на фундаменталним правима човека. Разлог покретања и поновног преиспитивања консталације између ових стандарда лежи у текућим трендовима, који свом силином прете да угрозе темеље на којима почивају норме заштитног радничког законодавства, пре свега, унижавањем норми универзалних људских права. Свет се, данас, суочава са угрожавањем људских права на раду као с почетка XIX века.

Може се погрешно закључити да су облици присилног рада ишчезли и ствар колонијалне прошлости. Напротив, многи облици принудног рада не само да нису искорењени, већ су попримили нове, префињеније форме изражавајући предаторске способности у адаптацији савременим условима. Неке форме принудног рада, као на пример трговина људима (*trafficking*) представља савремени вид ропства и модерног робовања. Најзначајнији допринос у сузбијању принудног рада дала је Међународне организације рада. Њена делатност традиционално је усмерена на стварање услова за поштовање слобода и фундаменталних права човека, чиме је спречавање принудног или обавезног рада заузело значајно место у њеним активностима. Допринос пристојног рада је свакако у сузбијању принудности рада.

Поред принудног рада, егзистира још један вид негације пристојног рада, то је злостављање на раду/мобинг. Иако се сматра „болешћу савремене комуникације“, мобинг је феноменолошки знатно старији. Савремени токови су само искристалисали до „перфекције“ све последице мобинга и моберства. У оваквим околностима увек се рађа потреба да се потврде фундаментални принципи и постулати који су универзални и апсолутни. Након Филаделфијске декларације 1944. године, Међународна организација је потврдила неприкосновеност фундаменталних права на раду, и њихову обавезност за све чланице Организације, доношењем Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду 1998. године. Нови сплет глобалних односа је, за Међународну организацију рада нагласио потребу да „оснажи“ своје идејне циљеве садржане у Уставу Организације и ефикасно их спроведе у савременој „ери глобализације“. То је резултирало усвајањем Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године. Она је не само реафирмација вредности Међународне организације рада, већ и кључна, стваралачка компонента у реализовању пристојног рада.

У том смислу, аутор наглашава, да је Међународна организација рада промоцијом концепта пристојног рада на универзалном плану, дала аутентичан одговор на тенденциозну маргинализацију њене активности у условима глобализације. Од свог оснивања до данас, активност Међународне организације рада инспирише остварење међународног мира, који је неодвојив од социјалне правде унутар сваке земље. Може се рећи, *бурна социјална историја је не само изнедрила Међународну организацију рада, већ је и трасирала њену будућност*. Унапређење пристојног рада изискује подједнако, и континуитет и иновације рада Међународне организације рада у разматрању питања из области рада и односа на раду. Њене глобалне активности усмерене ка екстензији услова пристојног рада, указују на значајан степен морализације радних односа, и уопште односа на раду.

Друштвени је императив да су социјално-економска права повезана са социјалном правдом и неодвојива од социјалног мира. Глобално, економска и социјална сигурност на раду и у животу је универзална тежња. Сходно томе права човека на раду, оличена у међународним стандардима рада, не могу се релативизирати, унижавати правдањем надирућим трендовима, глобализацијом и слично. Овај захтев се данас актуелизује кроз програм пристојног рада. Радни људи, неовисно да ли су то запослени у јавном или приватном сектору, samozaposлени у ма ком друштвеном систему, без обзира на степен развоја истог, на струку, професионалну оријентацију, интелектуалну разину, противе се дискриминацији, принудном раду и, нарочито, запошљавању деце, жена (жена – мајки) на ризична, опасна и по здравље, радне способности штетна радна места. Они теже слободи удруживања, колективном преговарању, желе право на партиципацију, и сл. Једном речју, сваки човек жели пристојан рад у достојанственим и безбедним условима, са адекватно пристојном зарадом, која омогућава пристојан, живот достојан човека.

Међутим, поставља се питање шта то тачно значи? Како се и да ли се може измерити степен пристојности на различитим пословима, у различитим предузећима и у различитим земљама? У том смислу је од пресудног значаја утврдити одређене параметре који у основи дефинишу пристојан рад, и на основу којих се може процењивати да ли постоји пристојан рад, ниво и квалитет учинка.

Тенденција Међународне организације рада да спроведе циљеве пристојног рада *erga omnes*, како би они били валидни широм света, иницирало је развој групе индикатора у сврху мерења квалитета и квантитета пристојног рада. Имајући у виду да пристојан рад синтетиче међународне радне стандарде, највећи допринос концепције пристојног рада јесте, да се квалитет рада, односи на раду, услови рада, и свеукупни амбијент радног ангажовања процењују на један садржајнији начин уз примену шире лепезе стандарда рада. У односу на његове различите елементе, жељене резултате може дати само комбинација показатеља. Најрелевантнији је приступ са аспекта компонената пристојног рада: запошљавање, права на раду, социјална заштита и социјални дијалог. Оне представљају четири базна елемента пристојног рада, јер детерминишу структуру и рефлектују стандард пристојног рада.

У мери у којој научно истраживање може да пружи допринос, у постизању циљних резултата у једној области, намера је аутора да укаже на квантитативан однос између пристојног рада и људског развоја с једне стране, и пристојног рада и економског развоја с друге стране. Интенција је да се потврди теза према којој економски раст не доводи аутоматски до већег обима пристојног посла.

Рад је конципиран у три целине. У првом делу биће анализиран појам пристојног рада. У глави првој сагледава се однос пристојног рада и међународних стандарда рада. Нарочита пажња дата је Међународној организацији рада као примарној конституенти, у стварању међународних стандарда рада, доприносу у креирању заштитног радног законодавства. Затим је указано на обележја и моделе држава према нивоу пристојног раду. У другој глави указује се на однос пристојног рада и фундаменталних принципа и права на раду. Разматрана су људска права, њихова подела са посебним акцентом на домен социјално-економских права. У смислу доприноса социјално-економским правима анализирана су Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду из 1998. године, и Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације из

2008. године. Пажња је посвећена садржини пристојног рада и битним одликама димензија пристојног рада.

У другом делу рада акценат је дат условима пристојног рада. Глава прва анализира компоненте и показатеље пристојног посла. Дата је анализа показатеља, одлика, особености и указано на релевантну правну регулативу како међународну, регионалну, тако и релевантну домаћу. У другој глави биће речи о облицима порицања пристојног рада. Принудан рад, односно присиљан рад и његови облици анализирани су као примарни вид негације пристојног рада. Анализе принудног рада *de lege lata* – *de lege ferenda*, дате су уз примену широке правне и стручне литературе. У глави трећој сагледан је мобинг, односно злостављање на раду као други облик порицања пристојног рада. Нарочито је посвећена пажња узроцима и разлозима мобинга, као и превенцији злостављања на раду. Указано је на основне одлике злостављања на раду у Републици Србији, са референтним прописима.

У трећем, последњем делу биће речи о значају и доприносу пристојног рада. Глава прва сагледава пристојан рад за све, тј. развојни пут пристојног рада од идеје до универзалног концепта „*Пристојан рад за све*“. Разматран је допринос пристојног рада у редукцији сиромаштва, социјалне искључености, и повезаност пристојног рада са социјалним миром. Дате су сугестије у погледу перспективе пристојног рада на основу емпиријских показатеља акутних области угрожавања људских права на раду. Указано је на перспективу будућности без дечјег рада, затим пристојан рад лица са инвалидитетом и пристојан рад радника запослених у домаћинствима. Дат је кратак преглед перспективе пристојног рада у Републици Србији.

Обраду теме пристојан рад инспирисао је непорециви антагонизам у савременим социјалним и економским односима. Са глобализацијом је јаз између богатих и сиромашних земаља, на плану међународне конкуренције, постао још израженији. Његове реперкусије су примарно видљиве на тржишту рада и капитала. Насупрот цивилизацијским успонима, савремени друштвени токови су „легло“ угрожавања основних права човека. Фундаментална права на раду, радни стандарди и социјална правда леже на маргинама.

Тежња је аутора да перспективу пристојног рада у савременим глобализацијским трендовима сагледа путем холистичког приступа, и тако укаже на битност синергије свих чинилаца који доприносе пристојном раду.

С аспекта наше земље у погледу пристојног рада, значајан допринос разматрања пристојног рада може имати како у погледу усаглашавања регулативе у области радног законодавства, екстензије права на раду, нарочито изградњи културе рада и односа на раду, развоју индустријске демократије, а с обзиром на претензију за чланство Европске уније, богата регулатива може послужити у хармонизацији и координацији прописа.

Приликом израде докторске дисертације биће примењене следеће методе: позитивно-правне, правно-историјске, правно-политичке, компаративне, социолошке, статистичке, и друге методолошке технике примерене истраживању у области друштвених наука, у мери у којој је то неопходно.

У изради рада консултована је широка страна и домаћа литература. Поред референтне литературе, користиће се и примерена правна грађа. У том смислу користиће се закони (домаћи и страни), извори међународног и универзалног

карактера, извори комунитарног и некомунитарног права, релевантна пракса Европског суда за људска права, домаћа судска пракса и др.

Извештаји пристојног рада путем система сакупљања, сређивања, и једноставна доступност информација, пружају могућност МОР да обезбеди комплексну реализацију садржине пристојног посла. Тиме, и да пренесе сопствене ставове и поруке, да утиче на јавне дебате у вези радним и социјалним питањима. То ће, с друге стране, омогућити радницима широм света, синдикатима, владама и општој јавности да спознају суштину пристојног рада, да уоче дефиците и оскудице пристојног рада, и најпре, да упореде како, и на који начин функционишу у поређењу са њиховим колегама у другим земљама.

Пристојан рад, његова перспектива, промоција на универзалном плану – пристојан рад за све, зависи од степена запошљавања, унапређења права на раду, развоја социјалне заштите и културе социјалног дијалога на националном нивоу. Наиме, у XXI веку све више људи широм света имаће флексибилне радне животе, сасвим супротно нормама двадесетог века. Њихов учинак биће продуктиван и ефикасан, констатује кандидат, само уколико буду имали адекватну дозу сигурности. Посматрано са аспекта савремене друштвено-економске организације рада, а у сврху стварања услова који доприносе афирмацији пристојног рада за све, потребно је помирити флексибилност са сигурношћу и продуктивношћу. То је својеврстан изазов како за оне који формирају политику, тако и послодавце, и синдикате, и радноправне теоретичаре. Адекватно реализовање компонената пристојног рада изискује уважавање структуралних и институционалних различитости држава, чиме се олакшава универзалан приступ ка свету рада.

Део I

ПОЈАМ ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I

ПРИСТОЈАН РАД И МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА

1. Међународни стандарди рада – уводна разматрања

Интервенцијом државе у радне односе поткрај XIX и почетком XX века стварају се прве норме заштитног, радничког законодавства. Иако врло оскудна норматива, и по обиму заштите и по кругу лица на која се односи, држава правним нормама ограничава дотадашњу, ничим нарушену аутономију воље у слободи индивидуалног уговарања радних односа.

Држава није могла, и надаље, да остане индиферентна према суровој експлоатацији и тешком материјалном положају у којем се налазила радничка класа, без опасности по сопствени опстанак и опстанак капитализма као друштвено-економског система. Први кораци у радноправној заштити радника резултат су, дакле, изнуђене интервенције државе у радне односе. У том смислу, „према радноправној теорији, настанак и развој радног права“, као ембриона будућих међународних норми о раду и социјалној сигурности - међународних стандарда рада „условила је: 1) појава радних односа и њихово уговорно регулисање; 2) појава радничког покрета и радничке класе; и 3) појава радничког заштитног законодавства (интервенцијом државе у радне односе)“.¹ Плодно тло за клице ових материјалних чињеница ствара тек појава капиталистичких производних односа. Јер, капитализам као друштвено-економски и политички систем је антиципирао: 1) слободу рада; 2) егзистенцијалну нужност рада; 3) захтеве оплодње и акумулације капитала; и 4) тржиште радне снаге и капитала. То су четири друштвено-економске и правне детерминанте појаве радног односа као посебног правног облика у вршењу рада.²

За ефикасност и доследност заштите права радника на раду и у вези са радом, неопходна је била, показало се анализом материјалних извора, интернационализација слобода и права не само у грађанско-политичком домену, већ и на економско-социјалном пољу. Интернационализација као процес, односно метода стварања међународног радног и социјалног права, претпоставља да слободе и права уживају сви људи у међународној заједници, а не само грађани једне државе или ограниченог броја држава.³ Са развојем међународног радног и социјалног права створено је још једно средство, овог пута на међународном плану, којим се од самог почетка настојала обезбедити не само екстензија права и слобода на што већи број држава чланица међународне заједнице (самим тим и на што више људи), већ и унапређење, и систем контроле поштовања овим актима утврђених слобода и права. Дате норме

¹ П. Јовановић, Радно право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 1998. године, стр. 42.

² П. Јовановић, Радно право, нав. дело, стр. 30-32.

³ Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, Правни факултет у Београду, Београд, 2001, стр. 16.

међународног права синтетичку унификацију правних стандарда рада, као нормативну супстанцу којом су утврђени, обезбеђени и заштићени слободе и права радника на раду и по основу рада. Дакле, *међународни стандарди рада представљају начела, норме или смернице о економским и социјалним правима, условима рада, социјалној сигурности и благостању на глобалном међународном/универзалном плану.*⁴

2. Настанак и развој међународних стандарда рада (материјалне претпоставке настанка међународних норми о раду и социјалној сигурности)

На историјском календару, међународни стандарди рада су новијег датума. Стварање радног законодавства и, надамце, прерастање унутрашњих граница идеје о нужности унификације радничког законодавства на међународном плану, последица је широке лепезе материјалних извора.⁵ Дати примат једној чињеници, или групи чињеница значило би скрнављење каузалности и кидање карика у ланцу друштвене синтезе. С правом сматра Р. Кијовски да су чиниоци који су утицали на настанак и развој радног права, односно међународног радног права сложени.⁶ Он упозорава да би сваки покушај да се настанак ове гране права прикаже само као резултат борбе радничке класе, или као резултат економских законитости капиталистичког система израженог аргументом робне конкуренције, представљао упрошћен приступ.

У литератури се наводе два чиниоца који су одлучујуће утицали да се питање заштите радника изнесе на међународни ниво.⁷ *Први чинилац* се односи на развој индустрије и уопште капиталистичког начина производње чија тржишта се шире изван националних граница и добијају међународни карактер. *Други чинилац* представљају одређене доктрине, или боље речено ставови појединаца према социјалном интервенционализму.

2.1. Индустријска револуција и настанак капитализма

С аспекта првих чинилаца период у којем су сазревали друштвено-економски и социолошки услови за еволуцију стандарда рада припада раздобљу XVIII века и Индустријској револуцији (тзв. Прва индустријска револуција).⁸ Као „велики прасак“ у технолошком, друштвеном и културном сегменту индустријска револуција је веома

⁴ О томе више: А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009, стр. 1, 2 и даље.

⁵ Под материјалним изворима подразумевају се друштвене, односно економске и социјалне чињенице које представљају основ међународних радних и социјалних норми. Може се рећи, да су материјални извори они друштвени чиниоци који условљавају стварање норми међународног радног и социјалног права, или оне друштвене околности из којих извиру, произилазе правне норме.

⁶ Р. Кујовску, *Рад и радни односи у међународним односима*, наведено према: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, нав. дело, стр. 24 и 25.

⁷ Л. Трокле, *Међународно социјално законодавство*, цитирано према: Б. Шундерић, нав. дело, стр. 26.

⁸ Индустријска револуција је појам везан за нагли друштвени развој који се догодио у кратком временском периоду. У другој половини XVIII века ручна производња почела се замењивати парним машинама, чиме је почео развој који је од краја XVIII до средине XIX темељно изменио раније

брзо постала раднички јарам. Пошто је хумана цена индустријализације постала очигледна, нарасла је свест о значају заштите радника и успостављању сета међународних стандарда како би се осигурала једнака заштита за све, бар у минимуму.⁹

Најпре су се на политичком пољу десиле буржоаске револуције којима су скинуте феудалне стеге, патримонијални јарам. Срушен је феудални систем затворене привреде. Буржоаским револуцијама инаугуришу се политичка и правна начела (оличена у захтевима Француске буржоаске револуције 1789. године) – слобода, једнакост и равноправност свих грађана. Проглашена је слобода рада. На тим начелима су грађени и односи поводом рада, и уређивани односи на тржишту радне снаге и капитала. За велику масу „слободних радника“, слободних у смислу ослобађања од феудалне потчињености, и „ослобођених“ од средстава за рад, својине, власништва, изузев власништва над сопственом радном снагом, правни основ успостављања радних односа био је искључиво уговор. Најпре је то био уговор о најму радне снаге (*locatio conductio operarum*) као облигационо-правни инструмент римског права. Доктринарно и *de facto* радни однос је представљао правни однос купопродаје радне снаге, размена рада за новац. Такве тенденције је подражавало третирање радне снаге као робе која циркулише на тржишту као и сва друга роба, коју капиталиста купује да би је трошио у свом предузећу. Отуда и поимање радног односа као грађанско-правног односа између власника капитала (средстава за рад) или послодавца и власника радне снаге, односно радника. Сматрало се да је уговор о раду најадекватнија правна форма за изражавање слободе, равноправности и једнакости свих субјеката на тржишту. Међутим, присила егзистенцијалне нужности рада „лумпер пролетеријата“, сиротиња радника, крњи у великој мери слободу уговарања. Уговор о раду, као правна форма, није могао да неутралише стварну економску неједнакост. Напротив, она је учвршћивана изразитом правном неједнакошћу.¹⁰

Сиромаштво радника на једној страни, велика конкуренција на тржишту рада на другој страни, водили су до бескомпромисног, безусловног прихватања свих услова рада од стране радника. Под окриљем „слободе рада и аутономије уговорних страна“, сила нужде и појединачно уговарање рада омогућили су сурову експлоатацију, учвршћујући све већи јаз између имаоца капитала и сопственика радне снаге, али и јаз између самих радника. Наиме, већ продубљену (*de facto*) неједнакост индивидуалног уговарања рада „подгревали су и сами послодавци, посебно уговарајући индивидуалним уговорима о раду неједнака права радника (разлике у зарадама, у положају мануелних и интелектуалних радника), разбијајући тако интересну монолитност радника и слабећи њихову класну снагу.“¹¹

У овом периоду развоја, тзв. економском либерализму, држава није интервенисала у заштити радника. Разлози државне апстиненције леже у схватању да слобода рада и аутономије воље његових странака не трпе било каква ограничења ни забране. Такође, сматрало се да би свака интервенција по линији ограничавања

политичке, привредне и друштвене системе у већем делу света. То је означило почетак Прве индустријске револуције.

⁹ А. Петровић, Међународни стандарди рада, нав. дело, стр. 31.

¹⁰ Радник је могао и кривичну одговорати ако напусти посао, док је послодавац за раскид уговора о раду сносио, евентуално, грађанско-правну одговорност у виду накнаде штете.

¹¹ П. Јовановић, Радно право, нав. дело, стр. 43.

експлоатације радника и њихове радноправне заштите кочила привредну експанзију и дестимулисала даља улагања послодавца.¹²

Због сурове експлоатације (лоших услова рада, продужења радног дана, слабе исхране), животни и радни век радника је смањиван. Повећана је смртност, нарочито деце - радника. Физичке и здравствене способности становништва су се умањиле, и тиме повећавао број неспособног људства и за војску, чиме су интереси буржоаске, владајуће класе бивали угрожени. Предузећа, односно привреда у целини, остали су без физички здраве радне снаге. Становништво је почело да опада, како у бројчаном, тако и у здравственом погледу.

Изложеност тржишта флукуацијама и честим депресијама, имало је за последицу честе кризе и незапосленост, а тиме опадање надница, продужење радног дана и још суровију експлоатацију. Увођење машина у индустрију омогућило је масовну и знатно јефтинију производњу, али она је постала и узрок нове беде радника.¹³ Машина је уместо скраћења, довела до повећања радног времена. Убрзање процеса рада, дало је простора послодавцу да дуже израбљује рад радника. Како истиче Маркс „...с једне стране, она ствара нове услове који оспособљавају капитал да даде пуног маха тој својој сталној тенденцији, а с друге стране нове победе које још више подбадају његову курјачку глад за туђим радом“.¹⁴ Држава је дуго остала нема пред оваквом бедом и тлачењем. Индустријализацијом је створена модерна класа савремених робова. С тога су прве побуне радника биле спонтане, изражаване агресијом над машинама, уништавањем фабрика. Индустријска револуција сматрана је пресудним кривцем за тежак положај радничке класе. Тај први раднички покрет појавио се у Енглеској с почетка XIX века, назван „лидитски покрет“ по занатлији Лидиту који је први поломио свој алат и занатски сто у знак протеста због тешког економског положаја.

Незадовољство угњетеног радништва прекомерном експлоатацијом представљало је све чешћу, и најважније, све организованију претњу владајућем поретку. Држава почиње да интервенише код регулисања најамних радних односа, тј. доношењем прописа који садрже извесне норме за заштиту радника. Нажалост, те интервентне нормативне активности нису биле у циљу стварања радноправног заштитног законодавства, већ у циљу заштите, све латентније угроженог капиталистичког система и интереса владајуће класе.¹⁵ Енглеска је била прва земља где је дошло до интервенције државе код регулисања најамних радних односа 1802. године.

¹² Нав. дело, стр. 44.

¹³ Р. Пешић, Радно право, Научна књига, Београд, стр. 22 - 23.

¹⁴ К. Маркс, Капитал, I том, „Култура“, Београд, 1947, стр. 324 – 325.

¹⁵ Треба напоменути да, и кад је почело да се ствара законодавство из области рада и радних односа, оно још дуго времена није представљало посебну грану права. Било је садржано у низу одвојених правних прописа, или је, ако се радило о питањима у вези са уговором о раду, било је регулисано одредбама грађанских закона. Први од оваквих законика, који је садржавао неке одредбе о уговорима о раду, био је Наполеонов грађански законик (Code civil) из 1804. године. На степен значаја рада и односа поводом рада, указује чињеница да је у закону 70 чланова било посвећено најму ствари, а само два члана била су посвећена најму службе (чл. 1780, и чл. 1781). Наведено према: Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 25.

То је и разумљиво, ако се узме у обзир да је Енглеска колевка индустријализма и да је отпор радништва, најпре, овде и започео. Донет је и Закон о заштити дечјег рада.

После Енглеске, интервенционизам државе захвата и друге индустријске земље, као Француску, Немачку, а касније државе ваневропског континента. Тако се постепено ствара фабричко/радничко законодавство. Тим актима држава најпре забрањује радни однос са појединим категоријама радника, као са децом, ограничава радно време, прописује најнужније мере хигијенско-техничке заштите на раду, забрану исплата зараде у натури – „*truck-sistem*“, и др.

Највећа прекретница и допринос у развоју радничког законодавства је револуционарна 1848. година. За разлику од Француске револуције 1789. године, ове револуције, носиле су, много јачу социјално-политичку ноту, и у њима је цела радничка класа узела најактивније учешће.¹⁶ Стварање радничке класе и јачање свести код радника о сопственој улози као класе (тзв. „фаза за себе“), имало је пресудан значај у ширењу идеје о нужности међународног законодавства о раду.¹⁷ Радништво је постало моћан, организован фактор у економском и политичком погледу, који владајући кругови нису могли да заобиђу. Револуцијом из 1848. године најпре у Француској, а потом у читавој Европи, признато је радничкој класи право да се организује/удружује, а касније је признато и опште право гласа. Ово право је било од велике важности, јер само удружени радници организовани ка остварењу истих циљева, могли су да извоју боље услове рада и запослења. С друге стране, буржоазија је признањем права на организовање и удруживање, у ствари, признала радништво као класу. Последица наведених околности је стварање све бројнијих и све моћнијих синдиката. Њихова улога се са поља економије преноси и на политику, јер се увидело да само путем директног утицаја на политички живот могу да обезбеде права и тежње радничке класе. Из тих разлога, се истиче немерљив допринос радничке класе, која је револуционарним превирањем издејствовала и поспешила еволуцију међународних људских права на раду.

2.2. Доктрине о социјалном интервенционализму

Идеја међународног уређења заштите слобода и права радника, како је наведено, прошла је кроз више етапа пре него је постала стварност. Наиме, током читавог XIX века на неопходност реализације ове идеје наилазимо не само у агитовању радничких, синдикалних и политичких организација, већ и у ставовима истакнутих појединаца. Заиста, под утицајем сурове и неограничене експлоатације радничке масе, нарочито рада жена и деце, јављају се прве (премда неуспеле) идеје појединаца о регулативи на међународном плану у циљу побољшања положаја радника. Међу њима су били: социјални радници, економисти, професори, научници, па чак и хумани индустријалци.

¹⁶ Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 24.

¹⁷ Прва побуна радника која је била усмерена на обарање власти, рушење постојећег система, била је побуна лионских ткача 1831. године. Иако није донела никакве значајне резултате у побољшању положаја радника, наговестила је рађање класне свести, о политичкој улози и месту у постојећем друштву. Нешто касније, покрет чартиста у Енглеској (од 1837. године до 1848. године) изразио је јаче политичко интонирање захтева радника. Он је допринео извесном побољшању радно-правног положаја радника.

Сматра се да је први човек код кога се родила прва замисао о потреби међународног уређења заштите радника био стари француски банкар и министар Луја XVI – Некер (*Necker*), који се залагао за увођење недељног одмора. Истицао је „да недељни одмор може бити одржан само под условом да се примењује у свим земљама“.¹⁸

Озбиљније пропагирање идеје за израду међународног радног законодавства налазимо тек у иницијативама Роберта Овена - оца енглеског задругарства и покретача многих социјалних мера. Овај, како су га звали, „добри газда“ из Њу-Ленарка (*New-Lenark*), поднео је конгресу сила Свете Алијансе, одржаном у Ахену 1818. године, познати мемоар, у коме је позвао да се спроведу „у свим државама мере у циљу заштите радника од незнања и експлоатације којима су изложени“, и предложио оснивање тзв. Комисије рада за доношење међународног законодавства.¹⁹ Иако је његов апел остао без одговора, идеју су прихватили и даље развијали, најпре француски економиста и синдикални теоретичар Аугусто Бланкин (*Augusto Blanquin*), затим Даниел Ле Гранд (*Daniel Le Grand*), Арман Аудиган (*Arman Audigan*), Алберт де Мун (*Albert de Mun*), и др, а потом у Немачкој од Баварца Хана, професора економских наука и творац тзв. научног социјализма Адолф Вагнер (*Adolph Wagner*), Густав Шонберг (*Gustav Schoenberg*) и Џорџ Адлер (*Georg Adler*). Дакле, други чинилац који је одлучујуће утицао да се питање заштите радника подигне на међународни ниво, представљају одређене доктрине или боље речено ставови појединаца према социјалном интервенционализму.²⁰

Касније, заправо у другој половини XIX века идеја постаје предмет званичних иницијатива влада појединих земаља. Иницијатива у овом сегменту припада Швајцарској. Под овом идејом иницирани су и прожети многи међународни конгреси и конференције (прве, у Цириху и Бриселу 1897. године), затим, иницијатива долази и развија се под утицајем радничких удружења. У том домену, велики утицај на развијање и остварење идеје међународног радног законодавства извршила је Прва интернационала – прво међународно радничко удружење и Париска комуна (1871. године). Прва интернационала, основана 1864. године у Лондону, поставља у статуту као основни програмски циљ „заштиту“, „напредак“, „потпуно ослобођење радничке класе“.²¹ На свом Првом конгресу (у Женеви, 1866. године) Прва интернационала је указала на потребу изградње међународног радничког законодавства, захтевајући у својим закључцима за све земље јединствено законодавство о заштити радника. Истоветни захтеви заступани су и од стране Друге интернационале, основане 1889. године.

Нарочит допринос и примарну важност у лепези синергијских фактора који су, према теорији, релевантни за иницирање уређења међународне заштите радника, има оснивање Међународног удружења за законску заштиту радника 1900. године, као и доношење прве две међународне конвенције 1905. и 1906. године. То је конвенција о

¹⁸ Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 376-377.

¹⁹ Исто.

²⁰ О томе више: А. Балтић, М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Савремена администрација, Београд, 1968. године, стр. 128-129; и Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 26.

²¹ П. Јовановић, Радно право, Нови Сад, 1998. године, стр. 46.

забрани ноћног рада жена и о забрани употребе белог фосфора у индустрији шибица.²² Међународно удружење за законску заштиту радника је, у ствари, претеча Међународне организације рада. Њиме је први пут оживотворена идеја о оснивању једног међународног тела, једног међународног организма.²³

Идеја није усахнула ни за време Првог светског рата 1914. године. Напротив, револуционарно врење распиривано Октобарском револуцијом 1918. године, и стварање прве радничке државе, многи теоретичари виде као прекретницу значајну за читав свет (Р. Кијовски).²⁴ Декрети револуције и политичка ситуација која је њоме створена, утицали су на развој радних односа, и на развитак међународног радног законодавства. Октобарска револуција је изнедрила чрвсте захтеве радника кроз ојачани раднички покрет. Они су неминовно водили међународном регулисању положаја радника. Остали разлози су економске и политичке природе. Битно је истаћи да су економски разлози мотив не само на страни радника, већ и на страни послодаваца. Послодавци су, наиме, тежили да путем међународног регулисања услова рада успоставе одређену равнотежу између рада и капитала на тржишту радне снаге. Тиме су настојали да економски и интересно „парирају“ растућем и све јачем радничком покрету, и да се изједначавањем услова трошкова производње међусобно заштите од конкуренције на светском тржишту.

Политички разлози су нарочито утицали на владе појединих земаља да учине корак ка међународном регулисању и оснивању једне међународне организације, која ће бити извориште радничког заштитног законодавства. Буржоаски кругови су брзо постали свесни „смера“ снаге револуционарних превирања која су тресла Европу. Било је јасно, да је цена радничких покрета и сам капиталистички систем. Из тих разлога је било неопходно да се „отупи“ револуционарна оштрица радничког покрета. То се могло постићи једино побољшањем њиховог општег положаја. Извесна равнотежа између претњи револуционарног покрета и захтева радничке класе и социјализма постигнута је оснивањем Међународне организације рада.²⁵

3. Извори међународних стандарда рада

Међународни стандарди рада, како је истакнуто, представљају начела, норме или смернице о економским и социјалним правима, условима рада, социјалној сигурности и благостању на глобалном међународном/универзалном плану. Међународни стандарди рада су носиоци минималних стандарда права, својеврсна *essentialia negotii* радног законодавства, која утврђује, обезбеђује и штити слободе и права радника на раду и по основу рада. Кроз стандарде рада начело *in favor laborem/laboratoris* добија прави замах. Може се рећи да међународни стандарди рада чине нормативну супстанцу међународног радног права.

Извори међународних стандарда рада у првом реду потичу од Међународне организације рада, као примарног субјекта у креирању међународног радног законодавства, у виду њених најважнијих нормативних инструмената – конвенција и

²² Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 377.

²³ Р. Пешић, Међународна организација рада, нав. дело, стр. 37.

²⁴ Р. Куовску, Рад и радни односи у међународним односима, Научно дело, Београд, 1964.

²⁵ Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 43.

преорука. Међутим, не могу се занемарити акти које доносе друге организације, а који за предмет свог уређења имају радноправна питања у њиховом уском значењу или су саставни део инструмената који јемчи темељна људска права.²⁶ У том смислу, најважнија је активност и деловање Уједињених нација, као универзалне организације, на унапређењу и заштити основних људских слобода и права. Годинама расте утицај регионалних организација, пре свега Савета Европе и Европске уније на радноправном плану. Њихова плодна законодавна активност, судска пракса у економско-социјалном домену даје својеврстан печат, и допринос у развоју међународних стандарда рада. Развој ових регионалних субјеката тече у два паралелна колосека. Тако се, сходно том домену, развија и европско радноправно законодавство. Један је на нивоу Савета Европе, тзв. некомунитарно право, а други у оквиру Европске уније, тзв. комунитарно радно право.²⁷ Према се изграђују у два смера, њихови циљеви нису дијаметрални, већ компламентарни и кохерентни, усмерени ка што већем степену економске сигурности, социјалном миру и већем балансу на тржишту рада и капитала.

У спектру извора међународног радног права, тиме и стандарда рада, знатан домашај имају двострани и вишестрани уговори закључени између држава у погледу запошљавања и услова рада држављана једне државе на територију друге, односно других држава уговорница. Судска пракса која је током година стварана као последица надзора судских тела над применом обавезујућих инструмената, има важну улогу у креирању међународног радног права. Многи од поменутих инструмената по својој правној природи правно су обавезујући за државе које су их ратификовале, док су други само саветодавног карактера. С обзиром да су и акти саветодавног карактера носиоци фундаменталних слобода и права, атрибут обавезности даје им снага ауторитета организације која их је донела, и тиме се преноси на државе чланице.²⁸

3.1. Међународна организација рада и међународни стандарди рада

Међународни стандарди рада као „узорак“ импозантног опуса међународног радног законодавства, у основи су резултанта нормативне активности Међународне организација рада – међународних норми у конвенцијама и препорукама које је ово тело почело доносити још од првог заседања, одржаног у Вашингтону 1919. године. У том смислу, радноправна теорија је склона да еволуцију норми међународног радног и социјалног законодавства везује за корене Међународне организације рада. Према, „у историји стварања појединих установа и организација идеје су увек претходиле делима“.²⁹

²⁶ А. Билић, Б. Буклијаш, Међународно радно право (Уз посебан осврт на Међународну организацију рада), Сплит, 2006. године, стр. 10.

²⁷ О европском радном праву више: Б. Лубарда, Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004.

²⁸ Тако је случај са осам фундаменталних конвенција МОП, којих се државе чланице морају придржавати иако их нису ратификовале. Њихове обавезе проистичу из самог чланства у МОП или УН. Резимирајући наведено, изворе међународног радног права можемо поделити на: 1) универзалне и регионалне изворе; 2) билатералне и мултилатералне међународне изворе; 3) изворе које креирају специјализоване међународне организације, првенствено Међународна организација рада у виду конвенција и препорука.

²⁹ Р. Пешић, Право Међународне организације рада (порекло-структура-делатност), Нови Сад, 1969. године, стр. 29.

Идеја о међународном уређењу рада, социјалне заштите и стварање једног међународног организма, који би својим активностима обезбедио адекватније и шире законодавство у свету, повећао заштиту радника од грубе капиталистичке експлоатације у свим замљама и тиме спречавао нелојалну конкуренцију на међународном тржишту робе на рачун радника – плод је лагане еволуције. Настала је знатно раније, и постепено се развијала од индивидуалне идеје, идеје истакнутих појединаца до колективне свести радничке масе, али сада удружене у синдикалне организације, чије деловање превазилази унутрашње бунтове појединих држава, постајући незадржива „организована снага социјалне свести“ на међународном нивоу, оличена у међународном радничком покрету.

Идеја је зачета у почетку прошлог столећа, у периоду када се од занатске привреде и мануфактуре прешло на индустријску и фабричку производњу. Она је рефлексија бунта радничке класе, супростављања безграничној експлоатацији радних маса, принуђених да раде до потпуног исцрпљења. Од зачињања идеје о међународној заштити радника па до оснивања једног међународног организма чије би активности биле опредељене тим циљем, прошло је скоро читаво столеће, тешке борбе против најгрубље експлоатације радника. Другим речима, борба за међународно уређење заштите радника започела је кад и борба за боље услове рада и живота радника. Било је неопходно да се „догоди радничка класа“, кроз сазревање идеје да заштита радника није унутрашња ствар појединих држава. Како кажу класици марксизма – требало је да радничка класа пређе из фазе „по себи“ у фазу „за себе“. Истакнути првоборци за праведно поступање са радницима, увидели су „да се зло не може отклонити, односно да заштита радника не може бити стална и ефикасна ако свака земља буде деловала у својим границама, пошто је по среди била међународна конкуренција, која се управо заснивала на тим разорним социјалним последицама“.³⁰ Може се рећи да је борба за међународно уређење заштите радника и оснивање једне међународне институције, која би доносила нормативе у области радноправне и социјалне заштите, започела и паралелно се водила на два колосека – са борбом радничке класе за побољшање радних, и побољшање животних услова. Она је, према томе, стара скоро исто као и радничка класа.³¹

3.1.1. Разлози оснивања Међународне организације рада

За еволуцију међународних стандарда рада била је неопходна еманципација идеје о нужности јединствене заштите радника, њена унификација дотад оличена у оскудној и селективној заштити жена и деце. У заштити радника на глобалном плану, стварању међународне организације која би законодавством штитила интересе радника на универзалном нивоу, спозната је снага и квалитет ове заштите. Идеја је остварена у потпуности тек након завршетка I светског рата, оснивањем Међународне организације рада 1919. године на Мировној конференцији у Паризу.

Интернационализација синдикалног покрета која је кулминирала уочи завршетка I светског рата, ставила је под снажан притисак све владе земаља чланица Мировне конференције захтевом да се у клаузуле мировног уговора, закљученог у Версају 1919.

³⁰ Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 376.

³¹ Р. Пешић, Међународна организација рада, стр. 30.

године, унесу одредбе о побољшању услова живота и рада радника. Владе су биле свесне да се светски мир неће одржати без социјалне правде. У тежњи за осигурањем мира на привредном и друштвеном плану,³² Мировна конференција која започиње рад 18. јануара 1919. године, предузима извесне мере без преседана. Наиме, на првој седници Мировне скупштине у Версају, одржаној 25. јануара 1919. године, основана је Комисија за међународно радничко законодавство,³³ са задатком да спроведе анкету о условима запослења радника, да испита неопходне међународне мере како би се осигурала заједничка акција за побољшање радничког положаја и, најзад, предложи форму једне сталне установе, која би у сарадњи са Друштвом народа и под његовим руководством, наставила са споменутим анкетама и испитивањима.³⁴

Комисија је била састављена од петнаест чланова представника држава, међу којима су и представници радника. То је први случај у дипломатској историји да састав дипломатске делегације једне државе чине и представници радника. Тим поводом је *Georges Scelle* истакао: „...на Мировној конференцији је по први пут учествовала једна нова сила – рад, која је имала своје сопствене опуномоћенике“.³⁵

Како је речено, бројни разлози су довели до стварања међународног радног законодавства, односно и до стварања Међународне организације рада. Ипак, примарни су: притисак и јачање радничког покрета; економски разлози оличени у елиминисању нелојалне конкуренције на међународном тржишту; политички разлози мотивисани тежњом да се „отупи класна оштрица“ револуционарне борбе радничке класе. Међутим, када је реч о узроцима оснивања Међународне организације рада, политички разлози су имали и шира изворишта. Та изворишта представљали су међународни покушаји очувања мира у свету.³⁶ Негативне последице I светског рата, као и руска револуција којом је 1917. године незадовољни пролетеријат срушио режим Николаја II и преузео владање државом, претили су свом жестином светском миру. Зато је покушај стварања и очувања мира у међународним размерама путем Друштва народа, пропраћен и тенденцијама за побољшање животних и радних услова радничке класе широм света. Најкраће речено, *стварању Међународне организације рада допринела је свест да се социјални мир и правда повежу са једнаким слободама и правима за све*.³⁷

³² Н. Тинтић, *Основи радног права*, св. I, Загреб, 1955. год., стр. 17.

³³ Комисија састављена од по два представника из великих сила (Сједињене Америчке Државе, Велика Британија, Француска, Италија и Јапан), те од пет представника осталих држава заступљених на Мировној конференцији (Белгија, Боливија, Кина, Куба, Еквадор, Грчка, Гватемала, Хаити, Хелдјаз (бивша држава у Персијском заливу), Хондурас, Либериа, Никарагва, Панама, Перу, Пољска, Португал, Румунија, Србија, Сијам, Чехословачка и Уругвај, имала је задатак да предложи потребне мере ради побољшања положаја радника, те да предложи облик сталне организације која би омогућила неколицини држава заједничку акцију у погледу питања услова рада, а која би деловала у вези с Друштвом народа. Предлог за оснивање Комисије за међународно радничко законодавство дао је амерички председник Вудро Вилсон (Woodrow Wilson).

³⁴ Р. Пешић, *Радно право*, нав. дело, стр. 378.

³⁵ нав. дело.

³⁶ П. Јовановић, *Радно право*, нав. дело, стр. 89-90.

³⁷ Организација Друштво народа (Лига народа) створена је са сврхом очувања светског мира. Коначни нацрт пакта Друштва народа изнесен је пред пленарну седницу Мировне скупштине 28. априла 1919. године, када је Пакт са свим пратећим споразумима једногласно прихваћен. Недељу дана касније, вршитељ дужности главног секретара (Drummond) овлашћен је, од стране организационог одбора, за почетак избора особља Секретаријата и припремама за прву седницу органа Друштва. За привремено

Под инфлуенцијом свих наведених чинилаца, 28. априла 1919. године у Паризу на Мировној конференцији, основана је Међународна организација рада. Одредбе су унете у *XIII део Версајског уговора* (чл. 387 - 427) и чиниле су *Устав Међународне организације рада*. Из тих разлога, многи у литератури тај део уговора упоређују са Декларацијом о правима човека и грађанина из доба Француске буржоаске револуције 1789. године, и назвали га „*Magna charta laboris*“.³⁸

МОР је специфична међународна организација и заузима јединствено место у систему међународних организација.³⁹ Једна је од најстаријих међународних организација уз Црвени крст и Поштанску унију. У почетку свог оснивања МОР је најтешње била повезана са Друштвом народа. Организација рада је надживела Друштво народа и након њеног гашења у току другог светског рата, Међународна организација рада наставља свој рад са новим седиштем у Монтреалу (Канада). По окончању рата, на XXIX заседању Опште конференције Међународне организације рада, одржаном од 19.9.1946. до 10.10.1946. године у Монтреалу, одлучено је да се МОР повеже са Уједињеним нацијама. Протоколом потписаним 19.12.1946. године Уједињене нације су прихватиле Међународну организацију рада као специјализовану агенцију (институцију) Уједињених нација, што је и данас. Њено седиште је из Монтреала премештено у Женеву (Швајцарска).

Разлози за њено оснивање, општи циљеви и задаци дефинисани су и чине саставне делове Пакта Друштва народа (чл. 23) и Версајског мировног уговора (чл.387-427). Прецизније одређење сврхе и циљева Међународне организације рада дато је у Уставу ове организације (садржаном у XIII делу Версајског уговора) и касније у Филадельфиској декларацији из 1944. године.⁴⁰

3.1.2. Циљеви и делатности Међународне организације рада

Преамбула Устава Међународне организације рада реторички наглашава да општи и трајни светски мир мора да базира/се заснива на социјалној правди. С обзиром, како се даље наводи, „да постоје услови рада који за већину људи представљају неправду, беду и оскудицу, што ствара велико незадовољство да су тиме светски мир и општа хармонија доведени у опасност“, постоји потреба да се ови услови побољшају, и то на универзалном плану. Став је Организације рада, да се социјални мир може постићи побољшањем и уређењем социјалних проблема, а пре свега положаја радника. Та чињеница је инспирисала програм МОР, и усмеравала њену активност већ читаво столеће. У једном сижеу, може се рећи да су примарни програмски циљеви МОР: очување универзалног и трајног мира заснованог на социјалној правди, побољшање

седиште Друштва одређен је Лондон. Како је Пакт Друштва народа чинио саставни део Версајског мировног уговора, службено се датумом стварања Друштва народа сматра 10. јануар 1920. године, када је Уговор ратификован и ступио на снагу. Више о томе види: А. L. Bennett, и J. K. Oliver, *Међународне организације*, Политичка култура, 2004. године, стр. 36.

³⁸ Види: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 49.

³⁹ Р. Пешић, *Радно право*, нав. дело, стр. 380.

⁴⁰ Комисија за међународно радничко законодавство, образована на Мировној конференцији, сачинила је конвенцију и декларацију под називом „Рад“. Ова конвенција је ушла у II одељак XIII главе Версајског уговора о миру. Тако је сачињен Устав МОР-а. Нав. према: П. Јовановић, *Радно право*, нав. дело, стр. 90.

услова рада, хуманизација услова рада, материјално благостање и духовни развој радника у условима слободе и једнакости, економске сигурности и једнакости шанси за живот и рад достојан човека. Опредељеност МОП наведеним циљевима, који су сврха оснивања и постојања, демонстрирано је симболичним полагањем у камен темељац здања главне канцеларије Међународне организације рада у Женеви, документа на коме пише „*Si vis pacem cole justitiam*“ („Ако желиш да живиш у миру позивај се на правду“). У циљу остварења ове „моралне заповести“ је захтев из трећег става Преамбуле Устава МОП-а у коме се каже: „Неусвајање од било које земље стварно људског режима рада прави сметње напорима других земаља које желе да побољшају судбину радника у својим земљама“. Треба имати у виду да је у току I светског рата постало јасно да се код успостављања мира мора водити рачуна о аспирацијама радника целог света.⁴¹ Социјална правда може бити обезбеђена, између осталог, и регулисањем радних сати, утврђивањем минималних година за рад, заштитом од несрећа на раду и професионалних болести, посебном заштитом највулнерабилнијих група као жена, деце и особа са инвалидитетом, борбом против незапослености, образовањем и професионалним образовањем, залагањем за социјални дијалог, партиципацијом запослених, обезбеђењем минималне социјалне сигурности за живот достојан човека, и др. То је, такође, представљало темељ за градњу међународног радног права и оснивање организације која би била бастион у стварању и заштити радничких права.

Након Другог светског рата, свесна латентности угрожавања светског мира Међународна организација рада је осетила потребу да актуелизира основне циљеве организације у новонасталим условима, полазећи од уверења да је њено дотадашње искуство потпуно показало основаност опредељења да трајни мир може бити остварен само на основу социјалне правде.⁴² У том циљу, Генерална конференција Међународне организације рада, на свом двадесет шестом заседању у Филадельфији, 10. маја 1944. године, усваја Декларацију о сврси и циљевима Међународне организације рада (тзв. Филадельфијска декларација), као и о начелима на којима треба да се заснива политика њених чланова. Филадельфијска декларација поновно потврђује (I део Декларације) основна начела на којима је основана Организација, а то су: а) *рад није роба*; б) *слобода говора и удруживања неопходан је услов трајног напретка*; в) *сиромаштво, ма где постојало, представља опасност по благостање свих*; д) *борба против оскудице треба да буде вођена неуморно и енергично унутар сваког народа и сталним концентрисаним међународним напорима у којима представници радника и послодаваца, сарађујући на основи једнакости са представницима владе, учествују у слободним расправама о одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добробити*.

Генерална конференција вођена историјском потврдом основаности изјаве, да трајни мир може бити остварен само на основу социјалне правде (Устава Међународне организације рада) истакла је и нека нова начела, и тенденције које су примерене задацима које ова Организација треба да оствари у новом светском поретку. Сходно томе, II део Декларације потврђује да: (а) *сва људска бића, било које расе, вере или пола, имају право да траже свој материјални напредак и духовни развој у слободи и*

⁴¹ Цитирано према: Р. Пешић, Међународна организација рада, нав. дело, стр. 8.

⁴² П. Јовановић, Радно право, нав. дело, стр. 94.

достојанству, у економској сигурности и са једнаким могућностима; (б) остварење услова за постизање ових резултата требају да буду главни циљ сваке националне и међународне политике; (в) сви програми акције и подузетих мера на националном и међународном плану, нарочито у економској и финансијској области, треба да буду оцењени с тог гледишта и прихваћени само ако помажу, придоносе, а не да спречавају извршење овог основног циља; (г) Међународна организација рада мора, у односу на овај основни циљ, да испитује и разматра у међународном оквиру све економске и финансијске програме акција и мера; (д) у остваривању задатака који су јој поверени, Међународна организација рада може, водећи рачуна о свим одговарајућим економским и финансијским факторима, да укључи у своје одлуке и препоруке све одредбе које буде сматрала да су за те сврхе подесне.

Декларација потврђује примарност социјалних циљева у међународној политици.⁴³ За остварење ових циљева Конференција утврђује свечану обавезу Међународне организације рада (III део Декларације) да помаже земљама спровођење програма који имају за циљ: (а) остваривање пуне запослености и подизање животног стандарда; (б) запошљавање радника на радним местима на којима ће они моћи у пуној мери да искажу своје способности и своја знања и да у што већој мери допринесу остварењу заједничког благостања; (в) у сврху остварења овог циља, спровођења у дело, путем одговарајућих јемства за све заинтересоване, подржат ће се могућности оспособљавања као и одговарајућа средства за олакшање премештања радника, укључијући и миграцију радне снаге и насељавање; (г) могућност једнаког учешћа за све у напредним тековинама у погледу плата и зарада, трајања радног времена и друге услове рада, укључујући и обезбеђење минималне зараде потребне за живот свих запослених и оних којима је потребна таква заштита; (д) стварно признање права колективног преговарања и остварење сарадње послодаваца и радника за трајно побољшање организације производње, као и сарадње радника и послодаваца у изради и примени социјалне и економске политике; (ђ) проширење мера социјалног осигурања како би се осигурао основни приход свима онима којима је потребна таква заштита, као и потпуна медицинска заштита; (е) одговарајућу заштиту живота и здравља радника на свим пословима; (ж) заштиту материнства и деце, посебно децу раднике; (з) одговарајући ниво исхране, становања и средстава за разоноду и културу; (и) осигурање једнаких образованих и стручних могућности.

Може се рећи да међународно радно законодавство стварно почиње да се гради са оснивањем МОП-а, са првим конвенцијама и препорукама, које ово међународно тело почиње да доноси још на првом заседању, одржаном у Вашингтону, 1919. године. Тако већ читаво столеће Организација рада развија и усмерава своју активност у служби човечанства. Осећај правде и хуманости, поштовање људских права, борба за достојанствен рад проткана спознајом да трајни светски мир мора базирати на основама социјалне правде, определили су не само оснивање Међународне организације рада 1919. године, већ су дефинисали и циљеве, задатке и будуће активности организације.

Битне одлике њеног деловања су: сталност, непрекидност, универзалност и трипартиитност. Сталност Међународне организације рада указује да није *ad hoc* организација која се бави актуелним, горућим проблемима, већ континуирано и трајно

⁴³ Р. Пешић, Међународна организација рада, нав. дело, стр. 84.

ради на побољшању радних и животних услова радника. Организација има задатак да перманентно проучава проблеме из области рада и социјалне политике, предузима мере у циљу отклањања и решавања ових проблема.

Непрекидност у деловању МОП-а је последица континуитета њеног постојања и рада. Организација није престајала са радом ни у току Другог светског рата.

Универзалност као карактеристика се везује за масовност чланства организације рада, као и за општост питања којима се бави. И из уставних одредби МОП-а виде се претензије да постане универзална организација.

Најбитнија карактеристика МОП-а је у њеном трипартитном карактеру. На конференцијама Међународне организације рада у састав делегација земаља чланица, поред представника влада, равноправно су заступљени представници послодаваца и представници радника. У трипартизму је кредибилитет и ауторитет њеног делања. Она по томе заузима јединствено место међу свим другим међународним организацијама и представља једину међународну организацију где радници и послодавци могу пуноправно, са међународне трибине, да се боре за своја права и учествују у доношењу свих одлука.⁴⁴

Деловање Организације путем трипартизма рада (сваки делегат има право да гласа индивидуално о свим питањима која су на дневном реду Генералне конференције) и ефикасност у остваривању постављених циљева подржани су компатибилном, кохерентном организационом структуром. Према Уставу Међународне организације рада (чл. 2) њена организација састоји се од: 1) Генералне конференције представника држава који је најважнији орган, јер је у њеној надлежности нормативна функција - доношење конвенција и препорука, као најважнији извор међународних стандарда рада; 2) Административног савета који усмерава и координира активности Организације; и 3) Међународног бироа рада који има улогу извршног и административног органа организације. Уједно, он врши улогу сталног секретаријата Међународне организације рада.

Од оснивања до данас МОП развија широк круг активности у циљу реализације постављених задатака. Своје циљеве МОП остварује различитим методама: успостављањем међународних стандарда, техничком сарадњом, разменом информација и публикација, семинарима; истраживачким радом и сл.⁴⁵ У складу са њеним конститутивним документима и праксом, делатности Организације се могу сврстати у: 1) нормативне; 2) научно-истраживачке; и 3) практичне активности. Не занемарујући значај, сврху и домаћај осталих активности МОП, рад у нормативној сфери –доношење конвенција и препорука који су носиоци универзалних међународних стандарда есенцијална је делатност Организације, њен атрибут и сврха. Ови инструменти имају највећу важност, не само због броја држава које су њима везане, већ и због великог броја радноправних и социјалних питања која су њима уређена. Остале две активности у основи служе припреми терена за доношење конвенција и препорука, као и пренос искустава, превасходно развијених земаља, слабије развијеним чланицама у креирању и спровођењу социјалне политике и креирању националног законодавства по питањима којима се бави МОП.

⁴⁴ Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 381.

⁴⁵ Б. Лубарда, Лексикон индустријских односа, Радничка штампа, Београд, 1997. године, стр. 117.

Са глобализацијом и социјалним кризама ове активности све више добијају на значају. И данас, као „стогодишњак“, Међународна организација је „трајни облик институционализоване сарадње држава чланица чији је задатак да својим активностима обезбеђују побољшање радних, економских и социјалних услова запослених лица“.⁴⁶

3.2. Конвенције и препоруке МОП извор међународних стандарда рада (општи приступ)

Међународни стандарди рада као нормативна супстанца међународног радног права и као међународни минимални правни стандарди, врше снажан утицај на побољшање услова живота и рада радника и међународну хармонизацију радноправних система са тежњом ка унификацији.⁴⁷ О еволуцији међународних стандарда рада, са аспекта савремених и цивилизацијских поимања слобода и права човека, може се говорити тек са оснивањем Међународне организације рада. Сходно томе, међународни радни стандарди су садржани, пре свега, у актима Међународне организације рада, као и у начелима фундаменталних аката Уједињених нација и регионалним изворима на које се последњих деценија у великој мери ослањају извори обухваћени међународним радним правом. У фундаменту, када се каже стандарди рада мисли се на нормативе Међународне организације рада. Конвенције и препоруке представљају најзначајније опште правне акте које у вршењу нормативне делатности, доноси Генерална конференција МОП-а. Овим актима изграђују се основне норме и општи принципи у области рада и социјалне политике, другим речима стандарди рада. Као супстанца међународног радног законодавства стандарди рада обезбеђују једнообразност у регулисању услова рада (до униформности). То је основ ефикасније заштите, већих права радника унутар сваке државе, јер се унификацијом норми на међународном нивоу поставља минимални праг права, и заштите радника, испод кога се не може ићи. Међународна организација рада тиме испуњава идејне задатке који произилазе из оснивачког акта ове Организације, према којем она „треба да проучава и решава проблеме рада и социјалне политике у међународним размерама, односно да ради на побољшању услова живота и рада радних људи“. У највећој мери су наведени циљеви и задаци остварени нормативном делатношћу.

Сврха нормативног деловања МОП-а је потреба проналажења делотворног модуса имплементације унификованог међународног поимања и третирања услова рада у национална радна законодавства.⁴⁸ Усвајање конвенција и препорука које су примарни извор међународних радних стандарда, чини кичму рада и главно средство акције МОП у односе баланса снага капитала и рада. Конвенције и препоруке су „колевка“ међународних стандарда рада.

Изузев изнимних законодавних одредаба појединих тела и комисија, може се рећи да се међународно радно законодавство стварно почиње градити са првим

⁴⁶ Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 3.

⁴⁷ А. Петровић, нав. дело, стр. 2.

⁴⁸ О улози Међународне организације рада у усвајању новог руског Законика о раду (1. фебруар 2002. године) види више: N. Lyutov, The Role of the ILO in the Adoption of the New Russian Labour Code, у: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer Law International, стр. 163-177.

конвенцијама и препорукама, које ово међународно тело доноси још на првом заседању, одржаном у Вашингтону, 1919. године. Овим инструментима Међународна организација рада је дала ауторитет свом деловању. Основ тога лежи у универзалности, трипартизму и флексибилности стандарда рада. Већ је доношење прве конвенције, 1919. године, о осмочасовном радном дану и 48-часовној радној недељи, утицало да су многе земље свеле радно време на ову границу, тако да је она убрзо постала, у погледу трајања радног времена, опште прихваћен норматив. Од прве конвенције, до данас, конвенцијама и препорукама нормирана је скоро цела област радних односа и бројна питања социјалног аспекта. Готово да нема области која није правно покривена стандардима рада. Они чине обиман *међународни кодекс рада* – за који се каже да представља „један међународни *corpus juris* социјалне правде“. Овај комплексни норматив по својој свеобухватности и кохерентности нема пандана у другим областима међународног права.⁴⁹ С обзиром на стандард који је предмет регулисања одређене конвенције или препоруке, можемо их поделити у неколико група:

- основна људска права на раду и у вези са радом (слобода удруживања, забрана принудног рада, једнакост у запошљавању и занимању);
- запошљавање, политика запошљавања, службе за запошљавање, професионална оријентација и стручно оспособљавање, рехабилитација, запошљавање особа са инвалидитетом);
- услови рада (плате, радно време, ноћни рад, недељни одмор, плаћени годишњи одмор, заштита на раду);
- администрација рада (инспекција рада, трипартитно саветовање);
- индустријски односи и партиципација (колективно преговарање);
- социјална политика.

Сходно комплексности садржаја и области које покривају, према Уставу МОП-а стандарди рада су суштински стуб развоја мира, а примена стандарда се види као витална и нужна за социјалну стабилност, економски прогрес и трајни мир.⁵⁰ Филадельфијска декларација даље промовише и развија овај приступ, средства и методе остваривања. Међународни стандарди рада о условима рада и другим питањима са подручја рада и социјалне сигурности, доносе се у форми конвенције или препоруке. Могућност избора – конвенција или препорука, поставила се након 1919. године, када се уз конвенције појавио нови акт – препорука. Расправа око типа правних инструмената којима ће Организација уређивати питања из области рада, захуктала се још пред Комисијом за међународно радничко законодавство.⁵¹ Једна страна је сматрала да се неће постићи значајан напредак ако легислатива буде само саветодавног карактера, друга страна је изражавала бојазан због негативних реперкусија које би могле настати као последица правно обавезујућег карактера међународних радноправних норми и њиховог утицаја на национално радно право.⁵²

⁴⁹ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, нав. дело, стр. 9.

⁵⁰ Нав. дело, стр. 31.

⁵¹ Комисија за међународно радничко законодавство је формирана Версајским уговором о миру, са задатаком да предложи потребне мере ради побољшања положаја радника, те предлог облика сталне организације која би у сарадњи с Друштвом народа и под њеним вођством наставила са наведеним истраживањем и оцењивањем.

⁵² Слично: L. Betten, *International labor law*, Kluwer, 1993, стр. 9.

Правне последице ових инструмената за државе чланице МОР-а, и за оне које их уврсте у национално законодавство су различите. Обавезе држава чланица зависе од форме међународних стандарда рада. Односно, зависно од тога да ли су садржани у (ратификованим) конвенцијама или (акцептираним) препорукама МОР-а. У првом случају представљају правно обавезујуће норме, а у другом параправне, више социјалне – политичке норме (*common social conscience*).⁵³

Конвенције су, иза Устава МОР-а, главни законодавни акти. Поступак њиховог доношења је сложенији и траје дуже време (до три године), како би се брижљиво припремио терен за доношење међународних стандарда и да би се осигурао одговарајући ауторитет и легитимитет универзалним међународним радним стандардима. Конвенција се доноси по правилу у поступку двократне дискусије, тј. дискусије на два заседања Конференције, како би овако важан међународни инструмент могао бити прихватљив за велики број земаља чланица и поред различитог степена њиховог економског и социјалног развитка, као и за социјалне партнере. Усвојени текст по правилу представља средње решење прихватљиво за већину земаља чланица, а конвенција је коначно усвојена када на пленарној седници Конференције добије двотрећинску већину.⁵⁴ Земље чланице су дужне да донету конвенцију поднесу надлежним властима на ратификацију (у правилу је то законодавни орган) у року од дванаест месеци од усвајања конвенције.⁵⁵ Ратификована конвенција има нормативно, правно обавезујуће дејство, са снагом закона, односно јачом правном снагом од домаћих прописа. То значи, да се у случају колизије између домаћих правних аката и ратификоване конвенције, примењује конвенција. Чином ратификације држава се обавезује на поштовање одредаба конвенције десет година.

Насупрот ратификованим конвенцијама, препорука нема правно обавезујуће дејство. Препоруке се акцептирају (прихватају). У изградњи међународног радног законодавства искристализовала се пракса када препоруке уређују одређено радноправно питање. У основи, сходно тој пракси, препоруке се доносе као замена за конвенцију или допуна конвенцији. Препорука донета као самостални акт, на изврстан начин „сведочи“ о непостојању конвенције, али представља и припрему за доношење конвенције у датој ствари.⁵⁶ То из разлога јер је у питању тако сложен стандард, да Конференција рада сматра да се нису стекли услови за унификацију дате материје (у форми конвенције), или када за то није погодно услед крупних разлика у погледу привредно-социјалног развоја појединих земаља чланица. Ипак, на овај се начин међународна јавност упознаје с постојањем одређеног проблема у области рада и социјалне сигурности, и о неопходним мерама решавања истог, чиме се уједно државе

⁵³ Б. Лубарда, Лексикон индустријских односа, нав. дело, стр. 118.

⁵⁴ Б. Лубарда, Лексикон индустријских односа, нав. дело, стр. 100.

⁵⁵ У основи постоје два концепта ратификације међународних конвенција рада: монистички и дуалистички. Сходно монистичком концепту, самим чином ратификације конвенција се аутоматски укључује у унутрашње право/правни поредак и постаје обавезна за све који примењују, и на које се примењује право (право САД, Француске, Мексика, Србије). Према дуалистичкој концепцији сам чин ратификације није довољан за укључивање у унутрашње право, већ је за инкорпорацију неопходно преузети додатне правне радње, тј. да се донесу посебни прописи, измене у националном законодавству.

⁵⁶ В. Брајић, Радно право, Београд, 1987. године, стр. 64.

подстичу на доношење националних прописа о тој материји. Већина тих питања, након одређеног времена, ипак је нормирана конвенцијом.⁵⁷

Препорука као допуна конвенцији у нормирању одређеног радноправног питања, пропратни је акт који садржи посебна правила, упутства са додатним објашњењем одређене опште одредбе прописане конвенцијом уз коју се препорука доноси. У овом случају препоруке садрже детаљније одредбе како треба поступити у реализацији конвенције, те се у великом броју случајева прописују виши стандарди из области рада и социјалне сигурности него што је то гарантовано конвенцијом, којом се због своје нарави унификају одређени институти, али само у свом нужном минимуму. Тако се уврежила пракса да се о неком питању прво усвоји конвенција, а затим о истој и препорука.⁵⁸

Препорука је примарни инструмент и код питања која обухватају стандарде техничке природе и којима су својствена честа прилагођавања објективним датим околностима у разним државама, или су такве природе да о њима постоје велике разлике у пракси од државе до државе. У тим двома ситуацијама избегава се уређење материје конвенцијама јер се због строгих међународних обавеза не би могле остварити, па се прибегава нормирању путем препорука. Најчешћи предмет тих препорука су колективни радни односи, професионално оспособљавање, становање радника, те упошљавање жена са породичним обавезама.⁵⁹

У случају да не успе покушај уједначавања одређеног института доношењем конвенције на Генералној конференцији МОП-а јер је предлог добио обичну, а не двотрећинску већину, Конференција непосредно одлучује хоће ли предлог такве конвенције упутити редакцијском одбору ради њене преквалификације у препоруку, како би се ипак донекле спровела унификација института, али средством које је еластичније и пружа државама већу слободу одлучивања о примени одредаба препоруке у националном законодавству.⁶⁰

Дистинкција инструмената којима се уређује и промовишу стандарди рада на конвенције и препоруке, како је наведено, није питање *ad hoc* избора. Начин на који ће се регулисати поједина питања из области рада, социјалне сигурности, и сл., је

⁵⁷ Такви су примери: Препорука бр. 20 о инспекцији рада из 1923.; Препоруке бр. 67 и 69 о социјалној сигурности из 1944.; Препорука бр. 119 о престанку запослења из 1963. године.

⁵⁸ Такви примери су: Конвенција о незапослености, 1919.; Конвенција о једнаком поступању према страним и домаћим радницима у погледу одштете због несреће на раду, 1925.; Конвенција о осигурању за случај болести индустријских и трговачких радника и кућне послуге, 1927.; Препорука бр. 29 о општим начелима осигурања за случај болести; Конвенција о поступку одређивања висине минималне зараде, 1928.; (Препорука бр. 30 о примјени механизма за одређивање минималне зараде из 1928.); Конвенција о сигурности при употреби хемикалија на раду, 1990.; Конвенција о ноћном раду, 1990.; Конвенција о радним условима у хотелима, ресторанима и сличним творевинама, 1991.; Конвенција о заштити радничког потраживања у случају инсолвентности његовог послодавца, 1992.; Конвенција о спречавању главних индустријских несрећа, 1993.; Конвенција о раду с непуним радним временом, 1994.; и др.

⁵⁹ Функције препорука више у: N. Valticos - Potobsky, *International labour law* 62-63; Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, књига прва: радни односи (I), Загреб, 1969, стр. 191; А. Равнић, *Основе радног права*, Правни факултет у Загребу, Загреб, 2004, стр. 613.

⁶⁰ А. Билић, Б. Буклијаш, *Међународно радно право (уз посебан осврт на Међународну организацију рада)*, Сплит, 2006, стр. 35.

објективно условљен и практично је нужен због разлика у правној снази и дејству конвенција и препорука.⁶¹ Наиме, конвенције су јаче правне снаге од препорука. Након ратификације имају снагу закона (или чак вишу снагу од закона), док препоруке представљају упутства, сугестије и смернице државама чланицама да предузму одговарајуће мере законодавне и управне природе у реализацији конвенције. Обавезе држава чланица у погледу препоруке су више моралног карактера. Препоруке су, у суштини, „меко право“ („soft law“).

Због своје необвезујуће правне снаге, организације радника стоје на становишту да је што већи број радноправних питања нужно регулисати конвенцијама, а препоруке при том морају служити као допуна конвенцијама и смернице за национална законодавства у погледу нормирања одређеног питања. На другој страни, послодавци подупиру схватања према којем је што већи број питања из области рада пожељно уредити препорукама, како би у већој мери могли користити „еластичне слободе“ које им оне омогућавају у уређивању услова рада и запослења. Тај маневар флексибилности је нарочито велики у подручју престанка радног односа. Уређење материје препоруком преферирају, како се истиче, нарочито високо развијене земље, које га подстичу, преносе и намећу земљама у развоју.⁶² Ранија бојазан да ће препоруке у пракси истиснути захтеве за конвенцијама показала се неоснованом. Штавише, помоћу њих се лакше доносе конвенције. Због тога препоруке имају посебно значење у међународном радном и социјалном законодавству те их, као такве, мора и даље задржати као саставни део нормативне делатности МОП-а.⁶³

Спровођење надзора над применом међународних стандарда рада је, из наведених разлога, од круцијалног значаја за њихову стварну и ефикасну примену у националним оквирима. У сврху осигурања примене међународних стандарда рада, МОП је успешније и ефикасније него друге међународне организације, успоставила систем међународног надзора над испуњавањем обавеза које су државе преузеле на основу усвојених међународних стандарда рада, или чланством у организацији. Сходно Уставу МОП-а, надзор се заснива на две врсте процедуре, које су се током година њеног рада развијале. Прва је тзв. *извештајни поступак*, и заснива се на провери извештаја од стране Комитета експерата које су државе дужне да периодично (годишње) достављају Међународном бироу рада, о мерама предузетим за примену одредаба ратификоване конвенције (чл.22. Устава); друга пак, предвиђа проверу, од стране анкетних комисија, рекламација – приговора које подносе професионалне организације радника или послодавца Административном одбору, или жалбе држава чланица Међународном бироу рада МОП-а, против друге чланице која, према његовом мишљењу, не осигурава примену конвенције на задовољавајући начин, а коју су обе чланице ратификовале (члан 24. - 26. Устава МОП) – тзв. *жалбени поступак*.

⁶¹ П. Јовановић, Радно право, нав. дело, стр. 98.

⁶² Наведено према: А. Петровић, Међународни стандарди рада, нав. дело, стр. 33.

⁶³ А. Билић, Б. Буклијаш, нав. дело, стр. 40.

4. Обележја међународних стандарда рада

Стварање међународног радног законодавства је довело до знатног проширивања чиниоца који утичу на стварање нових правила међународног права, увршћивањем у њих поред представника влада и представнике двају других заинтересованих фактора – радника и послодавца. Ово представља једну велику новину, специфичност и посебну карактеристику у међународном – правном поретку и међународно правним односима.⁶⁴ Смисао такве кохезионе структуре је у балансу интереса, различитих са правног и својинског аспекта. Устав МОП-а започиње констатацијом, да „општи мир може бити заснован једино на социјалној правди“. Слобода, једнакост, економска сигурност и достојанство на раду су још у првим – круцијалним документима о људским правима, донетим после Првог светског рата, препознате као клице развоја социјалног мира и социјалне правде. Уједначавање интереса оличено у унификованим стандардима рада (у нужном минимуму), поставља на тржиште рада већу равноправност „у игри економске понуде и тражње,“ из које произилази социјална правда и социјални мир. Другим речима, међународни стандарди рада унификацијом норми утичу на међународну конкуренцију, генеришући социјалну правду чиме доприносе стабилизацији међународног мира. Тиме су стандарди рада не само норма, већ и узор, синтеза, мерило вредновања фундаменталних слобода, права на раду и по основу рада. Раскорак између тежње ка универзалности, унификацији фундаменталних слобода и права човека на међународном плану, и специфичности сваке државе које произилазе из расположивих материјалних извора, даје својеврстан печат обележјима стандарда рада. Као битна обележја међународних радних стандарда су: универзалност, трипартизам и све више флексибилност услед промена које диктирају савремене тенденције развоја.

5. Појам пристојног рада

Рад је важан део живота сваког људског бића. Он даје суштинску димензију квалитету живота, пре свега због времена које човек проведе радећи (претежни део животног века), затим због социјалне интеграције и, самопоштовања појединца који се радом остварује. Према Хегелу, рад је „основно збивање човековог живота, као збивање које трајно и стално влада целим бићем човека, при чему се мења и само његово биће“. Рад је *sine qua non* свим радно ангажованим лицима, и основни, егзистенцијални циљ радно способним лицима која су у вољној или невољној незапослености. Глобално, економска и социјална сигурност на раду и у животу је универзална тежња. Радни људи, неовисно да ли су то запослени у јавном, приватном сектору, samozaposлени, у ма ком друштвеном систему без обзира на степен развоја истог, на струку, професионалну оријентацију, интелектуалну разину, противе се дискриминацији, принудном раду и, нарочито, запошљавању деце, жена (жена – мајки) на ризична, опасна и по здравље, радне способности штетна радна места. Затим, желе слободу удруживања, колективног преговарања, право на партиципацију, и сл. Једном

⁶⁴ Р. Пешић, Радно право, Научна књига, Београд, 1966. године, стр. 375.

речју, сваки човек жели пристојан рад у достојанственим и безбедним условима, са адекватно пристојном зарадом, која омогућава пристојан, живот достојан човека.

Шта је „пристојан рад“? Шта један рад конституише у „пристојан рад“ и у „пристојно радно место“? Која је мера „пристојности“? Колико пристојних послова, радних места има у једном друштву? Које предузеће, установа има квалитет пристојности? Који проценат радника има пристојно радно место? Да бисмо дали одговор на ова и многа друга питања, морамо поћи од извора идеје пристојног рада.

Сама идеја и концепт пристојног рада промовисана је од стране Међународне организације рада. На 87. заседању Опште конференције, у извештају генералног директора Међународног бироа рада, под овим називом истакнуто је: „Примарни циљ МОП-а, данас је, да унапређује могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног посла, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“.⁶⁵ На основу идејног концепта произилазе шест димензија пристојног рада, које детерминишу пристојан рад као општи циљ. То су: могућност или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду.

Пристојан рад има различито значење за различите категорије људи. За децу, пристојан рад значи *да уопште нема рада* (или у крајњој линији да рад није у сукобу са стицањем њиховог образовања). За одрасле који су тренутно запослени, пристојан посао углавном значи *адекватно плаћен посао, без прекомерних радних сати*. За незапослене, пристојан рад подразумева *наћи посао*, и то брзо га наћи. За старије који нису дуже економски активни, пристојан рад подразумева *примање адекватне пензије по основу ранијег запослења*. За младе незапослене и економски активне жене, оно што треба додатно узети у обзир је њихова релативнија позиција у односу на друге незапослене, и надасве, економски активне мушкарце.⁶⁶

Највећи допринос концепције пристојног посла, је у томе, да се квалитет рада, односи на раду, услови рада, и свеукупни амбијент радног ангажовања процењује на један садржајнији начин, уз примену шире лепезе стандарда рада. Наиме, да би запослени био задовољан послом који обавља, није довољно само да рад буде добро плаћен, ни само сигуран. Неопходно је, да се кумулативно испуни читав низ како квалитативних, тако и квантитативних чинилаца - од једнаких шанси за запослење до достојанства на раду.

У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део стандарда МОП-а укључујући и све основне. Тако да се екстензијом пристојног рада шири и цео сет међународних стандарда рада. Практично, пристојан рад је компилација радних стандарда утканих у један сегмент – пристојност рада. Пласирањем идеје пристојног рада МОП је дала аутентичан одговор на тенденциозну маргинализацију њене активности у условима глобализације. Од свог оснивања 1919. године, МОП је усредредила сва залагања ка промовисању права на рад, слободе рада, искорењивању

⁶⁵ Идеја пристојног рада промовисана је на 87. заседању Опште конференције Међународне организације рада, 1999. године. *ILO, Decent Work, Report of the Director-General*, 87th, Session, Geneva, June, 1999, Интернет: <http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc87/index.htm> (2009)

⁶⁶ D. Bescond, A. Chataingnier, F. Mehran, Seven indicators to measure decent work: An international comparison, *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 205.

свих облика принудног рада пре свих дечијег, затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запослењу, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, индустријским односима, и друго. Залагања МОП-а на што успешнију реализацију ових циљева се последично одражава не само на њеним тематским годишњим извештајима, саветодавној политици, техничкој сарадњи, обуци (тренинзима) и оперативним активностима, већ највише у бројним конвенцијама и препорукама које је Организација рада усвојила током последњих сто година. Рад МОП-а на промоцији пристојног рада одражава подједнако, и континуитет и иновације деловања МОП-а, у разматрању питања у области рада и односа на раду.⁶⁷

5.1. Стандард пристојног рада

Према идејној платформи Међународне организације рада пристојан рад је важан циљ сам по себи. Он је основна карика и есенцијални чинилац у доприносу одрживом развоју. Постизање стандарда пристојног рада је, с тога аспекта, не само економски, већ и политички циљ. Као растућа потреба радног човека данашњице, испуњење захтева пристојног рада је својеврстан изазов савременог радног законодавства. Евидентно у свету преовлађује број радно способних лица који средства егзистенције себи и својој породици, обезбеђују радом из радног односа. У том смислу, интелектуални допринос пристојног рада је више од давања елегантних, епохалних израза циљевима и подручјима рада МОП-а. Стандард пристојан рад се налази изнад свега наведеног, обезбеђујући јединствене оквире за његова главна подручја рада. *De iure* пристојан рад је својеврсна кодификација законодавне активности Међународне организације рада. Пристојан рад се може посматрати као средство синтезе суштине мисије МОП-а и њених подручја рада у једном јединственом и језгровитом маниру.⁶⁸

Међународна организација се није задржала само на пукој промоцији идеје. Напротив, израђен је значајан број студија, програма о пристојном раду. Оне обухватају и саветовања, консултације, разраду модела, стратегија, конципирање политике, установљавање и развој индикатора пристојног рада, емпиријска мултидисциплинарна истраживања о међусобним везама и синергијским ефектима различитих компонената пристојног посла, а у циљу промоције пристојног рада на националном нивоу. Тај корак је вид „трансплантације“ концепта пристојног рада за *de facto* спровођење. Свеукупан приступ пристојном раду, и у основи и оквирно, мора аналитички да задовољи структуралне и институционалне различитости, и тиме олакша универзалан приступ ка свету рада. Потребно је премостити јаз који намеће захтев универзалности на међународном нивоу са потребама посебности и јединствености на националном плану. Циљеви пристојног рада имају вредност само у реализацији кроз цео спектар институционалне и развојне различитости.⁶⁹ Таква парадигма испуњава стандарде пристојног рада МОП-а.

Образац (модел) пристојног рада се не односи само на раднике у формалном, званичном сектору, већ и на раднике у неформалном сектору (нпр. радници на

⁶⁷ Нав. дело, стр. 3.

⁶⁸ Исто.

⁶⁹ Нав. дело, стр. 4.

надници), samozапослене, и раднике запослене у домаћинствима. Наиме, радна популација у свим друштвима има иста стремљења. Желе слободу рада, слободу удруживања, противе се дискриминацији, мобингу, неоправданом отказу. Теже ка чвршћим правним оквирима за сигурност запослења и социјалне заштите, да путем социјалног дијалога учествују у доношењу одлука које се тичу њиховог рада и живота, подједнако и на нивоу предузећа, и на нивоу државе, и на регионалном и међународном нивоу, партиципацији у пословању и добити, раду у достојанственим и безбедним условима са одговарајућом, за живот пристојном зарадом. Пристојан рад за пристојан живот, у најкраћем би гласила основна једнакост. У готово свим Извештајима МОП-а наглашено је: да би концепт пристојног рада задржао значај, треба да осигура пристојан живот.

Ова стремљења су истакнута још у Филаделфилској декларацији. У Првом делу Декларације наглашена су четири основна начела, као темељи на којима се заснива свеукупна делатност МОП-а, који су уједно и задаци целокупне међународне заједнице. А то су: а) рад није роба; б) слобода говора и удруживања неопходан је услов трајног напретка; в) сиромаштво, ма где постојало, представља опасност по благостање свих; г) борба против оскудице треба да буде вођена неуморно и енергично унутар сваке нације и сталним концентрисаним међународним напорима ...

Стандарди пристојног живљења укључују елементе који излазе из сфере запослења и рада. Та чињеница, проширује програм деловања и опсег укључених актера, имплицира постојање социјалних механизма који успешно трансформишу пристојан рад у пристојан живот, са међупростором који је премошћен другим учесницима, нпр. државом. Многе основне потребе, попут здравства, образовања, безбедности, грађанских права, не могу се аутоматски повезати са запослењем или радом, и евидентно је свеprisутан неуспех, и јасна реалност да се чак и добри приходи не могу превести у „добар социјални сервис“.⁷⁰

Пут од пристојног рада за запослене до пристојног живљења за све, условљен је читавим сплетом фактора чија синергија не значи увек и пристојан живот. Превасходно је важно дефинисати шта конституише пристојан рад. На пример, да ли је рад пристојан уколико укључује неке аспекте пристојног рада попут високе зараде или права на организовање, али уз ограничену социјалну заштиту? Постоје два приступа пристојном раду:⁷¹

- *ужа* интерпретација се фокусира на запослење, и концепцијски се везује за зараду, надокнаду, право гласа и мишљења, социјални дијалог. Ово је добро све док функционише, али јасно не иде довољно далеко. Многи радни људи који уживају пристојан посао, могу јамачно потврдити да он не значи неопходну гаранцију пристојном животу. То захтева да услови пристојности „изађу“ из домета запослења. У супротном, рад за ове запослене могао би остати „ограђено острво пристојности“, чак и снажно чувано, у оквиру океана флагрантне непристојности.⁷² Дакле, однос запослења као концепција, је далеко од универзалности. Штавише, у многим привредама у развоју

⁷⁰ A. Saith, Social protection, decent work and development, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006. стр. 127.

⁷¹ Нав. дело, стр. 134.

⁷² Исто.

већина радника би остала изван оквира ових референци. На пример, дугорочни однос запослења губи своју општу применљивост са порастом привремених, на одређено време заснованих радних односа, флексибилних послова, са скраћеним радним временом, рад код куће, мобилних радника, и слично;

- у *широј* интерпретацији пристојног рада главни фокус је на рад, а не запослење. Таквим концептом се проширује домет покривености за привреде у развоју и у транзицији. Квантитативно и квалитативно и ова интерпретација оскудева у универзалности. Неки радници, (на пример, рад у домаћинству укључује жене, децу и старије раднике), имају тенденцију да легислативно и статистички буду „невидљиви“. Не смемо игнорисати младе људе који још увек не чине део радне снаге, или оне који су напустили радни живот (пензионисани или стари људи), или они који су невољно искључени из рада (незапослени, инвалиди). Морају се укључити и лица која брину о пацијентима у њиховим домовима (тзв. *care worker*), јер и она имају тенденцију да измакну статистици, с обзиром да су ангажована код људи из групе која формално „не ради“. ⁷³ Концепт пристојног рада мора стога, да се односи на целу потенцијално радну популацију. У појмовном смислу покривеност мора бити заиста *универзална*. ⁷⁴

У сврху изградње адекватних параметара за мерење пристојног рада, Међународна организација рада је, на 18. Међународној конференцији посвећеној статистици у области рада 2008. године, између осталог, дала смернице за будући рад на мерењу пристојног рада. ⁷⁵

Аналитичка повезаност изискује потребу одређивања и пристојног живота. У апстрактном смислу, могао би се дефинисати на универзалном нивоу, то је неспорно. Међутим, у стварном – материјалном смислу неизбежно имплицира апсолутно различите нивое развоја међу богатим и сиромашним државама. Док би се неки елементи пристојног рада, попут права гласа, избора, социјалног дијалога и квалитета односа при запослењу могли дефинисати универзално, други – привредни елементи, попут зараде, реално не би могли. То намеће степен релативизма у дефиницији пристојног живота.

Институционални и политички оквири за достизање ових циљева морају се заснивати у свакој држави на њеној историји, традицији, нивоу дистрибуције ресурса, економији, социјалној структури, и другим специфичностима. ⁷⁶ У томе, у тој различитости је снага, узор парадигме/идеје пристојног рада – јединственост идеје реализована у тој различитости, до степена универзалности. Свака држава нужно мора да формулише сопствену, према својим личним приликама формулисану политику пристојног рада. У светлу ових специфичности, а у циљу амортизације концепцијских оквира пристојног рада, извршена је категоризација држава. Релативизација приступа концепту пристојног рада није деградација концепта, нити одступање од стандарда пристојног рада, већ само флексибилнији приступ идеји у циљу уважавања разлика, реалних потенцијала и доступних ресурса међу државама. Флексибилност је једна од

⁷³ Исто.

⁷⁴ Исто

⁷⁵ О томе више: 18th International Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24. November-5. December 2008. Интернет: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meeting-and-events/... (2010)

⁷⁶ D. Ghai, Decent Work: Universality and diversity, цит. дело, стр. 4.

одлика стандарда рада, којим се амортизује концепт пристојног рада у зависности од степена развоја, и тиме омогућава екстензија пристојног рада на ниво универзалности.

5.2. Модели пристојног рада

Узор пристојног рада је, дакле, универзална тежња. Међутим, компоненте које конституишу пристојан рад, морају се дефинисати сагласно капацитетима и степену развоја сваког друштва. Корак ка том циљу је „корак од хиљаду миља“, јер евидентно је, да смо данас суочени и изложени „раздору између света у коме радимо, и наде коју људи имају у бољи живот“.⁷⁷ Ово је последица јаза у примени права услед институционалних или практичних тешкоћа, или недостатка потребних ресурса. Универзалност концепта пристојан рад је, дакле, само начелна.

Једна од постојећих категоризација, заснована на класификацији међународних агенција, дели државе у три групе или „моделе пристојног рада“.⁷⁸

Они се могу описати као „класичан модел“, који укључује индустријске државе; „транзициони модел“, који сачињавају углавном земље које су прошле трансформацију или је процес трансформисања из комунизма ка тржишној привреди у току и „развојни модел“, који укључује земље у развоју. Унутар сваке категорије постоји прилично изражена разноликост, али је група земаља у развоју сасвим изузетна у овом смислу. Са аспекта пристојног рада, детерминишуће карактеристике ових модела односе се на радни статус и секторну дистрибуцију њихове радне снаге или радне популације; организовање радне снаге у синдикално/струковна удружења и друге професионалне организације; на јавне трошкове и трошкове социјалне сигурности као удела у укупном друштвеном производу.⁷⁹

Државе класичног модела имају процентуално висок удео радне снаге у плаћеном запослењу (око 75-90%); велики део радне снаге је ангажован у услужним делатностима (генерално између 60 и 80%) и у индустрији (између 10 и 20 %). У овом моделу је исказан и релативно висок удео радника који су чланови синдиката (обично између 25 и 50%), али овај број је значајно опао у већини земаља током последње две до три деценије, делом услед утицаја секторских промена у запошљавању, технолошких унапређења и интензивно појачане глобализације. Још једна одлика привреде овог модела је јавна потрошња и трошкови за социјално осигурање који чине релативно висок проценат у бруто националном доходу, обично између 35 и 45%, и 20 и 30% процената понаособ.⁸⁰ Пропорционални удео укупних државних и социјалних трошкова за социјално осигурање опада последњих година у већини земаља, што је одраз приватизације социјалног осигурања и пререструктурирања условљених притиском на буџет, између осталог и услед растуће глобалне економске интеграције.

Државе транзиционог модела (који је типичан за европске државе), упркос релативно ниском националном доходу по глави становника, карактеристично имају

⁷⁷ Из Извештаја Генералног директора МОП, 2001. год., В. Неппле, Rights at work, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006. стр. 72.

⁷⁸ Нав. дело, стр. 4-6.

⁷⁹ Исто, стр. 4.

⁸⁰ Исто, стр. 5.

висок проценат радне снаге ангажоване на плаћеном запослењу (углавном између 70 и 90%) и то у индустрији и услугама (између 60 и 80%). Ове пропорције су биле у снажном опадању са колапсом комунизма, и даље се крећу у том смеру. И код овог модела је, у односу на доходак по глави становника, удео трошкова државе за јавна и социјална давања релативно висок (између 30 и 40 % и 15 и 25% за већину држава).⁸¹

У државама развојног модела, већи удео радне снаге је ангажован у „атипичним“ радним околностима; релативно висок проценат рада обављају samozапослена лица или чланови породице, или су запослени у неформалном сектору – од 30 до 50% у полу-индустријализованим економијама и 70-90% у најмање развијеним земљама. Такође, и удео запослених у пољопривредном сектору је релативно висок – од 20 до 40% и од 40 до 70%. Процент радне снаге организоване у синдикате је различит и креће се од 5 до 15%, док је државна, јавна потрошња за социјално осигурање ниска у односу на бруто национални доходак – између 20 и 30% и од 5 до 10% у полу-индустријализованим економијама, и између 2 и 5% у најслабије развијеним земљама.⁸²

⁸¹ Исто.

⁸² Нав. дело, стр. б.

Глава II

ПРИСТОЈАН РАД И ФУНДАМЕНТАЛНИ ПРИНЦИПИ И ПРАВА НА РАДУ

1. Људска права – уводна разматрања

Људска права се могу дефинисати као: „*скуп етичких слобода, захтева, моћи и имунитета који заједно конституишу један састав етичке аутономије појединца као људског бића против државе*“.⁸³ Тековина су вековне борбе људи за заштиту од апсолутизма државне власти, за ограничење деспотизма владара. У људским правима је поштовање дигнитета личности, имунитет човека као бића у целости, у свим сферама остваривања његовог хуманума – личног, умног – физичког, породичног, имовинског, политичког, грађанског, социјалног, еколошког, и др. Низ није коначан, допуњују га нова права са развојем слободе, сазревањем свести и људске савести. Данас, људска права чине окосницу сваке правне државе која стреми владавини права, правди, а не самовољи и анархији. Међународни акти којима су успостављена људска права и слободе сматрају се „*класицима правне књижевности*“, јер су узор и минимални праг свих регулатива о правима човека на националном домену.

Стварање и промоција људских права на глобалном плану један је од основних задатака најважније универзалне међународне организације, Уједињених нација.⁸⁴ Уједињене нације су, током шездесет година постојања (основане су 1945. године) које су обележили успони и падови постале синоним борбе за људска права. Када се говори о људским правима и заштити људских права, пре свега се мисли на систем заштите људских права који се развио унутар организације Уједињених нација (даље УН), и под окриљем Повеље Уједињених нација.⁸⁵ У том смислу, акти УН су правна ризница међународних стандарда рада.

Појам „људска права“ – „права човека“, наводи се по први пут у Повељи Уједињених нација. Повељом се у остварењу уставних циљева позива на „унапређење и поштовање права човека и основних слобода за све“ (чл. 1.). Неколико година касније, тачније 10. 12. 1948. године, људска права су свечано прокламована од стране Генералне скупштине УН, усвајањем Опште декларације о правима човека.⁸⁶ Усвајањем Декларације је представљено опште виђење организације о питањима људских права гарантованих сваком људском бићу. Еленор Рузвелт је рекла како би

⁸³ Ради се о Велмановој (Wellman) дефиницији, коју смо преузели и прилагодили еквском наречју, из: М. Матуловић, Људска права и теорија људских права, Зборник Матице српске за друштвене науке, Нови Сад, бр. 88, 1990. године, стр. 85, наведено према: С. Јашаревић, Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским радним стандардима, Радно и социјално право, бр. 1/2008. године, стр. 176-177.

⁸⁴ М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић, Основи међународних људских права, Београд, 2007. године, стр. 56.

⁸⁵ „Службени лист ДФЈ“, бр. 69/45.

⁸⁶ Декларација је усвојена од стране Генералне скупштине Уједињених нација (A/RES/217), у палати Шајо у Паризу. Датум усвајања Опште или Универзалне декларације о правима човека, 10. децембар, обележава се као Дан људских права у свету.

Декларација могла бити „Magna carta“ за читаво човечанство.⁸⁷ Декларација представља увод у „еру људских права“. Тада је први пут у једном универзалном документу прихваћена концепција *природних људских права*. Основно полазиште Опште декларације је да су основна људска права неотуђива, да су изнад сваке власти и државе.⁸⁸ Потом су људска права потврђена у Пактовима Уједињених нација из 1966. године – Међународним пактом о грађанским и политичким правима и Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима. Значај регионалних аката у промовисању људских права и њихов утицај на међународно законодавство је знатан. Нарочит је допринос европског радног права, како некомунитарног права⁸⁹ тако и комунитарног права.⁹⁰ Значај и домашај ових аката расте сразмерно утицају ових организација. Посебно је законодавно интензивирао рад, последњих деценија, на нивоу Европске уније, о чему сведоче бројни акти, пре свега Директиве. Важан допринос људским правима дала је пракса Европског суда за људска права Савета Европе, у погледу кршења одредаба Европске конвенције о људским правима (1950. године).⁹¹ Такође је плодна прецедентна ризница у оквиру Европске уније. Пред Европским судом правде међу свим парницама спорови у вези са социјалном политиком Уније су по броју били на трећем месту.⁹²

2. Подела људских права

Подела људских права на грађанска и политичка, економска и социјална, културна, и касније еколошка, датира још од доношења Пакта о грађанским и политичким правима 1966. године, и Пакта о економским, социјалним и културним правима. У основи, подела људских права једино је прихватљива из разлога техничке природе. У функционалном смислу подела је беспредметна, јер дигнитет и унапређење људских права намећу нужну кохезију, однос комплементарности и узајамну интеракцију ради ефективног остваривања права човека. Немогуће је замислити било који сегмент права на раду, нпр., слободу рада без постојања општих грађанских и политичких слобода човека. Може се рећи да је дистинкција људских права плод редоследа настанка, развоја и признавања на историјском календару међународних односа. Тако су XVIII век најпре обележила грађанска права, XIX век политичка, а XX век економско-социјална права. Грађанско-политичка права се, стога, називају „права

⁸⁷ Интернет, Wikipedia.

⁸⁸ Данас се сматра да ова права немају само људи, већ и нерођена људска бића, и животиње и биљке. Наведено према: С. Јашаревић, нав. дело, стр. 177.

⁸⁹ То су акти донети у оквиру Савета Европе: Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода из 1950. год., Европске социјалне повеље из 1961. год., и Ревидиране социјалне повеље из 1996. год.

⁹⁰ То су акти у оквиру Европске заједнице, односно Уније: Повеља заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. год., и Повеља о основним правима у Европској унији (тзв. Повеља из Нице) из 2000. год.

⁹¹ Године 1955. поднета је прва представка Европској комисији за људска права, а Европски суд за људска права своју прву пресуду изрекао је 1961. године. Данас постоји неколико стотина томова пресуда и одлука – огромна збирка прецедената. О томе у: Ж. Дитертр, Изводи из најзначајнијих одлука Европског суда за људска права, Савет Европе, ЈП Службени гласник, 2006. године. О томе видети више: С. Јашаревић, Социјално-економска права..., нав. дело, стр. 179.

⁹² О томе више: С. Јашаревић, Социјално-економска права..., нав. дело, стр. 179.

прве генерације“, социјално-економска права су тзв. „права друге генерације“, док се у „трећу генерацију права“ сврставају право на здраву животну средину – еколошка права, право на развој, управљање националним изворима, заштита потрошача, и др.⁹³

Иако је у друштвеној реалности неминовна координација, синергија свих људских права, разлике које диктира *de iure* и *de facto* поступање државе у циљу њиховог остваривања, и даље су основ теоријским дуализму, дуплицитету и њиховом раздвајању. Наиме, грађанска и политичка права јемче једнакост свих грађана пред законом и штите од угрожавања лични интегритет и својину. Ова права су апсолутна и тренутна, и она се манифестују у уздржавању од свих активности, па и у апстиненцији државе у циљу уживања прокламованих права. За грађанска и политичка права довољно је само да се формално прокламују и директно не угрожавају. Насупрот њима, економска и социјална права су инструмент којим држава интервенише у приватну сферу појединца у циљу пружања подршке грађанима, појединцу или социјалној групи, породици као ћелији. На том основу даље их разврставају на „јефтина“ (права прве генерације) и „скупа“ права (социо-економска), која „коштају државу“, изискују расположивост економских ресурса за остваривање.

2. 1. О социјално-економским правима

*Социјално-економска права се могу дефинисати као скуп уставних, законских и других правила и принципа усмерених ка задовољењу егзистенцијалних (социјалних) потреба грађана и унапређењу социјалне кохезије и солидарности.*⁹⁴ Творцем социјално-економских права сматра се социолог Хуго Синзмер (Hugo Sinzheimer).

Циљеви ове групе права се углавном могу свести на два основна захтева:

1) право на минималну економску сигурност и 2) право на пуноправно учествовање у друштвеном животу.⁹⁵ Решавањем егзистенцијалних потреба с циљем задовољења минимума економске сигурности, држава омогућава друштвену инклузију грађанима, обезбеђује дигнитет појединца и живот достојан човека. Социјално-економска права омогућавају да појединци уживају тековине цивилизацијског развоја друштва, односно да грађани остваре приступ материјалним и духовним добрима заједнице.⁹⁶ Као и сва људска права и социјално-економска права су: универзална, неотуђива и међусобно повезана (корелативна). Она су незамењива када се ради, нарочито, о помагању слабијим члановима заједнице и имају вишеструку, пре свега, инклузивну улогу у друштву. Социјално-економска права су:

а) претпоставка сигурности и достојанства човека; б) основ друштвене и „економске“ демократије (нарочито у домену рада); в) обезбеђују баланс моћи и интересну равнотежу у заједници (запослених и послодаваца, сиромашних и богатих); г) доприносе смањењу друштвених тензија и сукоба (чиме се негује социјални мир);

⁹³ Даље разликовање грађанских, политичких, економских и социјалних права развио је британски научник Т. Н. Marshall (Маршал).

⁹⁴ Дефиниција сачињена на основу дефиниције Савета Европе, из: „Приступ социјалним правима у Европи: стварно стање“, Савет Европе, објављено у: Ревизија за социјалну политику, Загреб, 2003, бр. 2, стр. 10. Видети и: С. Јашаревић, Социјално-економска права..., нав. дело, стр. 178.

⁹⁵ О томе више С. Јашаревић, Социјално-економска права..., нав. дело, стр. 178 и даље.

⁹⁶ Исто.

д) обезбеђујући егзистенцију искорењују узроке социјалне патологије и криминала; ђ) представљају заштиту од социјалних ризика и неправде (уносе у друштво потребну количину социјалне правде); е) обезбеђује социјалну једнакост; ж) осигуравају економску независност појединаца; з) доприносе економском развоју.⁹⁷

Егзистенција социјално-економских права зависи од позитивне акције државе. Многа социјално-економска права не могу се реализовати без интензивне државне интервенције (нпр. организовање здравствене заштите). Она се остварују поступно путем мера економске и социјалне политике и социјалних програма.⁹⁸ Зато се и називају субстантивним правима, за разлику од грађанско-политичких права која су примарно процедуралне и институционализоване природе. Такође, истиче се да су грађанска и политичка права „тврђа“ од социјалних права, јер су субјективна и апсолутна у својој датости. То значи да се у демократским системима не би смела укидати, ни *ad hoc* мењати. Многи уставни ова права не дефинишу као права појединаца или група, већ као обавезу државе.⁹⁹ Социјално-економска права су дијаметрално супротна, каже се да су објективна, остварују се поступно, јер их у великој мери детерминише економски и социјални контекст. Зато, када је реч о тој групи права, Уједињене нације су увеле тзв. *принцип прогресивног остваривања*, што значи да су државе дужне да гарантују бар нужни ниво сваког права, да би се постепено, у складу са могућностима, ишло на што виши ниво у обезбеђивању социјалних права.¹⁰⁰

Специфична сфера коју покрива ова група права, релативна неодређеност, тешкоће у спровођењу су, свакако, разлог каснијег настанка и доцнијег сазревања идеје о неодвојивости социјалне сфере човека од грађанске, политичке, као услов социјалне кохезије, социјалне правде и социјалног мира. Услед тих дистинкција, има схватања да је примереније уместо појма „економска и социјална права“ користи појам „економски и социјални стандарди“, односно стандарди рада (R. Mishra).¹⁰¹ Термином „стандард“ нагласио би се атрибут прилагодљивости економских и социјалних права реалним, објективним околностима појединих држава. Један део теоретичара често не прави разлику између економских и социјалних права, тако да термином „социјално право“ или „социјална права“ покривају и економска и социјална права.¹⁰² Често су то чинили на више места у својим радовима и неки бивши југословенски писци који су се највише бавили и дали највећи допринос развоју социјалног права (Н. Тинтић, М. Ступар).¹⁰³

Неспорно је, да социјална и економска права граде, у номотехничком смислу, два паралелна система норми, која су целисходна и интерактивна у остваривању. Економска права су овлашћења над чиниоцима (факторима) рада – капиталом, радном

⁹⁷ М. Рудић, Људска права, Београдски центар за људска права, Београд, 2001, стр. 33.

⁹⁸ А. Eide, С. Krause, А. Rosas, (eds.) *Economic, social and cultural rights: a universal challenge*; цитирано према: А. Петровић, Међународни стандарди рада, нав. дело, стр. 1.

⁹⁹ М. Пајванчић, Коментар Устава Републике Србије, Konrad Adenauer Stiftung, Београд, 2009, стр. 93.

¹⁰⁰ С. Јашаревић, Социјално право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2010. год., стр. 87.

¹⁰¹ R. Mishra, *The Welfare State in Capitalist Society*, New Yourk, London, Toronto, Sidney, Tokio, Singapore: Harvester Wheatsheaf, 1990. Цитирано према: С. Јашаревић, нав. дело.

¹⁰² Више о карактеристикама социјално-економских права: Б. Шундерић, Социјално право, Правни факултет у Београду, Београд, 2009, стр. 165, и даље; и С. Јашаревић, Социјално право, нав. дело. Стр. 85-177.

¹⁰³ Цитирано према: Б. Шундерић, претходно наведено дело.

снагом, земљом). Њиховом експлоатацијом омогућава се стварање дохотка. Појединцу су ова права гарант обезбеђења средстава за задовољење основних људских потреба. Социјална права, како је дефинисано, обезбеђују гаранције појединцима, друштвеним групама, вулнерабилној популацији у случају да се нађу у стању социјалне угрожености (социјалне неизвесности) назависно од врсте социјалног ризика који је условио то стање, или ће условити (незапосленост, трудноћа, и др.). Реч је о правима која су, може се рећи, истовремено настала из истих друштвених и економских околности које су условиле њихов настанак, исте социјалне снаге су се бориле за њихово признање, и имају, неспорно, исти циљ. Ова права изражавају различите основе и методе којима се долази до истог циља. Циљ је постизање одређеног нивоа социјалне сигурности која мора бити најмање на нивоу доступном човеку, тј. његовом достојанству.¹⁰⁴ Све то указује да су економска права у односу на социјална права примарна. Вршењем економских права обезбеђује се стварање материјалних претпоставки за испуњење социјалних права. Без стварања дохотка, употребом предмета својине и радних способности појединаца и друштвених група, нема основа за уплату пореза и доприноса, а самим тим ни основа за пружање социјалних престација. Наравно да треба указати да су, с друге стране, социјална права у функцији вршења економских права.¹⁰⁵

Чињеница да социјално-економских права нема, у пренесеном смислу, без државне активности, затим, тешкоће у остваривању ових права, само су неки од разлога за скептицизам и неповољнији третман од стране правних теоретичара, у односу на грађанско-политичка права. У основи су одлике ових права послужиле за недостатак оправдања за њихово постојање. Тако нпр. Кранстон (Cranston) истиче да су ова права „луки идеали“ и „неостварљиве утопије“, или да се „дају али не јемче“ Лајбхолц (G.Leibholz).¹⁰⁶

Законитости друштвеног развоја не само да руше дилему о постојању социјалних права, већ истичу потребу да се модерна држава базира на владавини права, правди и правичности и гради друштво које тежи социјалној кохезији и социјалном миру. Таква заједница се не може замислити без социјално-економских права. Постоји једно екстремно гледиште према којем се економска и социјална права чак сматрају супериорним у вредносном смислу у односу на грађанска и политичка права. Припадници овог правца истичу да онима који умиру од глади, или су неписмени, слобода говора не значи много.¹⁰⁷ „Истина је“, како истиче проф. Јашаревић, „негде између“. Можда је најпримереније навести изјаву са Светске конференције о људским

¹⁰⁴ Нав. дело, стр. 166.

¹⁰⁵ Исто, стр. 167.

¹⁰⁶ Тачно је да нека социјална права нису утужива-директно, нарочито ако нису конкретизована законским правима и овлашћењима. За поједина права из ове групе често се практикује заштита пред европским, уставним и другим државним судовима (нпр. дискриминација у запошљавању, принудни рад, право на безбедне услове рада, право на синдикално организовање, и др.). О заштити социјалних права више у: Ж. Дитертр, Изводи из најзначајнијих одлука Европског суда за људска права, Council of Europe, 2006.

¹⁰⁷ Наведено према: С. Јашаревић, Социјално право, нав. дело, стр. 89.

правима одржане у Бечу 1993. године, да су сва права универзална, недељива и међузависна, те треба да буду једнако третирана.¹⁰⁸

Бивши амерички председник Рузвелт је у једном свом говору истакао: „Дошли смо да јасног закључка да стварна слобода појединца не може постојати без економске сигурности и независности...Људи који су гладни и немају посао су материјал од кога се праве диктатуре“.¹⁰⁹

Да су социјално-економска права реална у пракси, потврђује остваривање, или њихово неостваривање које подрива баланс у међународним друштвеним односима. Највеће полиичке револуције биле су инспирисане економским незадовољством и социјалним превирањима.

На све већи утицај и домашај овог конгломерата права скренуле су пажњу Уједињене нације оснивањем Комитет за економска, социјална и културна права 1987. године, у циљу праћења реализације прокламованих социјално-економских права. И, поједине светске организације за права човека, која су традиционално фокус интересовања усмеравале ка политичким и грађанским правима, почеле су да извештавају и помно прате трендове реализације социјално-економских права.¹¹⁰

Социјално-економска права услед своје свеобухватности, могуће је груписати на: 1) права целокупног становништва (општа права); 2) права запослених; 3) права вулнерабилних, осетљивих категорија (жена/мајки, деце, лица са инвалидитетом, миграната, старих особа).¹¹¹ Сходно теми, и у мери која не нарушава симбиозу са осталим правима човека, навешћемо само основна социјално-економска права из области рада. То су: 1) право на рад; 2) право на правичне, здраве и безбедне услове рада; 3) право на зараду; 4) право на стручно образовање; 5) право на посебну заштиту деце, младих жена; 6) право на посебну заштиту особа са инвалидитетом; 7) право на професионално организовање; 8) право на колективно преговарање; 9) право на колективну акцију; 10) право на учешће у управљању и одлучивању. Свако од ових права пропраћено је међународним стандардом утврђеним у конвенцији и/или препоруци Међународне организације рада. У томе је комплементарност и конвергенција међународних стандарда рада и основних људских права. Њиме се гради неоторив “бастион” заштитног радничког законодавства.

2.2. Социјално-економска права у међународним актима

Социјално-економска права нису „пуки идеали“ и „неостварљиве утопије“ (Cranston), већ су реалитет и захтев. У савременом свету све су масовније потребе човека из домена социјално-економских права.

¹⁰⁸ Р. Етински, Изједначавање међународне заштите економских, социјалних и културних права са међународном заштитом политичких и грађанских права, наведено према: С. Јашаревић, Социјално право, нав. дело, стр. 89.

¹⁰⁹ Преузето из: Људска права, (интернет брошура), Београдски центар за људска права, Интернет адреса: www.bgcentar.org.rs/documents/II5ecosoc (2009), стр.1. (2010)

¹¹⁰ У конкретном примеру је организација Human Rights Watch, и извештај о повредама социјално-економских права. На сајту: http://hrw.org/doc/?t=esc&document_limit=640,20 (2009)

¹¹¹ Уобичајена је подела социјално-економских права према броју субјеката на: индивидуална и колективна права. Као и сва људска права могу се поделити на: основна (базична) и изведена.

Социјално-економска права први пут се систематизована појављују у Немачкој у Вајмарском уставу 1919. године. Плодна законодавна активност на универзалном и регионалном плану допринела је да социјално-економска права не остану само пуке прокламације. Афирмацији социјално-економских права на међународном плану нарочито је допринело доношење докумената *sedes materiae*: Европске социјалне повеље из 1961. године, Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, Повеље Европске заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. године.

Са аспекта људских права, тиме и социјално-економских права, од фундаменталног значаја је допринос европског радног права, у подједнакој мери некомунитарно и комунитарно европско радно право. Под европским некомунитарним правом подразумева се радно право које настаје у оквиру Савета Европе.¹¹² Поштовање људских права у оквиру Савета постављено је за примарни циљ. То је резултирало потписивањем Европске конвенције о заштити права човека и основних слобода (Европске конвенције о људским правима), у Риму 1950. године.

Европска конвенција о људским правима из 1950. године је најважнији међународни инструмент о правима човека са аспекта ефикасности система међународне заштите права појединца, који је укључивао Комисију за права човека и Европски суд за права човека. Србија је ратификовала Европску конвенцију 2003. године,¹¹³ и тако прихватила обавезну надлежност Европског суда за људска права, чија је пракса од нарочитог значаја за слободу удруживања. Конвенција садржи две одредбе од значаја за сегмент социјалних права и то: члан 4. Конвенције који забрањује принудни и ропски рад, члан 11. Конвенције у коме је прокламована и гарантује се слобода удруживања, укључујући и слободу синдикалног удруживања и деловања. Такође, треба напоменути још једну одредбу која се на експлицитан начин односи на област социјалних права, а то је начело недискриминације (чл. 14) у погледу уживања права зајамчених Конвенцијом. То значи да ниједан закон, па самим тим ни закон у области радног и социјалног законодавства, не сме бити дискриминаторски.¹¹⁴

Промоцији социјално-економских права на међународном плану посебно је допринело усвајање Европске социјалне повеље (1961), Ревидиране европске социјалне повеље (1996). Затим, донет је Европски кодекс о социјалној сигурности (1964), Европска конвенција о социјалној сигурности (1977), Европска конвенција о правном статусу радника миграната (1977).¹¹⁵

Европска социјална повеља,¹¹⁶ односно и Ревидирана европска социјална повеља, сматрају се својеврсним „Социјалним уставом“ Савета Европе. Европска социјална повеља је комплементаран инструмент Европској конвенцији о људским правима која штити грађанска и политичка права. Европска социјална повеља, европски уговор, потписан 1961. год., у Торину, унапређује заштиту основних социјалних и економских

¹¹² Савет Европе као регионална међународна организација, настала после Другог светског рата (1949), инспирисана идејом (као што каже чл.1 Статута) да се створи организација која ће постићи највеће јединство својих чланица у оквиру уједињене Европе. Србија је 45. чланица од 2003. године.

¹¹³ „Службени лист Србије и Црне Горе“, бр. 6/2003.

¹¹⁴ О томе више: Б. А. Лубарда, Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004. године, стр. 41.

¹¹⁵ Цитирано према: Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 39.

¹¹⁶ Повеља је објављена у: European Treaty Series, No. 35, а Ревидирана у бр. 163.

права грађана држава потписница. Ступила је на снагу 1965. године, пошто је извршено пет ратификација, што је према одредбама Повеље предвиђено као услов за њено ступање на снагу.¹¹⁷

Социјалне Повеље садрже нека основна начела и (социјална) права. Повеља из 1961. године садржи 19 начела, а ревидирана Европска социјална повеља 31 начело којим се гарантују социјална права. Социјалним повељама остављена је одређена слобода државама чланицама Савета Европе да приликом ратификације изаберу начела и социјална права која ће их правно обавезивати. При том, Европска социјална повеља врши класификацију начела и социјалних права на најзначајније (главне) – издваја седам фундаменталних, и обавезује државу која је ратификује да одабере најмање пет начела, од наведених седам, која ће ратификацијом добити правно обавезујућу снагу. На тај начин, Европска социјална повеља се јавља истовремено као међународни инструмент правно обавезујућег (у погледу права која су ратификацијом прихваћена) и програмског карактера (у погледу социјалних права која нису ратификацијом обухваћена).¹¹⁸ У ред седам начела и основних социјалних права спадају: право на рад (чл.1), право на организовање (чл.5), право на колективно преговарање (чл.6), право на социјалну сигурност (чл.12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл.13), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл.16), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл.19).

Основна слабост Европске социјалне повеље је скромност захтева у погледу обавезности стандарда који се постављају пред државе уговорнице, јер су клаузуле флексибилности Повеље омогућавале да се приликом ратификације изостави преузимање обавеза поводом низа одредби, као и то да је контролни механизам далеко скромнији од механизма контроле предвиђен Европском конвенцијом о људским правима из 1950. године. Даљи развој се кретао у правцу ширења обима социјалних права и побољшања контролног механизма додатним протоколима - Додатни протокол из 1988. године јемчи права која се могу поделити у две категорије: 1) услови запошљавања и 2) друштвена кохезија, затим Протокол о систему колективних жалби и други.

Своје заслужено место и значај у европским оквирима¹¹⁹ за афирмацију социјално-економских права има *Ревидирана европска социјална повеља*. Повеља је отворена за потпис 3. маја 1996. године, ступила је на снагу 1999. године.¹²⁰ Ревидирана

¹¹⁷ Европска социјална повеља усвојена у Торину, 18. 10. 1961. године, Ревидирана 1996. год. На основу акта о приступању Савету Европе, Србија је преузела обавезу да потпише и ратификује у року од две године, односно до марта 2005. године, Европску социјалну повељу или Ревидирану повељу (могла је да бира између ова два акта који ће потписати и ратификовати). Европску социјалну повељу није ратификовала, Ревидирану социјалну повељу ратификовала је 2009. године.

¹¹⁸ Исто тако, држава чланица Савета Европе је дужна да прихвати 10 од 19 чланова или 45 ставова у оквиру 19 чланова Европске социјалне повеље. Наведено према: Б. А. Лубарда, нав. дело, стр. 44.

¹¹⁹ J. Pellissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, 2000, стр. 76; и Б. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 40; и, исти аутор, Ревидирана европска социјална повеља, Зборник радова са Саветовања правника, XVI Будвански правнички дани, Будва, 2010. године, стр. 301-318.

¹²⁰ Шведска је била прва земља која је ратификовала Повељу, затим је то учинила Француска, Румунија, Словенија, потом Италија. Потписнице овог инструмента су: Албанија, Аустрија, Белгија, Бугарска, Кипар, В. Британија, и др.

повеља је од посебног значаја за даље ширење скале социјалних права. Најпре, у погледу основних начела, поред оних шест који су преузети из Европске социјалне повеље, додата су још три основна социјална права: право деце и омладине на заштиту (чл.7), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл.16) и право на једнакост шанси и поступања у областима запошљавања и занимањима без дискриминације по основу полне припадности (чл. 20).¹²¹ Такође, садржина Ревидиране повеље укључује, поред права у погледу здравства, образовања, становања и социјалне заштите, низ права и начела која су битна за неке аспекте пристојног рада, нпр. за *запошљавање и рад* (социјална политика усмерена ка обезбеђивању пуне запослености, право на правичне услове рада, право појединца да зарађује за живот на послу који је слободно изабрао, и др); *за забрану и сузбијање дискриминације* (право жена и мушкараца на једнакост шанси у поступању на раду, забрану дискриминације према држављанству и другим разликама – раси, полу, узрасту, боји, језику, вери, социјалном пореклу, итд); *права у погледу кретања радника* (право лица да напусти земљу, поједностављивање имиграционих формалности за раднике из држава чланица Савета Европе, и др.).¹²²

Посебан значај Ревидиране социјалне повеље је допринос екстензији корпуса социјалних права. Наиме, Измењена повеља наводи нова социјална права поред права која прокламује Европска социјална повеља, као: право на заштиту у случају престанка радног односа; право на заштиту потраживања запослених у случају инсолвентности послодавца; право на достојанство на раду, право радника са породичним обавезама на једнакост шанси и третмана у запошљавању и на раду; право на информисање и консултовање у случају колективног отпуштања; право радничких представника на олакшице у раду и на посебну заштиту по основу обављања (синдикалних) активности; као и право на стан и заштиту од сиромаштва и искључености из друштва. Поред ширења скале социјалних права, Ревидирана европска социјална повеља успоставља виши ниво радних (социјалних) стандарда у односу на Европску социјалну повељу. За разлику од Социјалне повеље из 1966. год., која предвиђа право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање две недеље, Ревидирана европска социјална повеља предвиђа право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање четири недеље, што је инкорпорирано у Закон о раду Републике Србије из 2005. године.

Република Србија је потврдила Ревидирану европску социјалну повељу 2009. године.¹²³ Законом о потврђивању Србија је преузела веома велики број одредаба из Ревидиране повеље, „што Србију сврстава у ред држава чланица Савета Европе које су у врху лествице по броју чланова, односно, одредби Повеље које су прихваћене

¹²¹ Државе чланице које желе да изврше ратификацију Ревидиране социјалне повеље дужне су да изаберу 16 од 31 социјалног права, с тим да је од тих 16 неопходно да буде прихваћено најмање шест од девет начела која су квалификована као основна. Наведено према: Б. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 44.

¹²² У погледу страних држављана чланица Савета Европе, одредбе Ревидиране повеље примењују се под условом реципроцитета, тј. ако су њихове државе ратификовале Ревидирану европску социјалну повељу.

¹²³ „Службени гласник РС“, Међународни уговори, бр. 42/09.

инструментом о ратификацији“.¹²⁴ Једина два члана која нису (у целости) обухваћена инструментом о ратификацији јесу члан 27. и 31. Ревидиране социјалне повеље. Члан 27. Ревидиране повеље односи се на право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак третман, и члан 31. – Право на становање.¹²⁵

Међусобни однос Европске социјалне повеље и Ревидиране европске социјалне повеље, у случају сукоба права из ова два међународна уговора, решава се по правилима Бечке конвенције о уговорном праву из 1968. године (чл. 30), која садржи правило о примени каснијег уговора у истој материји.¹²⁶

Даља промоција социјално-економских права спроводи се усвајањем Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима од стране Уједињених нација 1966. године. Након Пакта о међународним грађанским и политичким правима из 1966. године, Уједињене нације усвајају Пакт о међународним социјално-економским и културним правима, увиђајући да се, према Општој декларацији о правима човека из 1948. године, идеал слободног људског бића, ослобођеног страха и беде, може постићи само ако се створе услови који омогућавају свакоме да ужива своја економска, социјална и културна и своја грађанска и политичка права (из Увода Пакта).

Пакт потврђује опредељење Уједињених нација, да социјална, економска и културна права произилазе из достојанства неодвојивог од човекове личности. Сматрајући да, према принципима израженим у Повељи Уједињених нација, признање достојанства, које је битно за све чланове људске породице и њихових једнаких и неотуђивих права представља основу слободе, правде и мира у свету.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима¹²⁷, прокламује право на рад (чл. 6) које „обухвата право које има свако лице на могућност зарађивања кроз слободно изабран или прихваћен рад, и предузимање одговарајућих мера за очување овог права“; затим, (чл. 7) прописано је право на користи правичних и

¹²⁴ Б. Лубарда, Ревидирана европска социјална повеља, нав. дело, стр. 301.

¹²⁵ Иако је Србија ратификовала Конвенцију МОП-а о радницима са породичним обавезама из 1981. год., још 2000. год., и Закон о раду у доброј мери, сходно Конвенцији, ближе уредио права запослених са породичним обавезама, како прописујући једнакост могућности и третмана запослених са породичним обавезама и других запослених, тако и у погледу обезбеђивања да породичне обавезе не могу да представљају ваљан/оправдан разлог за престанак радног односа, разлог нератификације члана 27. Ревидиране повеље је, како сматра проф. Лубарда, „обавеза државе да развије или да унапреди услуге, јавне или приватне, посебно у домену чувања деце или других облика дечје заштите. Процена је, да још увек није могуће испуњење у целости обавеза у домену чувања деце или других облика дечије заштите, услед недостатка финансијских средстава државе. Такође, битан разлог је и промена традиционалне породице и стварање нових модуса у поимању „традиционалне породичне обавезе“. Истоветни разлози су довели и до нератификовања члана 31. Ревидиране социјалне повеље. Недоступност ресурса и мањкавост у стандардима живљења, су свакако примарни. Успешна политика социјалног становања подразумева и транспарентна мерила за оцену животних – стамбених, радних и културних потреба свих социјалних група. Да би се могло говорити о примени стандарда становања из Ревидиране европске социјалне повеље неопходно је ублажавање изразито неравномерног регионалног развоја и неповољних демографских тенденција, што је услов евроинтеграцијама. Повећање животног стандарда, као примарни циљ, свакако води и повећању поимања стандарда просторног и животног становања. О томе више: Б. Лубарда, Ревидирана европска социјална повеља, нав. дело, стр. 312-314.

¹²⁶ Више о томе: Б. Лубарда, Европско радно..., нав. дело, стр. 46.

¹²⁷ Потврђен од стране СФРЈ 1971. године - „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71.

повољних услова за рад – награду, правичну зараду без икаквих разлика по било ком основу, пристојан живот за раднике и њихове породице, право на одмор, разумно ограничење радног времена, плаћено одсуство, и др. Затим, предвиђа право на синдикално организовање, право на штрајк (чл. 8); сваком лицу признаје се право на социјално обезбеђење, укључујући ту и социјално осигурање (чл. 9); заштиту жена – мајки (чл. 10); право на најбоље психичко и ментално здравље човека/радника (чл. 12).

Тенденције у савременим друштвено-политичким токовима, последњих деценија одликује јачање регионалних организација, и са њима, све доминантнија и утицајнија нормативна активност њихових конститутивних тела у погледу људских права у државама чланицама. Иако Повеља УН допушта регионализам, дуго није био популаран када је сегмент људских права у питању. Међутим, пракса је показала да је регионална заштита људских права не само потребна, већ и пожељна. Наиме, промоција пристојног рада захтева, поред ангажовања свих ресурса на међународном плану у области људских права, и различите видове сарадње, механизме заштите на регионалном плану. Стандарди људских права у регионалним оквирима у великој мери могу да истакну проблеме и потребе појединих региона. Указивањем на однос, квалитет људских права и стање надзорних механизма у регионалним оквирима, људска права се „извлаче“ из локалних оквира. Овим људска права добијају на транспарентности, јер престају да буду „локални проблем“. Регионализам дакле, не умањује и не крњи домет „универзалности“ права, напротив, екстензијом дубље укоренује њихов значај. Овакав тренд, посебно у активностима Међународне организације рада, претворио је поједине земље чланице од пасивних корисника „услуга“ Међународне организације рада у „активне“ креаторе одређених програма деловања и конкретних акција.¹²⁸ Регионално уређење људских права развило се нарочито у Европи, где је успостављен непревазиђен механизам заштите људских права. Америка и Африка знатно заостају, а и у Азији је тај сегмент у ембрионалној фази. Норме и стандарди, нарочито у области заштите људских права су тамељни стубови европске цивилизације, која се „зрело“ заснива на плуралистичкој демократији, владавини права и људским правима. Деловање Савета Европе (тзв. некомунитарно право) и све утицајнија Европска унија (тзв. комунитарно право)¹²⁹ заштитници су европског наслеђа у области људских права.

Европска унија представља отелотворење идеје „уједињене Европе“. Још је Прудон наговештавао европско уједињење које ће се остварити изградњом федерације, а „Европа мора бити федерација федерације“.¹³⁰ После првих интеграција почетком педесетих година прошлог века (три заједнице), до уговора из Мастрихта 1992. године, којим је институционализована Европска унија, да би Уговор о Уставу за Европу потписан у Риму, 29. октобра 2004. године, финализовао развој европске конструкције. Овим актом Европа је и у организационом смислу постала недељива целина.

¹²⁸ Наведено прама: П. Јовановић, Радно право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 1998. године, стр. 98.

¹²⁹ О „комунитарном европском радном праву“ и „некомунитарном европском радном праву“ више: Б. Лубарда, Европско радно право, нав. дело.

¹³⁰ Прудон у делима „Федеративни принцип“ (1863), и „Правни капацитет радничке класе“ (1865) истиче, европско уједињење ће се остварити изградњом федерације која, најпре, мора бити реализована у географском оквиру држава и које саме омогућавају ослобађање појединца од етатизма.

Она представља европску међународну организацију са елементима надржавности. ЕУ је пре свега економска унија, и стога, као такав ентитет нија могла да не заштити и основна људска права у социјално-економској сфери. Иако је, у почетку, пракса Европског суда правде показивала изузетан конзерватизам у посвећености економским и социјалним правима, данас је одликује богата законодавна ризница.¹³¹ Гесло Уније „Уједињени у различитости“, (чл. I-8, Устава) пиједестал је на коме се граде слободе и права свих грађана Уније. Таква квалитативна основа даје људским правима оквире „човечности“. Четири основне слободе на којима почива Унија – слобода кретања лица (радника), робе, услуга и капитала, ваљана су основа за пристојан посао и рад, за унапређење друштвеног благостања, за живот достојан човека.

Правна потпора уставом прокламованих права у оквиру Уније, нарочито у домену радних односа и социјалног осигурања, две су повеле: Повеља Европске заједнице о основним правима радника, коју је усвојио Европски парламент 1989. године и Повеља о основним правима у Европској унији, донета у Ници 2000. године, тзв. „Ничанска повеља“. Повеље су дале немерљив допринос међународном развоју социјално-економских права.

*Повеља Заједнице о основним правима радника*¹³² садржи дванаест основних социјалних права радника: слободно кретање на подручју Заједнице; слободан избор занимања и запослења; бесплатно коришћење услуга на берзи рада; право на правичну зараду; право на одговарајуће услове везане за радно време; облике рада који нису изједначени са радом на одређено време; право на одморе и одсуства; право на професионално оспособљавање; права старијих и лица са инвалидитетом; заштиту деце и омладине; једнакост третмана мушкараца и жена; право на одговарајућу социјалну заштиту. Повеља прокламује и: слободу удруживања и колективног преговарања; право на штрајк; право на информисање, консултовање и партиципацију радника у одлучивањима на нивоу предузећа и установе.

Повеља о основним правима у Европској унији, систематизује људска права у шест целина: достојанство човека, слобода, једнакост, солидарност, грађанска права и судска заштита. Као што је Општа декларација о правима човека Уједињених нација „бастион“ људских права, тако је Повеља о основним правима у ЕУ (Повеља из Нице/Ничанска повеља) „мост јединства“ људских права. Повеља је први међународни инструмент који потиरे дихотомију права установљену Међународним пактовима из 1966. године, изједначавају по значају економско-социјална права са другим правима.

¹³¹ Извори права ЕУ сврставају се у примарне и секундарне.

Примарни извори обухватају правне норме садржане у оснивачким уговорима и допунским документима, као што су протоколи и допунски уговори. Нпр., Уговор о Европској унији (1997), Уговор о оснивању Европске заједнице за угал и челик (1951), и др.

Секундарни извори су правне норме изведене из уговора и које садрже одлуке донете од стране европских институција, сагласно овлашћењима која су им дата уговорима. Секундарне изворе стварају, Савет и Комисија. У секундарне изворе спадају: уредбе (*Regulationis*), упутства (*Directives*) и одлуке (*Decisions*). Поред ових „обавезујућих аката“, у секундарно законодавство спадају и препоруке, мишљења и други „неименовани акти“, који немају обавезујући карактер.

¹³² Европски суд није обавезан да је примењује, али сваки грађанин ЕУ има право да упути представку Европском парламенту због кршења неког од ових права.

Она забрањује принудни рад и ропски рад, прокламује право на рад, гарантује једнакост поступања у погледу услова рада држављана трећих држава који имају радну дозволу на територији државе чланице ЕУ са условима рада домаћих држављана. Повеља забрањује дискриминацију, прокламује начело једнакости мушкараца и жена, професионалну интеграцију лица са инвалидитетом, као и слободу кретања грађана Уније. Као основна социјална права наводе се: право на бесплатан приступ службама за запошљавање, право на поштене и праведне услове рада, заштиту у случају незаконитог отпуштања, забрана дечијег рада, заштита младих на раду, заштита породичног и професионалног живота, право на информисање и консултовање у предузећу, право на колективно преговарање и колективну акцију, право на социјалну помоћ и социјалну сигурност и право на здравствену заштиту.

Повеља из Нице је интегрални део Устава Европске уније. Ратификацијом Лисабонског уговора Повеља добија правно обавезујућу снагу.

3. Однос фундаменталних принципа и права на раду и људских права

Пристојан рад је сет фундаменталних принципа и права на раду и основних људских права. Таква синтеза последица је односа каузалитета између друштвених, материјалних чињеница и правних норми, према којем су свеукупна фундаментална људска права неодвојива од друштвених, социјалних, економских ресурса, и односа политичких снага. У сагледавању односа фундаменталних принципа и права на раду са универзалним људским правима, може се рећи да њихов однос одликује симбиоза, комплементарност и кохерентност. Фундаментални принципи и права на раду и по основу рада су права човека која се стичу заснивањем/ступањем радника на рад. Сходно томе, међународни стандарди рада, као група норми, чине посебну категорију људских права. Ове две категорије стандарда имају исте аспирације и циљеве; међу њима постоји преплитање, подударност и у погледу каузалитета друштвено-политичких чињеница под којима су се изграђивали на међународном нивоу. Тако је идеја грађења бољег света, недељивост мира као и социјалне правде инспирисала светске вође да крајем Првог светског рата, као део мировног уговора, изграде систем међународних радних стандарда, док је знатно касније, али са истом инспирацијом – тежња трајног очувања светског мира и заштита људских права заживела као стандард у Општој декларацији о правима човека из 1948. године. Та својеврсна симбиоза између фундаменталних принципа и права на раду, на једној страни и фундаменталних људских права на другој, извире и из самог положаја Међународне организације рада у систему Уједињених нација. Организација рада је од 1946. године, специјализована агенција УН, па је сасвим сврсисходно што из будућих активности УН нису изузети програми и деловање МОП-а. Такође, Општа декларација, „не би било погрешно назвати је историјском“, даје нову димензију постојећим инструментима за остваривање основних стандарда МОП-а у свим сферама које су у директној вези са људским правима.¹³³ Користећи реторичку снагу људских права Међународна организација рада је прибавила себи већи легитимитет и изградила сигурну платформу будућих активности.

¹³³ А. Петровић, Међународни стандарди рада, нав. дело, стр. 13.

Мора се приметити, да је за јачање односа узајамности између људских права и права на раду, МОП дала знатан допринос. Пре свега, у доприносу предњачи свестрана нормативна активност још од оснивања 1919. године, којом је Међународна организација рада одиграла виталну улогу у изградњи међународног законодавства о људским правима. Низом антиципација Међународна организација рада је својим актима била претеча нормативном деловању организација како универзалног, тако и регионалног карактера. Уставом МОП су 1919. године установљени право удруживања радника и послодаваца и принцип једнаке накнаде за рад једнаке вредности, а 1930. усваја Конвенцију о принудном раду (бр. 29). Скоро две деценије потом, Уједињене нације усвајају Општу декларацију о правима човека 1948. године. Такође, 1947. године Конференција рада усваја Конвенцију о синдикалним слободама и заштити синдикалних права, много пре него што су усвојени пактови Уједињених нација 1966. године, итд.

Још један важан аспект стандарда МОП је њихов систем спровођења, путем вишеслојног система надзора који се сматра једним од најефикаснијих на међународном нивоу. Иако све конвенције МОП имају око 7.000 ратификација, слика не сме да завара. Државе које ратификују конвенције често не успевају да их примене у пракси из много разлога.

Разлог покретања и поновног преиспитивања констелација између ових стандарда лежи у текућим трендовима, који свом силином прете да угрозе темеље на којима почивају норме заштитног радничког законодавства, пре свега норме универзалних људских права. Свакако да у „претњи“ предњаче глобализација и глобализацијски токови, дерегулација подстакнута неолиберализмом и, са њом у вези, флексибилизација као доминантна последица. У оваквим околностима увек се изнова рађа потреба да се потврде фундаментални принципи и постулати који су универзални и апсолутни. Људска права и повезаност са социјалном правдом и неодвојивост социјалног мира је друштвени императив. Тиме се права човека на раду, оличена у међународним стандардима рада, не могу релативизирати правдањем надирућим трендовима, глобализацијом или светском кризом. Фундаментални принципи и права на раду су минимум стандарда рада, егзистенцијални праг о коме се не преговара. Они су *sine qua non* социјалном миру. Унификација универзалних стандарда на раду је у циљу принципа *in favor laboratoris*. Данас, тај се однос актуелизује у призми пристојног рада. У том смислу, пристојан рад сагледан у свој ширини захтева и циљева је „Манифест рада“ и односа на раду.

Међународна организација рада је од свог оснивања до данас имала континуирану и веома динамичну активност. Њену активност подражава остварење међународног мира неодвојивог од социјалне правде унутар сваке земље. *Бурна социјална историја је, не само изнедрила Међународну организацију рада, већ је и трасирала њену будућност.* Постоји неколико организација које су успеле да, у мери у којој је МОП, спроведу у акцију основне моралне идеје на којима се заснива.¹³⁴

¹³⁴ За време Другог свјетског рата, док су друге међународне организације, укључујући и Друштво народа, престале са својим деловањем јер нису оствариле задатак због којег су основане, Међународна организација рада, након пребацивања седишта из Женева у Монреал, наставља, иако ограничено, да делује. На 29. заседању Опште конференције рада одржане у Монреалу 1946. одлучено

Иако последњих деценија на значају добијају техничка сарадња, и нарочито научно-истраживачке активности МОП-а, у циљу припреме терена, синхронизовања активности, и „ослушкивања пулса“ за ефикасно решавање све већих социјално-економских проблема, „кичма“ активности Организације рада остаје нормативна делатност. Она се своди на међународно уједначавање минималних стандарда у погледу услова рада, односа на раду и њихову имплементацију у национална радна законодавства, а тиме, у праксу држава чланица. Већ 1919. године, оснивачи Међународне организације рада су одлучили да се створи систем међународних стандарда рада (*ILS-International Labour Standards*), јер глобална економија захтева јасна правила, којим се осигурава да економски напредак иде руку под руку са социјалном правдом, просперитетом и миром за све. Њена стремљења су изражена изјавом: „Као што је мир недељив, тако је и правда“.¹³⁵

Међународни стандарди рада усвајани од стране Конференције МОП-а, како је наведено још од 1919. године (донета Конвенција бр. 1. о радном времену), покривају широку лепезу области, везаних за све аспекте света рада: слободу удруживања, недискриминацију, принудни рад, рад деце, инспекцију рада и администрацију, промоцију запошљавања, трипартитне консултације, услове рада (плату, радно време), безбедност и здравље, социјалну заштиту, раднике мигранте, социјалну политику. Општи је тренд сталног ширења тих стандарда на нова подручја и на нове категорије лица (нпр. на државне службенике, затим специјалне категорије радника, укључујући поморце и рибаре, посебну заштиту лица са инвалидитетом, раднике у домаћинствима, особе заражене ХИВ/АИДС, и сл.)¹³⁶. Један број тих аката – „инструмената“ иде преко традиционалног подручја радног права, и додирује питања грађанских слобода и кривично право (нпр. подручје удруживања и принудни рад), затим право својине, или, пак, обухватају нека питања која не спадају у традиционално подручје радног права, него и рад у пољопривреди, итд.¹³⁷ Та интеракција међународних стандарда рада и фундаменталних људских права само потврђује „исконску“ кохезију/недељивост тзв. људских права из рада са другим људским правима. У те односе нећемо дубље улазити.

3.1. Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду

Фундаменталне слободе и права човека изгубиле би на свом значају и на универзалности уколико не би биле чврсто повезане са фундаменталним социјално-економским правима развијеним у оквиру МОП. Однос између међународних стандарда и људских права налазио се увек у жижи интересовања органа МОП-а, што се може видети из чињенице да је, на својој 86. сесији у јуну 1998. године, Међународна

је да се Међународна организација рада повеже с Организацијом Уједињених нација. Тиме је Међународна организација рада постаје специјализована установа Уједињених нација.

¹³⁵ Из говора са доделе Нобелове награде за мир 1969. године додељене Међународној организацији рада, Интернет: http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/ (2010)

¹³⁶ У раздобљу од 1919. па све до 2010. донето је 188 конвенција и 200 препорука.

¹³⁷ А. Петровић, Међународни стандарди рада, нав. дело, стр. 4.

конференција рада једногласно усвојила Декларацију о фундаменталним принципима и правима на раду и Анекс о њеној примени и праћењу.¹³⁸

Декларација представља другу важну изјаву МОП-а, након Декларације о сврси и циљевима Међународне организације рада, из 1944. године (Филаделфијска декларација). Као што је доношење Филаделфијске декларације имало за циљ да се оснаже и потврде циљеви и основне идеје на којима базира МОП, тако је са истим тежњама усвојена и Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду 1998. године. Декларацијом је Међународна организација преузела изазове глобализације која је у средишту дебата које се воде у МОП све од 1994. године. Међународна организација рада је осетила потребу да „поново“ оцени своје место, и улогу, преиспита домашај циљева на којима је поникла, и у глобализацијским токовима.

Иако глобализација представља један од фактора економског раста,¹³⁹ а економски раст јесте предуслов друштвеног напретка, и даље остаје чињеница да она сама по себи није довољна гаранција тог напретка. Потребно је да буде праћена одређеним бројем социјалних правила која ће се заснивати на заједничким вредностима и на тај начин омогућити свима онима који су укључени да траже свој праведни удео у богатству које су они створили (Увод Декларације). Атмосфера глобализације донела је нарушавање основних људских права на свим пољима. Сфера радних односа је једна од најугроженијих услед оживљавања неолибералних аспирација светских моћника. То је поставило изазов пред МОП да и у таквим токовима не одступи од циља социјалне правде. Свакако да први корак ка „социјалној обојености“ глобализације представља развијање, поштовање и заштита фундаменталних принципа и права на раду. У жељи да обезбеди већи приоритет међународних стандарда рада Међународна организација рада је донела Декларацију о фундаменталним принципима и правима на раду. За „оправданост“ усвајања Декларације МОП истиче, да је економски рад важан, али не довољан за обезбеђење праведности, друштвеног напретка и искорењавање сиромаштва, стога, наглашава потребу за унапређењем снажне социјалне политике, правде и демократских институција. Будући да су потенцијали социјалног напретка и економског раста веома различити од једне до друге земље, став је МОП-а да недостатак ресурса не сме бити разлог за не примену фундаменталних људских права на раду. Усвајањем Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду поставила је социјални минимум на глобалном нивоу, који треба да одговори реалностима глобализације. Тиме је потврђена иста снага, иста идеја, исти циљ МОП-а, као и у доба оснивања.

Основни принципи и права на раду, фундаментална начела установљена Уставом Организације, Филаделфијском декларацијом, као и конвенцијама и препорукама МОП-а, сматрају се прагом социјалне правде и трајног мира. Она су

¹³⁸ Назив изворног текста на енглеском: ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Интернет, <http://www.ilo.org/english/10ilc/ilc86/com-dxt.htm> (2000)

¹³⁹ Глобализација је појава која је изазвала највеће контраверзе међу теоретичарима. Свакако да има мноштво позитивних ефеката, међутим њене негативне последице су далеко израженије. О томе више: Ерик С. Реинерт, Глобална економија – како су богати постали богати и зашто сиромашни постају још сиромашнији, Чигоја штампа, Београд, 2006.

минимум стандарда рада, морају се примењивати без обзира на степен развоја. О њима се не преговара, већ само договара. Декларацијом је одређено да принципи и права у Конвенцијама која се тичу: а) слободе удруживања и ефикасног признавања права на колективно преговарање; б) укидања и елиминације свих облика принудног или обавезног рада; в) укидања дискриминације у погледу запошљавања и занимања представљају основне, фундаменталне принципе.

У осам фундаменталних Конвенција МОП-а спадају:

- 1) Конвенција о принудном или обавезном раду (бр. 29) из 1930. године;
- 2) Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (бр. 87) из 1948. год;
- 3) Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање (бр. 98) из 1949. године;
- 4) Конвенција о укидању принудног рада (бр. 105) из 1957. године;
- 5) Конвенција о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (бр. 111) из 1960. године;
- 6) Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (бр. 100) из 1951. године;
- 7) Конвенција о минималним годинама старости за запошљавање (бр. 138) из 1973. године;
- 8) Конвенција о најгорим облицима дечјег рада (бр. 182) из 1999. године.

Осам Конвенција МОП-а је Декларацијом добило статус обавезности, за све државе чланице. Наиме, Декларација успоставља нови вид обавезности, јер одређује да све државе чланице, чак и ако нису ратификовале ове Конвенције о којима је реч, имају за обавезу, која проистиче из саме чињеница чланства у Организацији, да поштују, унапређују и остварују, у доброј намери и у складу са Уставом, принципе који се тичу основних права дефинисаних овим Конвенцијама. На то је овлашћује њен уставни мандат да као међународна организација поставља и бави се међународним стандардима рада и да ужива универзалну подршку у афирмацији непромењиве природе основних Уставних принципа и права и промовисању њихове универзалне примене.

Декларацијом се признаје обавеза Организације да помаже своје чланице како би се постигли ови циљеви. Акцент је на техничкој сарадњи и саветодавним услугама у циљу унапређења ратификације и имплементације основних Конвенција; да помажу оним чланицама које још нису у позицији да ратификују неке или све Конвенције, да унапређују и поштују принципе који се односе на основна права из ових Конвенција; и помаже чланице у њиховим настојањима да створе климу економског и социјалног развоја.

У циљу постизања пуног ефекта ове Декларације, и промовисања настојања која улажу државе чланице у унапређивању основних принципа и права из Устава МОП-а и Декларацијом из Филаделфије, примењује се и „Анекс о примени и праћењу“. Анекс је строго промотивне природе, како би се идентификовале оне области у којима помоћ Организације кроз техничку сарадњу може дати корисне резултате за чланице у имплементацији ових основних принципа и права. Његова сврха није надзорна нити је супституција механизмима испитивања, проверавања, и сл. Наиме, не сме да завара велики број усвојених Конвенција, и покривеност свих „горућих“ проблема у области

стандарда рада. Будућност МОР-а не „плива“ мирним водама. Конвенције које покривају материју социјално-економских права се de facto споро ратификују од стране чланица МОР-а. Усвајањем Декларације, тежња је на јачању нормативне подлоге наведених принципа и права. Истина, и тиме се не одмиче много у надзорним механизмима. Разлог је у некомпатибилности принуде са државним суверенитетом и, на другој страни, сврха, циљ МОР-а и чланство у овој Организацији. У том смислу, Декларација је, по својој природи, „soft law“ инструмент, јер не предвиђа никакву нову (у односу на дотадашње) надзорну шему у примени конвенција нити нове „санкције“ у вези неспровођења ратификованих конвенција.¹⁴⁰

Анекс установљава два стандарда ове примене и праћења: а) годишње праћење које се односи на нератификоване фундаменталне Конвенције, пружа преглед настојања која улажу чланице које још увек нису ратификовале Конвенције; б) глобални извештај у односу на сваку од категорија основних принципа и права, чија је сврха стварање глобалне слике о постигнутим најбољим резултатима процедура које је пружила Организација својим чланицама у складу са Уставом, и одређивање приоритета у наредном периоду, у облику акционих планова за техничку сарадњу.

Циљ Декларације је помирити жељу за стимулисањем националних настојања да би се обезбедио друштвени напредак који ће тећи упоредо са економским непретком са потребом за поштовањем различитих услова, могућности и оријентација који постоје у појединим земљама. У том смислу, Декларација истиче да се „стандарди рада неће користити у циљу комерцијалног протекционализма, и да се ништа из ове Декларације или њеног додатка, неће користити у томе сличне сврхе, и ни на који начин се неће довести у компаративну предност било која земља“.

Последњу декаду двадесетог века, како се види, карактерише трансформација режима међународних радних права и широка употреба појма „срж стандарда рада“ базирана, примарно, на усвајању Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду 1998. године. Не потцењујући ентузијазам са којим су прихваћене ове иновације, јавиле су се полемике да такав режим има огромне потенцијалне мане, укључујући: претерано ослањање на принципе уместо на права; систем који се позива на принципе који су повезани – потичу и кореспондирају са стандардима је ефективно недефинисан; затим бујица волунтаризма (*ethos on voluntarism*) у погледу њихове имплементације и примене; једну неструктурирану и неодговорну децентрализацију у одговорности; и изражена тенденција да се прихвати „меки систем“ („soft system“) спровођења, у крајњој линији.¹⁴¹ Такав режим је захтевао хитне реформе, као што је чвршће везивање „принципа“ за релевантне стандарде МОР, дајући већу суштину утврђеним механизмима за праћења Декларације, са захтевом проширење мониторинга у погледу Декларације, тј. да се укључе и емпиријски прегледи праксе у погледу билатералних и регионалних механизма који се позивају на принципе МОР и саму Декларацију, и адекватна финансијска улагања за већу приврженост правима радника,

¹⁴⁰ П. Јовановић, Социјални и радноправни домашај људских права, Зборник радова са Саветовања правника на Златибору, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Интермекс, Београд, 2010. године, стр. 52.

¹⁴¹ Ph. Alston, Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, *European Journal of International Law* (2004), Vol.15, Issue 3, Pp. 457-521.

на нивоу који испољава посвећеност изворним принципима и правима (аутентичним стандардима датим у конвенцијама). Такве мере би, на дуже стазе, требало да поспеше елиминисање свега оног што може довести до стварања „шупљина у фасади“ у радним правима.¹⁴² Агенда Пристојан рад је, свакако помирила све ове захтеве.

3.2. Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације

Базна платформа на којој су међународне организације (мисли се на УН и МОП), деценијама градиле своју политику, била је: „...трајни мир који се може остварити само на основу социјалне правде, засноване на слободи, достојанству, економској сигурности и једнакости шанси, а сиромаштво ма где год било представља опасност за развој свих, и мора бити предмет националне и међународне акције“ (*Из Филадельфијске декларације*).¹⁴³

Друштвено-политички и културни миље у коме међународне организације данас спроводе поменуте програмске циљеве, одликује све већи расцеп између глобалног „имати више“ и глобалног „имати мање“. То је својеврстан процес померања од „индустријског друштва“ ка „друштву ризика“.¹⁴⁴ Такви екстремно искључиви услови довели су, сматрају многи, и до терористичких аката 11. септембра. Наиме, сиромаштво и беда узрок су незадовољству, које отвора могућности за фундаменталистичке манипулације под окриљем вере и верске идеологије. Глобализацијски трендови остављају неумитне трагове у свим сегментима живота и људског делања. Експанзија глобалне економије трансформисала је свет рада, изменила економско окружење и социјалну платформу. Рад, процес рада, односи на раду уопште гледано, одавно су превазишли своје исконске корене надређени – подређени, и класичне форме радник – послодавац. Све је доминантније гледиште да су радник и послодавац социјални партнери који имају исте интересне сфере оличене у профиту и, на другој страни, у заради. Економска платформа тог односа је преоријентисана у духу социјалног развоја и социјалног прогреса. Сходно томе, глобалну економију не можемо свести на прост еквивалент трговине и продаје. Социјалном димензијом глобализације – проблеми и захтеви, везују се за свет рада и постају јавна брига. У таквим условима међународне организације имају и те како важну улогу. Оно што ствара парадоксалност јесте то што у периодима када технологија, знање и вештине суштински мењају привреду и економске токове – као 1840-их и 1990-их, многи теоретичари се окрећу вредновању либералних економских трендова. Такви аспекти у духу парадигме Адама Смита,¹⁴⁵ су стигматизујући у савременом социо-економском развоју. Слободна трговина, како се називала 1840. године, или глобализација, како се данас назива, само су синоними за

¹⁴² Исто, стр. 521.

¹⁴³ Декларација о сврси и циљевима Међународне организације рада, усвојена 10. 5. 1944. год., у Филадельфији (Филадельфијска декларација).

¹⁴⁴ А. Giddens, *Runaway World*, *Ibid*, стр. 107.

¹⁴⁵ Адам Смит, је 1776. год., описивао светску економију фокусирајући се на продају и куповину.

Према његовом схватању, производња нестаје јер он и њу и трговину своди на рад. Адам Смит је своја дела писао у жеку прве индустријске револуције, а да је није ни запазио. Ерик С. Реинерт, *Глобална економија*, – како су богати постали богати и зашто сиромашни постају још сиромашнији, Чигоја штампа, Београд, 2006, стр. 19.

веровања да ће тржиште створити аутоматску економску хармонију.¹⁴⁶ „Слободна трговина је добра ствар“, рекао је Абрахам Линколн, „штета само што још увек немамо новца за њу.“¹⁴⁷

Опште је познато да је привредни развој најбоље средство за смањење социјалне искључености и повећање људског благостања. Међутим, за пристојан – достојанствен рад и живот човека, потребно је да се даље изврши равномерна расподела између богатих и сиромашних.¹⁴⁸ Међународна организација рада је становишта да су земље у бољој позицији да профитирају од глобализације уз одговарајући баланс између економског и социјалног развоја, и да ово заузврат води ка пристојнијем раду. Сасвим је јасно да је такво окружење поставило нове захтеве за све социјалне партнере, а пре свих за МОП, као главну конституенту ових односа. За Међународну организацију рада тај нови сплет глобалних односа нагласио је потребу да „оснажи“ своје идејне циљеве садржане у Уставу Организације, и ефикасно их спроведе у савременој „ери глобализације“. То је резултирало усвајањем Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације.¹⁴⁹

Ово је трећа важна изјава принципа и политика коју је усвојила Међународна конференција рада од Устава 1919. године. Она се ослања на Декларацију из Филадельфије из 1944. године и Декларацију о фундаменталним принципима и правима на раду и њеном праћењу из 1998. године.

Декларација је „обновљена изјава поверења у МОП, како би се суочила са изазовима 21. века. Обележава најзначајнији препород Организације од Декларације из Филадельфије. Она одражава увереност МОП-а у важност њене визије и мандата, као и њену пуну обавезност да преузме своје савремене одговорности. Декларација долази у време широко распрострањене неизвесности у свету рада, непрекидних ситуација злоупотребе људских права, растуће забринутости током глобализације, те потребе да међународне организације много боље раде заједно на овим питањима“.¹⁵⁰

Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације изражава савремену визију мандата Међународне организације рада у садашњем тренутку. Резултанта је трипартитних консултација представника влада и организација послодаваца и радника из 182 државе чланица, чиме је промовисан широк консензус у погледу потребе за јаком социјалном димензијом глобализације, како би се постигли побољшани и праведни услови за све. Она је не само реафирмација вредности МОП-а, већ и кључна, стваралачка компонента у реализовању пристојног рада.

Декларација је круцијални политички акт у промоцији и перспективи пристојног рада, јер долази као охрабрење услед прихватања пристојног рада од стране

¹⁴⁶ Ерик С. Реинерт, нав. дело, стр. 31.

¹⁴⁷ Цит. дело, стр. 32.

¹⁴⁸ Гунар Мирдал (1956) шведски економиста, добитник Нобелове награде за економију заснивајући се на алтернативној економској традицији сматрао је да ће глобализацијска слободна трговина довести до тога, да ће већ постојеће разлике у платама између богатих и сиромашних само пораст. Цит. према: Ерик С. Реинерт, нав. дело, стр. 23.

¹⁴⁹ Декларација је усвојена на 97. заседању у Женеви, 10. јуна 2008. године.

¹⁵⁰ Из изјаве Хуана Самовија, Генерални дирктор Међународне организације рада, „Увод“ Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације, стр. 5. и 6.

међународне заједнице као ефикасног одговора на изазове глобализације.¹⁵¹ Наиме, Декларација институционализује концепт пристојног рада који је МОП развила од 1999. године, његовим постављањем у центар политика Организације како би се реализовали њени уставни циљеви.¹⁵²

Тиме је Декларација постала нормативни компас за промоцију праведне глобализације на основу пристојног рада, као и практичан инструмент како би се убрзао напредак у реализацији Агенде пристојног рада на нивоу земље. Она одражава стваралачки став, наглашавањем значаја одрживих предузећа у стварању већих прилика за запошљавање и приходе за све.¹⁵³

Декларација изражава универзалност Агенде пристојног рада: све чланице Организације морају следити политике засноване на стратешким циљевима – запошљавање, социјална заштита, социјални дијалог и права на раду. Истовремено, она наглашава холистички и интегрисани приступ, тако што признаје да су ови циљеви „неодвојиви, међусобно повезани и међусобно подржани“, обезбеђујући међународним стандардима рада улогу корисног инструмента за њихову примену“.¹⁵⁴

Декларација наглашава битност трипартизма Организације у помагању да се у контексту глобализације остваре напредак и социјална правда. То подразумева синхронизовану акцију у јачању капацитета МОП-а, како би најбоље искористила своје људске и финансијске ресурсе, и ефикасно експлоатисала јединствену предност своје трипартитне структуре и система стандарда. У том смислу, Организација мора мобилисати сва расположива средства за деловање и на међународном нивоу, и у земљама чланицама, да би унапредила сарадњу у циљу спровођења свог глобално интегрисаног приступа у складу са Агендом пристојног рада и четири стратешка циља МОП-а, користећи синергију међу њима.

Четири једнако важна стратешка циља кроз која се изражава Агенда пристојног рада могу се изразити на следећи начин:

- унапређење запошљавања стварањем одрживог институционалног и економског окружења...;
- развијање и јачање мера социјалне заштите – социјалне сигурности и заштите рада – који су одрживи и прилагођени домаћим околностима...;
- промовисање социјалног дијалога и трипартитности...;
- поштовање, унапређење и реализација фундаменталних принципа и права на раду, који су од посебне важности, као и права и услова који то омогућавају а који су неопходни за пуну реализацију свих стратешких циљева...

4. Садржина пристојног рада

Пристојан рад према дефиницији подразумева, “унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног посла, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“. Сходно томе, из садржине пристојног рада произилазе шест димензија, које детерминишу пристојан рад. То су: могућност

¹⁵¹ Исто, стр. 9.

¹⁵² „Увод“ Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације.

¹⁵³ Исто, стр. 3.

¹⁵⁴ Исто, стр. 4.

или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду.

Свака димензија садржи један домен пристојности на раду. То би биле:

1) могућност за рад – односи се на потребу да сва лица која желе посао могу и да га нађу;

2) идеја рад у условима слободе – наглашава чињеницу да рад треба да буде слободно изабран, без притиска на појединца, и да одређене врсте рада нису допустиве у двадесет првом веку. Пре свих, мисли се на присилан, дужнички, ропски рад и најгоре облике дечијег рада, који се морају искоренити у сагласности са међународним Конвенцијама;

3) продуктиван рад, који обезбеђује адекватан приход, елементарна је потпора радницима у остваривању прихватљивих средстава за сопствено и издржавање своје породице, као и да обезбеде одржив развој и конкурентност предузећа и државе;

4) једнакост у раду – представља потребу радника да ужива правичан и једнак третман, и једнаке могућности на раду. То подразумева одсуство дискриминације на раду и у приступу раду, и могућност равнотеже, баланса радног и породичног живота;

5) сигурност на раду – указује на потребу да се заштити здравље, обезбеде пензије и издржавање, као и адекватна финансијска и друга заштита у случају болести, и других непредвиђених издатака. У њој је изражена потреба радника да спречи или ограничи несигурност услед евентуалног губитка посла и/или других средства за издржавање;

6) достојанство на раду – захтева да се радници третирају са поштовањем на раду (да могу да искажу своје мишљење, изразе интересе и да учествују у доношењу одлука које се тичу рада и услова на раду). Као важан аспект овог сегмента је слобода радника да представе своје колективне интересе.

Прве две димензије односе се на расположивост и опсег прихватљивости посла који се обавља. Остале четири димензије односе се на обим у коме је посао пристојан.¹⁵⁵ У већини случајева то је слично ономе што у Европској унији називају „квалитет запослења“ (quality of employment).¹⁵⁶

На наведених шест димензија, надовезује се и социо-економски контекст. Исто тако је егзистенцијално важан, с обзиром да аплицира и делом детерминише елементе у обе димензије (оно што чини пристојност у датом друштву), и распон у којем достизање пристојног рада повећава националну економију, перформансе тржишта рада и социјални учинак.¹⁵⁷

(1) Могућност за рад

Могућност за рад је фундамент садржаја пристојног рада. Наравно, јер пристојан рад није могућ без самог рада (рада уопште). Могућност за рад односи се на потребу да свако лице које жели да ради има могућност и реалне шансе за било какав посао. Под тим, пристојан рад подразумева све форме економске активности, укључујући

¹⁵⁵ R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, Measuring decent work with statistical indicators, International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 151, 152.

¹⁵⁶ Paoli and Merlie, 2000; European Commission, 2001, ch. 4. Цитирано према претходно наведеном делу.

¹⁵⁷ R. Anker, et al, нав. дело, стр. 152.

самозапослење, неплаћен породични посао и плаћен посао у неформалном и формалном сектору. По дефиницији, могућност за рад је елемент којим се тумачи и остварује једно шире и комплексније право – право на рад. Право на рад једно од најзначајнијих социјално-економских права човека. Може се дефинисати као: *могућност* сваког за рад способног појединца да, једнако, јединствено под једнаким условима, а према његовим психофизичким и стручним способностима, слободно изабраним личним радом, у безбедној и здравој радној околини, обезбеди социјалну сигурност и сигурност своје породице, у циљу квалитетне, стабилне, мирне егзистенције, и развој који обезбеђује живот достојан човека.¹⁵⁸ „Дајте ми право на рад“ - истиче Прудон, „ја вам поклањам власништво“. „Без права на рад, сва друга права своде се ни на шта“ (Фурије).

Право на рад је садржано у неким најзначајнијим међународним актима, којима се не дефинише директно право на рад, већ одређују нека његова основна обележја, која улазе у појмовни садржај овог права,¹⁵⁹ као што је у Повељи Организације Уједињених нација наведено: „Ми, народи Уједињених нација, решени...да помажемо социјални напредак и побољшање животних услова у све већој слободи“. Од међународних аката треба поменути: Општу декларацију о правима човека (члан 23), Пакт о економским, социјалним и културним правима (члан 6), Европску социјалну повељу и Ревидирану (члан 1), Повељу о основним правима у Европској унији (члан 15), документа МОП-а: Устав МОП, Конвенцију о политици запошљавања (бр. 122), Конвенцију о плаћеном одсуству – образовање (бр. 140), Конвенцију о развоју људских ресурса (бр. 142), Конвенцију о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (бр. 111), Конвенцију о утврђивању минималних зарада (бр. 131), Конвенцију о престанку радног односа на иницијативу послодавца (бр. 158), Конвенцију о професионалној реадаптацији и запошљавању хендикепираних особа (бр. 159), и друге Конвенције којима се регулише ма који конститутивни елемент који одређује смисао права на рад.

Право на рад је традиционално уставно право у Србији. Скоро сви послератни уставни имали су одредбу о праву на рад. Устав из 2006. године¹⁶⁰ гарантује неколико елемената овог права као основног радноправног начела а то су: 1) слобода рада; забрана принудног рада; 2) једнака доступност радних места; 3) правна заштита за случај престанка радног односа, и 4) накнада у случају незапослености. Текст члана 60. Устава: „Јемчи се право на рад, у складу са законом...“. Право на рад, премда није субјективно право, налаже обавезу и поставља као примарни циљ државе да обезбеди услове у којима ће сваки појединац моћи слободно изабраним радом да осигура здраву и мирну егзистенцију себи и породици. Стварање одрживих радних места мора бити врхунски приоритет сваке државе, нарочито у индустријализованим земљама. Она отварају веће *могућности за рад* и смањење стопе незапослености, што је превасходни

¹⁵⁸ Дефиниција је синтеза појмовног одређивања права на рад у радовима наших врхунских радноправних теоретичара, и професора Радног права. Видети у радовима: Д. Паравина, Нека основна начела радног права, Зборник радова Правног факултета у Нишу за 1980. годину, стр. 180-209.; П. Јовановић, Радно право, наведена дела, стр. 114-124.; С. Јашаревић, Социјално-економска права, нав. дело, стр. 185 и даље; Исти аутор: Социјална права, нав. дело, стр. 93-96, и други.

¹⁵⁹ Цитирано према: П. Јовановић, Радно право, 1998. године, нав. дело, стр. 114-115.

¹⁶⁰ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 98/06.

циљ идеје пристојног рада.¹⁶¹ Последице незапослености су не само умањење егзистенције радника и породице, оне су, нарочито код дуже незапослености, несагледиве.

А. Сен (*A. Sen*) набраја десет врста штете коју наноси масовна незапосленост.¹⁶²

1. *Губици у текућој производњи и фискални намети.* Незапосленост смањује националну производњу, повећава расподелу у производњи средстава која су намењена за пренос зарада;

2. *Губитак у слободи и социјална искључења.* Незапослени не само да нису обухваћени економским бенифицијама, попут социјалног и пензијског осигурања, права на медицинске услуге, већ су искључени из других друштвено-социјалних активности, попут партиципације, и других облика учешћа у животу друштвене заједнице.

3. *Губитак стручне способности, знања, вештина које узрокују штету на дуге стазе.* Људи који су без посла „назадују“ јер „ништа не раде.“ И губитак самопоуздања и осећаја контроле може имати дугорочне последице на компетентност.

4. *Психолошка штета.* Незапосленост, посебно уколико је дужи временски период, може да „опустоши животе незапослених, и проузрокује патњу и менталну агонију“: степен самоубистава у држави често варира у директној зависности од степена незапослености.

5. *Погоришање здравља и повећање смртности.* Незапосленост се често везује са повећањем обољења и резултирајућом смртношћу. Према подацима, у Србији на пример, страх од отказа превазилази страх од смрти.

6. *Губитак мотивације.* Опадање мотивисаности и резигнација, помирење са неизбежним, типично су повезани са дугорочном незапосленошћу; штетни су и за тражење будућег запослења.

7. *Губици у међуљудским односима и породичном животу.* Незапосленост може да поремети друштвено-социјалне односе, и повећа тензије унутар породице.

8. *Расна и полна неједнакост.* Етничке мањине су чешће диспропорционално угрожене незапосленошћу, која „храни“ политику нетолеранције и расизма и чини чвршћом поделу међу половима.

9. *Губитак социјалних вредности и одговорности.* Материјална ускраћеност незапослених и осећај отуђености повећава криминал и прети друштвеној кохезији.

10. *Организацијска нефлексибилност и технички конзерватизам.* Висок степен незапослености повећава супротстављање радника економским реорганизацијама, отпор који укључује губитак посла.¹⁶³ „Цена овога“ - указује Сен, умањује животе свих, али посебно наноси штету мањинама. Нарочито жестоке ударе и далекосежније последице трпи породица, која бива угрожена константном незапосленошћу. Последице су несагледиве, и то је, неспорно, један изразит ланац са „домино ефектом“. „Политика запослења“ у циљу њене редукције не сме бити једини циљ. Бритон (*Brriton*) наглашава да би стремљење ка пуној запослености, дефинисаној као перманентни циљ,

¹⁶¹ M. Godfrey, Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities, у: Decent Work: Objectives and Strategies, нав. дело, стр. 79.

¹⁶² Исто.

¹⁶³ Исто, стр. 79 и 80.

„могло представљати ноћну мору“.¹⁶⁴ Латентно постоји опасност од повратка на услове рада из XIX века. То би значило да радници постану толико осиромашени да су приморани да прихвате сваки понуђен посао, па и такав „који је исцрпљујућ, који уништава душу и који није безбедан“.¹⁶⁵ „Каналисање“ радног односа уједно је и губитак личне слободе и права. Пуна запосленост као циљ, мора бити пропраћена прихватљивом „расподелом прихода, очувањем услова пристojног посла и право избора да ли ћемо радити или не“.¹⁶⁶ Евидентно је да се могућности рада не повећавају тако брзо као број оних који би желели да раде. Милиони људских бића остају потпуно одвојени од економског развоја, а перспективе будућности нису нимало ружичасте.¹⁶⁷ У таквим околностима обиље социјалних бенефиција добијају још већу важност. Држава, без ефикасног система бенефиција за незапослене, посебно у земљама у развоју, са политиком запошљавања којој је једини, врхунски приоритет смањење незапослености, обично је лоше осмишљена и лежи на нездравим основама.¹⁶⁸

(2) Слобода рада

Слобода рада је саставни и нераскидиви део слободе човека, као суштаствена и егзистенцијална вредност свега људског и хуманог, израз његовог слободарског и човечног бића. По неким схватањима слобода човека је његово природно право, док је други везују за однос човека и друштвене заједнице.¹⁶⁹

Уопште говорећи, питање људских слобода није тако ново. Како истиче Џ. С. Мил (*J.S. Mill*) „оно покреће човечанство још од искона. Борба слободе против силе – то је значајна црта повеснице; са њом нас, понајпре, упознају грчка, римска и енглеска историја“.¹⁷⁰ Најпознатији покушај озакоњења идеје слободе представљају француске декларације права човека и грађанина. Декларација од 1789. године одређује: „Слобода се састоји у могућности да се чини све оно што не шкоди другима... ове границе могу бити одређене само законом.“ Декларација од 1793. године проширује ову одредбу једним моралним императивом: *“Слобода је моћ која припада човеку да ради оно што не нарушава права других: она има за начело природу; за правило правду; за заштиту закон; њена је морална граница садржана у изреци: Не чини другоме оно што не желиш да теби други чине* (члан 6).¹⁷¹ Слобода, једноставно, представља овлашћење да се не послуша ниједан закон осим оног за који је појединац дао своју сопствену сагласност. Појединац се, дакле, приклања принуди општег закона, али остаје слободан остајући свој властити законодавац.¹⁷² Слобода човека је начелно и фактички основ доброг темеља сваког државног и правног поретка. Она је смисао владавине права. Џон Лок (*John Locke*) је још у седамнаестом веку нагласио: *„Циљ закона није да укине или*

¹⁶⁴ Исто, стр. 80.

¹⁶⁵ Исто.

¹⁶⁶ Исто.

¹⁶⁷ Р. Пешић, Међународна организација рада, нав. дело, стр. 92.

¹⁶⁸ М. Godfrey, *Employment dimensions of decent work*, нав. дело, стр. 80.

¹⁶⁹ Политичка енциклопедија, Београд, 1975. године, стр. 979.

¹⁷⁰ Џ. С. Мил, *О слободи*, Београд, 1999. године, стр. 19.

¹⁷¹ Цитирано према: К. Чавошки, *Право као умеће слободе – оглед о владавини права*, Београд, 2005, стр. 189.

¹⁷² Нав. дело, стр.193.

ограничи, већ да *очува и увећа слободу*; јер, у свим државама створених бића подобних за законе, тамо *где нема закона нема ни слободе*“.¹⁷³ Другим речима, омогућити слободно деловање у складу са слободом сваког.

Суштина слободе је у ограничењу. Неограничена слобода је негација негације слободе, и анулирање свих система норми и друштвено-моралних вредности. Апсолутна слобода није могућа у организованом друштву.

Слобода рада, више него многе друге слободе људи, ограничена је друштвено-економском ограниченошћу слободе избора или прихватања било рада (запослења), било приватне самосталне делатности.¹⁷⁴ De facto, слобода рада је ограничена исто таквом слободом других људи, а затим реалним-материјалним, историјским и традиционалним околностима. Стога је за дефинисање слободе рада битан негативан аспект, тј. да и та слобода значи непостојање забрана или ограничења, а не и стварне могућности слободног избора.¹⁷⁵

Основни постулат начела слободе рада очитује се у томе да нико противно својој вољи није дужан да ради (да се упусти) код другог. Међутим, и слобода рада трпи одређена друштвено оправдана ограничења: у свом позитивном облику (у слободи да се обавља било који правно допуштен рад) и у свом негативном облику (у слободи да не ради, односно да не прими другог на рад).¹⁷⁶

Слободу рада доносе прве буржоаске револуције. Један од захтева Француске буржоаске револуције 1789. године био је реформа еснафског система, да би се већ 1791. године укинули еснафи и била проглашена слобода рада у индустрији, трговини, занатству. Проглашена слобода рада значила је негацију свих патримонијалних и сталешких стега, и свега што је имало „боје“ феудалног, о чему је већ говорено. Слобода рада и егзистенцијална нужност рада су две фундаменталне претпоставке (правна и друштвено-економска) које су условиле појаву радног односа. Радни однос не постоји без слободе рада. Слобода рада је формално-правна претпоставка појаве и опстајања радног односа.¹⁷⁷ За појаву радника на тржишту рада, било је најпре потребно да он постане слободан. Слободан у двоструком смислу. Слободан од свих стега и патримонијалних веза, притисака у продаји своје радне снаге, и слободног „ослобођеног“ од земље и средстава за производњу, тј. човек без господара, или пролетер. То је условило стварање масе лумперпролетеријата, који нема од чега да живи, осим од продаје једине робе коју поседује – сопствене радне снаге.¹⁷⁸ Под окриљем социјалних револуција, слобода рада је радништву донела најгрубљу експлоатацију у историји радног права. Поникла на темељима приватне својине, у

¹⁷³ Ц. Лок, Две расправе о влади, II, (57) стр. 37.

¹⁷⁴ Н. Тинтић, Радно и социјално право, књига прва: радни односи (I), нав. дело, стр. 62.

¹⁷⁵ Исто.

¹⁷⁶ Позитивни облик слободе рада не улази у предмет радног права, негативни облик слободе рада од посебне је важности, јер укључује претпоставку да радноправни однос може бити заснован само добровољно, тј. споразумом обе стране у радном односу. У томе је веза између проблема слободе рада, с једне стране, и ропског рада, присилног рада, поправног рада и опште дужности рада, с друге стране. Ови облици, у овој или оној мери и на овај или онај начин, искључују слободу избора или слободно прихватање рада који је дужан обављати онај који га, у том облику, обаља. Наведено према: Н. Тинтић, претходно нав. дело, стр. 62 - 64.

¹⁷⁷ П. Јовановић, Радно право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 1993, стр. 90.

¹⁷⁸ Исто.

време јачања капиталистичког друштвено-економског, политичког и правног система, слобода рада је била у функцији заштите и учвршћивања постојећих производних односа. Аутономија воље, слобода уговарања као израз „ореола светости и неприкосновености“ приватне својине, лишили су државу сваке интервенције у радне односе. Смисао слободе рада се манифестовао у неограниченој уговорној слободи у потпуној апстиненцији државе у односу радник – послодавац.

Данас је појам слободе рада у знатној мери трансформисан. Слобода рада је основно, универзално начело савременог радног права.¹⁷⁹ Основна начела радног права, јесу темељна, најбитнија и најкарактеристичнија или, лапидарно речено, иманентна систему радног права конкретне земље, кроз њих се изражавају основни погледи и основни друштвени циљеви које треба остварити посредством радноправних норми. Она су јединствена за „све и сваког“ јер произилазе из јединствене основе друштвено-економског, политичког и правног система дате државе.¹⁸⁰ Неовисно о томе у којој су мери она изражена *verbis expressis* у уставу или у неком основном закону, односно ако су општа у општем закону, или живе у облику аксиома или максиме, она нису формуле (које су увек аспстрактне), већ су *генеричне формулације заповести* које се остварују кроз опште, основне или посебне правне норме које с тим начелима чине системско јединство, целину.¹⁸¹

Слобода рада подразумева право сваког лица да слободно изабраним или прихваћеним радом обезбеди себи средства за живот.¹⁸² Дакле, у том значењу, слобода рада обухвата:

- 1) слободу у избору будућег позива, занимања или професије;
- 2) слободу сваког лица у опредељивању да ли ће средства за живот обезбеђивати радом из радног односа или из какве самосталне, професионалне делатности;
- 3) слободу, тј. добровољност у одлучивању о заснивању и раскидању радног односа;
- 4) забрану принудног рада;
- 5) једнакост и равноправност у доступности свих радних места и функција под једнаким условима, укључујући и изричиту забрану дискриминације, по ма ком основу;
- 6) обезбеђивање средстава за живот из личног рада као основни циљ или разлог постојања ове слободе.¹⁸³

¹⁷⁹ Начело (*principium*, Grund, Principle, *principio*, *principio*) као основно правило понашања која садржи основне и усмеравајуће одредбе, које изражавају објективну закономерност развоја у одређеној области правних односа. Њихов је садржај условљен друштвено-економским и политичким поретком, као и законитостима развоја у одређеној земљи у датом моменту, па зато основна начела и изражавају политику својих стваралаца. О томе више: Н. Тинтић, Радно и социјално право, цит. дело, стр. 58.

¹⁸⁰ О томе више: Д. Паравина, Нека основна начела радног права, Зборник радова Правног факултета у Нишу, Ниш, 1980, године, стр. 172.

¹⁸¹ Н. Тинтић, нав. дело, стр. 59.

¹⁸² Међународни пакт о економским и социјалним и културним правима из 1966. године, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/71, (чл. 2. и 6.).

¹⁸³ Д. Р. Паравина, цит. дело, стр. 177.

Слобода рада подразумева и да свако може да се школује за занимање које жели. То право значи и могућност да се после школовања сваки грађанин запосли, односно конкурише за посао под једнаким условима са другим лицима, без дискриминације по било ком основу (једнаке шансе за запошљавање).¹⁸⁴

Слобода рада је кључни услов права на рад. У том контексту је „основна ћелија грађе“ многобројних аката међународног/универзалног и регионалног радног права.

Најпре, Општа декларација о правима човека Уједињених нација, у члану 23. гарантује: „Свако има право на рад, на слободан избор запослења, на правичне и задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености“. Пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, члан 6. прописује: „Државе чланице овог пакта признају право на рад, које обухвата право које има свако лице на могућност зарађивања кроз слободно изабран или прихваћен рад...“.

Међународна организација рада је прва светска организација која је континуирано, кроз плоднос рад, оличен у бројним конвенцијама и препорукама стално проширивала, неговала и унапређивала слободу рада. Слобода рада је негација, антитеза принудног рада, па се начело и право на слободу рада јавља са првим међународним актима који с циљем заштите људских права забрањују ропство. Тако, слободу рада гарантује Конвенција МОП, бр. 29 из 1930. године о принудном или обавезном раду¹⁸⁵, Конвенција МОП-а бр. 105 из 1956. године о укидању принудног рада.¹⁸⁶ Према Ревидираној европској социјалној повељи (чл.1), „у намери да обезбеди ефикасно право на рад, државе уговорнице обавезују се: да ...ефикасно штите право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао; ...“.

У Уставу Европе,¹⁸⁷ (Део први) једна од вредности на којима се заснива Унија је и принцип слободе.

Слобода рада спада у ред универзалних права и слобода човека које су међу првима нашле своје место у законодавствима многих земаља, а тиме и правну потврду, преваходно уставно-правну; конкретизацију стварањем услова за уживање тог права применом, као и, што је најбитније, правну заштиту. Одредбе члана 60. Устава Србије гласи: „Јемчи се право на рад, у складу са законом. Свако има право на слободан избор рада. Свима су под једнаким условима, доступна сва радна места...“.

У нашем правном систему, основна начела јединственог система радноправних односа су: начело слободе рада, права на рад, синдикалне слободе и права, начело управљања по основу својине и рада, заштите радника и њихових права у радном односу, јединственост система радних односа, начело једнакости шанси и третмана радника у радном односу, начело социјално-материјалне сигурности радника, начело хуманизације рада, начело узајамности и солидарности, итд.¹⁸⁸ У домаћој радноправној

¹⁸⁴ С. Јашаревић, Социјално прав, нав. дело, стр. 94.

¹⁸⁵ Ратификована у Југославији 1932. године „Сл. новине“, бр. 297 - СХИ/1 1932. године.

¹⁸⁶ Службени лист СРЈ-Међ.уговори“, бр. 13/2002, од 20. Децембра 2002. године. Када је донета Конвенција 1957. године није било иницијатива за њену ратификацију, јер се сматрало да она нема неког посебног значаја за државе са развијеним демократским системима, а самим тим ни за Југославију.

¹⁸⁷ М. Јањевић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005.

¹⁸⁸ Слободу рада као саставни елемент права на рад дефинишу: проф. А. Балтић, Основи радног права Југославије, Савремена администрација, Београд, 1981, стр.139-148.; проф. Р. Пешић, Радно право, Научна књига, Београд, 1966, стр.117. Од савременијих радноправних теоретичара издваја се: проф. В.

теорији различито се третира питање самосталности слободe рада. Понекад се слобода рада издваја као посебно начело, али се и везује за право на рад. Професор Д. Паравина у том смислу истиче: „Право на рад заиста претпоставља, тј. укључује у себе и слободу рада, али се не своди или ограничава само на то“.¹⁸⁹

Идеја рад у условима слободe, у функцији пристојног рада наглашава чињеницу да рад, посао треба да буде слободно изабран – без притиска на појединца и да одређени облици рада нису допустиви у XXI веку. Нарочито, ово значи да принудни рад, дужничко ропство, и најгори облици дечјег рада треба да буду искорењени у складу са усвојеним међународним Конвенцијама.¹⁹⁰ Претпоставља и релативно висок степен законом обезбеђене заштите радника, од свих облика експлоатације, која данас поприма све више „мутиране“ облике.

Слобода рада је, у идејном смислу, пробила оквир концепта којим се изједначава са слободним одлучивањем о заснивању и трајању радног односа. Данас је то право неспорно. Суштина слободe рада је услед друштвено-економског, политичког, културног и цивилизацијског напретка проширена. Наиме, она значи и да су радници слободни да приступају радничким организацијама, и слободни од дискриминације да слободно учествују у регулисању свог рада и управљању својим радом. То се манифестује кроз партиципацију – учешће у управљању, кроз закључивање колективних уговора, итд.

Право је умеће доброг и правичног (*ars boni et aequi*) у мери у којој правне нормe гарантују и обезбеђују слободу рада. Увећање слободe је у свакаком погледу, пожељан, али и тешко достижан циљ сваке државе која стреми владавини права. Тек са достизањем овако амбициозног циља можемо рећи да је право постало и умеће слободe (*ars libertatis*). То је неопходно да би сваки човек уживао благодети пристојног рада, јер, „сваком човеку је последњи и највиши циљ да што више и складније развије своје снаге у њиховој личној особини, а услови којима ће то постићи јесу: слобода рада и разноликост положаја“ (*Вилхелм Хумболт*).¹⁹¹

Брајић, Радно право, Савремена администрација, Београд, 1991, стр. 111-118; проф. П. Јовановић, Радно право, Службени гласник, Београд, 2000, стр. 117.

Према нашем мишљењу, слобода рада представља засебно начело радног права. У прилог идеји самосталности навешћемо само неке разлоге: историјски посматрано слобода рада је прокламована много пре права на рад (Вајмарским уставом 1919. дата је прва прокламација права на рад, коју је радничка класа искористила да инкорпорира што више својих захтева, па је ту судбину поделила и слобода рада); слобода рада је претходила појави радног односа; радни однос може да постоји без прокламације права на рад, али нема радног односа без слободe рада; слобода рада је иманентна радном односу, а право на рад није; слобода рада је једно „животно“ начело, а право на рад декларативно, итд. Слобода рада се и у међународним актима универзалног и регионалног карактера издваја као самосталан принцип. Штитећи је конвенцијама којима се забрањују сви облици принудног рада, слобода рада се уздиже на пиједестал самосталности. Ово схватање заступа и проф. Д. Р. Паравина, Радно право, Службени гласник, Београд, 1998, стр. 14.

Поменута дивергентна схватања се могу наћи често, и код истих теоретичара у различитим декадама развоја.

¹⁸⁹ Д. Паравина, Нека основна начела радног права, нав. дело, стр. 181.

¹⁹⁰ R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, Measuring decent work with statistical indicators, цит. дело, стр. 151.

¹⁹¹ Џ. С. Мил, О слободи, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 1999, стр. 17.

(3) Продуктиван рад

Продуктиван рад је од есенцијалне важности за све субјекте радног односа. Њиме се остварују егзистенцијална средства којим обезбеђују одрживи развој, пристojно издржавање за себе и своје породице, и посредно, конкурентност предузећа и саме државе. У основи овог елемента су економски, материјални фактори. Примарни циљ друштвеног развоја јесте максимизирање друштвеног благостања. У Општој декларацији о правима човека из 1948. године, као једно од основних права наводи се „право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање...“ (чл. 25. ст. 1.). Претпоставка том циљу јесте такво обликовање друштвеног рада које ће обезбедити највећи раст продуктивности рада. Повећање продуктивности у олакшавању социјалног прогреса, у том контексту је и огромно интересовање водећих међународних институција, пре свих Међународне организације рада, на плану поспешивања продуктивнијег рада.¹⁹² Сиромаштво, ма где постојало, представља опасност по благостање свих. Борба против оскудице треба да буде вођена неуморно и енергично унутар сваке нације и сталним концентрисаним међународним напорима у којима представници радника и послодаваца сарађују на бази једнакости са представницима влада, учествују у слободним дискусијама и у одлукама демократског карактера у циљу унапређења заједничке добробити, истиче се у I делу Филадельфијске декларације. До заједничке добробити, бољег живота, већег животног стандарда може се доћи само уколико се радној популацији да продуктиван рад. Зато што је друштвена цена незапослености тако висока, и обиље социјалних бенефиција пристojног посла тако важне, неопходно је предузети све мере у постизању продуктивнијег и економски учинковитијег рада, јер очекује се да се зараде и радни услови побољшају како држава постаје имућнија.¹⁹³ У обликовању и организацији рада техничко-технолошки елементи у раду су одувек имали предност над људским потенцијалом (радном снагом).¹⁹⁴ Ова пракса полако бледи. Дугорочно, у остваривању већег профита и поспешивању продуктивности рада, посебно се посвећује пажња улагању у људске ресурсе. Пре свега

¹⁹² Велики број послератних извештаја генералних директора били су посвећени појединим великим, али специфичним проблемима, пре свих продуктивности, и улози радничких и послодавачких организација у развијању и унапређењу продуктивности. Да је у питању ургентан проблем, на најбољи начин илуструје развој практичних активности МОП-а, и оријентација њених напора у фаворизовању повећања производње, нарочито у недовољно развијеним земљама.¹⁹² Тада се, као и у савременим токовима у извештајима и програмима МОП-а, поклањала нарочита пажња предностима које повећање продуктивности може донети на свим нивоима, у свим друштвеним секторима и са евидентним гаранцијама да се повећање продуктивности рада одражава на побољшање социјалних услова. У том циљу, МОП настојала да продуктивност рада повећа средствима као што је оспособљавање виших кадрова, анализа рада, планирање и контрола производње. Доделила је и знатан број стипендија да би њиховим носиоцима омогућила изучавање метода рада у индустрији и трговини, помоћ владама кроз постављање националних центара за продуктивност. Међународна организација рада је у 1954. години објавила студију „Повећање продуктивности рада у прерађивачким индустријама“, а 1957. године познато дело „Увод у проучавање рада“, намењено као приручник управо мисијама експерата МОП-а на терену. Наведено према: Р. Пешић, Међународна организација рада, нав. дело, стр. 93.

¹⁹³ R. V. Reich, *The challenge of decent work*, Vol.141 (2002), No. 1-2, стр. 116-118.

¹⁹⁴ П. Јовановић, Стабилност радног односа у условима техничко-технолошких, организационих и других промена у процесу рада, Радно и социјално право, бр. 4-7/2000. године, стр. 26.

јер је радна снага неодвојива од личности радника као комплексног бића, емотивног, радног, психолошког, социолошког, политичког, друштвеног, породичног, и тд. У продуктивност спада и питање радних сати, и питање дужине одмора, мотивације, и равнотеже породичног и пословног живота, амбиција, афирмационих склоности, стимуланса, и др. Неспорно је да зарада предњачи међу мотивима радника, „јер се никада у радном односу не претпоставља бесплатност“.¹⁹⁵ „Одговарајућа зарада за пристојан живот“, се помиње и у преамбули Устава МОП-а, као један од примарних циљева Организације. Заиста, зарада је за већи део популације, која средства за живот остварује посредством рада у радном односу, најважнија карактеристика рада. Онерозност је битан елемент радног односа. У формално-правном смислу јесте услов и сврха радног односа. Стога је од пресудне важности борити се за пристојно плаћен рад, јер он имплицира бољу мотивисаност радника и самим тим већу продуктивност, која једина пружа људима могућност за бољи живот.

Право на правичну накнаду гарантовано је многим међународним актима: Општа декларација о правима човека, у члану 23. тачка 2) и 3) предвиђа: „свако, без икакве разлике има право на једнаку плату за једнаки рад“ и „право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно, бити употпуњена другим средствима социјалне заштите“.

У циљу да праведна накнада обезбеди пристојан живот, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима утврђује обавезу држава да пропише одређен минимум зараде којим би се гарантовало задовољење основних потреба за егзистенцију (члан 7).

Даље, према одредбама Пакта о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, радници имају право на награду која минимално обезбеђује правичну зараду и једнаку награду за рад исте вредности без икакве разлике, која обезбеђује пристојан живот за раднике и њихову породицу (члан 7). Праведна зарада подразумева и плаћање повременим одсуства, као и прековремени рад (члан 7.(д)).

Према Ревидираној европској социјалној повељи из 1996. године, атрибут праведне зараде има зарада која обезбеђује пристојан животни стандард. Наиме, Ревидирана повеља обавезује стране уговорнице (члан 4) да као један од циљева своје политике „признају право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама обезбедити пристојан животни стандард“. То даље, према Повељи, подразумева да: радник буде више/увећано плаћен за прековремени рада; да се мушкарцима и женама обезбеди једнака плата за рад једнаке вредности; да радник има право на разуман/плаћен отказни рок; да се смањење плате сме дозволити само под условима и до износа прописаног законодавством, или колективним уговором, или арбитражном одлуком.

Међународна организација рада је о овом праву донела неколико докумената, од којих су најзначајнији: Конвенција бр. 100 о једнаком награђивању мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности из 1951. године¹⁹⁶ са Препоруком бр. 90 о једнаком плаћању из 1951. године, Конвенција бр. 131 о утврђивању минималних

¹⁹⁵ Н. Тинтић, Радно и социјално право, Радни односи II, Загреб, 1972, године, стр. 303

¹⁹⁶ „Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ“, бр. 12/1952.

зарада, из 1970. године¹⁹⁷ са Препоруком бр. 136. Обавеза државе да установи систем минималне зараде је гаранција људског достојанства. Овим системом се обезбеђује основна егзистенција и пристојан животни стандард за сва лица која примају плату, а чији су услови запослења такви да би било оправдано да се обезбеди њихова заштита (члан 1, Конвенције бр. 131). У основи, циљ политике минималних надница, према Препоруци 136. је борба против сиромаштва и задовољење *основних потреба свих радника и њихових породица*.

Устав Србије прописује (чл. 60. ст. 4) да, „свако има право на правичну накнаду за рад“. Закон о раду Србије у одредби члана 104. ст. 1. која се односи на зараду, прописује: „запослени има право на одговарајућу зараду...“. Законодавац на један „шкрт“ начин само потврђује уставно право радника, не упуштајући се у реторичко појашњење шта је „одговарајућа зарада“. Зарада је основни мотив сваког радног односа. Како би се омогућило да зарада обезбеди пристојан живот радника и његове породице у законодавство се уводи стандард минималне зараде. Минимална зарада је егзистенцијални праг социјалне сигурности и одрживог развоја. У минималној заради је битна гаранција људског достојанства. У складу са чл. 112. Закона о раду утврђена је надлежност Социјално-економског савета Републике Србије, за утврђивање висине минималне зараде уз обавезу да се узму у обзир следећи параметри: трошкови живота, кретање просечне зараде у Републици, егзистенцијалне и социјалне потребе запосленог и његове породице, стопа незапослености, кретање запослености на тржишту рада и општи ниво економске развијености Републике Србије.¹⁹⁸

Продуктивност је светско „питање дана“, ургентан проблем, камен спотицања многих економско-правних теорија, јер „оно што је у теорији, није и у пракси“.¹⁹⁹ Продуктивност се у основи везује за квалитет запошљавања. Стога, програм запошљавања мора бити светски. Продуктивност рада није само питање економског фактора. На продуктивност рада утичу и многи други фактори: инвестирање у образовање, тренинзи запослених и менторство на раду (*mentoring and coaching*), улагање у професионалне односе. Уз активну државну политику то су најучинковитији фактори у повећању мотивисаности радника. Програм не може постићи свој циљ и успех без помоћи индустријски најразвијенијих земаља, било да се ради о индивидуалној помоћи путем билатералних програма или о колективној помоћи преко МОР-а и других међународних организација.²⁰⁰ У савременом тренутку, који обележава експанзивна рецесија, и саме развијене земље се налазе у тешким проблемима који доносе ланчано смањење продуктивности, и пад запослености. Тиме на улози добијају Светска банка и Међународни монетарни фонд.

¹⁹⁷ „Службени лист СФРЈ-Међународни уговори“, бр. 14/1982.

¹⁹⁸ Закон предвиђа да се минимална зарада утврђује по радном часу, за период од најмање 6 месеци. За период новембар-децембар 2010. год., износи 95,00 динара (нето) по радном часу. Одлука Владе Србије, објављена у „Службеном гласнику РС“, бр. 89/2010.

¹⁹⁹ Р. Пешић, нав. дело, стр. 93.

²⁰⁰ Исто.

(4) Једнакост на раду

Једнакост представља основни принцип и начело модерног права. Иманентна је свим областима живота и сегментима људског деловања. Употребљава се у логици, етици, математици, политици, праву, економији, физици, итд. У економији, једнакост означава еквивалентност у размени роба и добара на тржишту.²⁰¹ У политичком смислу, једнакост означава подједнаку доступност функција и положаја свим грађанима, на основу личних квалитета и способности, а не на основу порекла и богатства.²⁰² Иако се користи у различитим сегментима друштвеног живота, једнакост у општем смислу је константна вредност, заједнички именилац за изражавање пропорционалности величина; упоређивање различитих категорија и изражавање истоветних вредности, за исказивање истоврсности положаја, једноличност, униформност и слично, а у зависности од појава које се пореде. Када се каже једнак, једнако, једнакост – то безусловно подразумева одсуство разлика, скоро до апсолутности.

У изказивању концепта једнакости лежи тежња да према једнаким величинама (стварима) треба поступати на једнак начин,²⁰³ аналогно, са неједнаким величинама поступамо на неједнак начин. У том обрасцу је смисао сразмерности. Без сразмерности поступања не само да нема еквивалентности, већ би у супротном, и неједнакости постале једнаке.²⁰⁴ У правном погледу једнакост изражава да су сви грађани једнаки пред законом, или уопште пред нормама правног система, без обзира на разлике које се односе на порекло, богатство, положај, пол, расу, боју, политичко уверење и друге разлике.²⁰⁵ Правна једнакост је катализатор свих људских слобода и права. Она претпоставља примену правних прописа на све грађане, под једнаким условима – једнакост у погледу права и једнакост у погледу обавеза.

Начело једнакости заснива се на стварној неједнакости. Суштина правде јесте установљавање једнакости међу неједнаким стварима, сагласно њиховој природи. Како наводи проф. Божидар С. Марковић „суштина права су неједнакости“.²⁰⁶ Правни однос се може успоставити само између два субјекта која су различитог правног положаја – радник и послодавац, дужник и поверилац; купац и продавац; налогодавац и налогопримац, и др. Конзумирање фактичке неједнакости је услов за остваривање начела једнакости.

И док природне неједнакости настају рођењем, друштво је „легло“ вештачке неједнакости, коју путем права и правних норми друштвени систем „амортизује“ и даје му друштвено прихватљиву меру. То је захтев фундаменталних принципа и начела социјалне правде – начелно прокламовање једнакости у правима и стварна неједнакост

²⁰¹ Економски лексикон, цитирано према: Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, Правни факултет, Београд, 2001, стр. 174.

²⁰² Политичка енциклопедија, нав. дело.

²⁰³ Б. С. Марковић, Оглед о односима између појма правде и развитка позитивног приватног права, Београд, 1995, стр. 21, 22.

²⁰⁴ То је евидентно на примеру зарада радника по основу радног учинка. Наиме, радник који оствари боље резултате рада примиће и већу зараду од радника са слабијим радним учинком.

²⁰⁵ Исто.

²⁰⁶ Б. С. Марковић, исто.

у остваривању истих. Другим речима, „истинска и савршена једнакост даје више ономе који је већи, мање ономе који је мањи, и једном и другом према његовој природи; одмеравајући тако почасту према заслуги, та једнакост даје највише почасту онима који имају више врлине, мање онима који имају мање врлине и образовање, а свима према разуму“.²⁰⁷

Квалитет једног правног система, и уопште, степен демократског развоја не мери се опсегом, ни квантитетом прокламованих права, већ степеном реализације истих. Тако је и са принципом једнакости. Правна једнакост није само пуко „подарено право“, већ укључује и механизме – институције, органе, и облике контроле у остваривању, поштовању и превасходно, предузимање мера у циљу стварања услова за његову примену.²⁰⁸ Она извире из идеје правде, правичности и принципа владавине права – *ars boni et aequi*. У том смислу подразумева стварање претпоставки и правних гаранција, како би свим грађанима била доступна сва права и слободе под једнаким условима. То указује на вишеслојност принципа једнакости, и интеракцију неколико повезаних елемената: 1) једнакост свих грађана у слободама и правима, 2) једнакост услова и доступност прокламованих слобода и права свим грађанима, под једнаким условима, 3) коришћење и уживање свих слобода и права под једнаким условима, и 4) једнако право, под једнаким условима на заштиту слобода и права пред независним судом.

Посматрано са радноправне ретроспективе, принцип једнакости подразумева не само једнакост у остваривању права на рад и по основу рада, једнаких услова рада по принципу за једнак рад и рад под једнаким условима ~ једнака права и *vice versa*, већ и забрану дискриминације у заштити прокламованих права, пред државним и другим органима, свим законски расположивим средствима. Из тога произилази, да се као елемент једнакости појављује *равноправност*, у радноправном смислу. Нема института модерног радног права у коме не постоји реперкусија овог начела.²⁰⁹

Једнакост је димензија пристојног рада, и представља потребу радника да ужива правичан и једнак третман и једнаке могућности на раду. Децидирано, она прожима и пружа: а) једнакост шанси у доступности свих радних места, функција и положаја; б) једнак, истоветан третман у правима и дужностима; в) једнакост у награђивању мушке и женске радне снаге; г) једнакост могућности и третмана за раднике са породичним обавезама.

Начело једнакости уз слободу рада и достојанство на раду, као израз владавине права и принципа социјалне правде (*ars boni et aequi*) чине „Свето Тројство“ савременог радног законодавства.

²⁰⁷ Исто.

²⁰⁸ Једнакост је најчешће злоупотребљавано начело, нарочито у политичке сврхе, пре свих у аутократским режимима. У тој пракси су предњачила „демократска“, социјалистичка – самоуправна друштва, унутар којих је овај принцип доживео сасвим другу крајност. Наиме, неједнакост на раду и у способностима је кроз парадигму једнакост свих, „замаскирана“ до потпуне релативизације овог принципа.

²⁰⁹ У оквиру заснивања и престанка радног односа не могу се чинити никакви видови дискриминације по било ком основу, националном, верском, по полу; затим у области расподеле зараде, и остваривању других права из радног односа свим радницима припадају за једнак рад под једнаком условима иста права, али и исте обавезе и одговорности.

Призната и утемељена у међународним актима као универзалан принцип, генератор је многих повеља, декларација, пактова, конвенција, препорука, које су посвећене слободама и правима човека и грађанина, како универзалног тако и регионалног карактера.

Повеља Уједињених нација²¹⁰ у Преамбули и члану 1. наводи да ова Организација има за циљ и да *потврди веру* у основна права човека, у *достојанство* и *вредност људске личности*, у *равноправност* мушкараца и жена и нација великих и малих,... и постигне поштовање *права и основних слобода за све* без обзира на расу, пол, језик, веру.

У Општој декларацији о правима човека,²¹¹ као општи идеал коме треба да теже сви народи и нације, истиче се да *сваком припадају сва права и слободе* проглашени у Декларацији, *без икаквих разлика* у погледу расе, боје коже, пола, језика, религије, политичког, или сваког другог мишљења, националног или друштвеног порекла, имовине,...

Поред осталих права везаних за радне односе, у погледу једнакости на раду члан 23. ст. 2. Декларације гарантује *једнаку плату за једнак рад*.

Међународни пакт о економским и социјалним правима,²¹² позивајући се на принципе, слободе и права из Повеље УН и Опште декларације о правима човека, истиче да иста могу бити остварена само ако се створе услови, који омогућавају свакоме да ужива своја економска, социјална, грађанска, политичка и културна права. У сету права наводе се: право на рад, право на *правичну зараду* и *једнаку награду* за рад исте вредности.

Европска конвенција о људским правима,²¹³ у делу посвећеном дискриминацији (чл. 14.) прописује да ће се уживање *права и слобода* из *ове Конвенције* омогућити *без дискриминације* по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, повезаност с неком националном мањином, имовно стање, права стечена рођењем или други статус.

Европска социјална повеља,²¹⁴ односно и Ревидирана европска социјална повеља као најзначајнија социјална права издваја: право на рад (чл.1.), право на организовања (чл.5), право на колективно преговарање (чл.6), право на социјалну сигурност (чл.12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл.13), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл.19). Овим правима су у Ревидираној европској социјалној повељи придружена још три основна социјална права, од којих у склопу начела једнакости издвајамо „право на једнакост шанси и поступања у областима

²¹⁰ Повеља Уједињених нација донета 26. 7. 1945. године, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 4/1945.

²¹¹ Општа декларација о правима човека од 10. 12. 1948. године, није међународни уговор и, с тога, не подлеже ратификацији.

²¹² „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1971. године.

²¹³ „Службени лист Србије и Црне Горе“, бр. 6/2003. године.

²¹⁴ Европска социјална повеља усвојена у Торину, 18.10.1961. године, ревидирана 1996. год. На основу акта о приступању Савету Европе, Србија је преузела обавезу да потпише и ратификује у року од две године, односно до марта 2005. године, Европску социјалну повељу или Ревидирану повељу (могла је да бира између ова два акта који ће потписати и ратификовати). Европску социјалну повељу није ратификовала, Ревидирану социјалну повељу ратификовала је 2009. године.

запошљавања и занимања без дискриминације по основу полне припадности“ (чл. 20). Поред наведене недискриминације, Ревидирана повеља указује на забрану и сузбијање дискриминације с обзиром на држављанство, и једнакост права у погледу кретања радника – право лица да напусте земљу, и да се свим странцима са легалним боравком у земљи у којој раде, зајамчују сва права гарантована Повељом, без обзира на расу, пол, узраст, боју, веру...

У Преамбули Повеље о основним правима у Европској унији (Повеља из Нице),²¹⁵ која је интегрални део текста Устава Европе²¹⁶ (други део) наводи се да се Унија заснива на недељивим и универзалним вредностима људског достојанства, слободе, једнакости и солидарности. Ставља човека у средиште своје активности... и стварањем простора слободе, безбедности и правде. Поглавље III Повеље, носи назив „Једнакост“, у чл. II-80 истиче да су сва лица једнака у правима. Основни акценат је на начелу недискриминације. Забрањена је свака дискриминација по ма ком основу, нарочито по полу, раси, боји, етничкој или социјалној припадности, генетским карактеристикама, језику, религији или уверењу, политичком или било којем другом мишљењу, припадности националној мањини, иметку, рођењу, хендикепираности, старости или сексуалној оријентацији. Забрањена је и свака дискриминација по основу држављанства (чл. II-81). Унија поштује културну, религиозну и језичку различитост (чл. II-82). Дискриминација у запошљавању може се подвести у шири концепт забране дискриминације, јер је интенција на једнакост између жена и мушкараца, у свим областима, укључујући област запошљавања, рада и плаћања (чл. II-82). Нарочито је пионирска, експлицитна одредба о признању и поштовању права хендикепираних лица да користе мере које имају за циљ осигурање њихове аутономије, социјалне и професионалне интеграције и њихово учешће у животу заједнице (чл. II-86). Са правом на пристојан и живот достојан човека је и одредба о праву остарелих лица на учешће у друштвеном и културном животу (чл. II-85), што је једно од права које следи радном човеку након радног века, да ужива плодове свога рада у благостању и достојанству личности.

Начело недискриминације у стицању и остваривању права и слобода је утемељено у стандардима рада Међународне организације рада.

Међународна организација рада од оснивања настоји да својим активностима, не само нормативним, спречи неједнако поступање према људима у поступку стицања и остваривања права и слобода на раду и поводом односа на раду и да им пружи једнаке шансе. У том домену усвојила је два акта: Конвенцију бр. 111 из 1958. године о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања и истоимену Препоруку бр. 111, која употпуњује и ближе појашњава одређене појмове. Дискриминација по Конвенцији подразумева: свако прављење разлике, искључење или давање првенства на основу расе, боје, пола, вере, политичког мишљења, националног или социјалног порекла који

²¹⁵ Повеља усвојена у Ници 2000. године, први је међународни документ који изједначава по значају социјална права са другим основним правима (личним, политичким, економским). Одредбе и редослед чланова дат је према одредбама Устава Европе, јер Повеља представља интегрални део Устава ЕУ.

²¹⁶ М. Јањевић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005. године.

иде за тим да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања, или им штете (чл. 1. Конвенције и чл. 1. Препоруке).

Дискриминацијом се неће сматрати разликовање, искључење или давање првенства по основу тражених квалификација за неко одређено запослење. Исто тако, не сматрају се дискриминацијом ни мере: 1) намењене неком лицу; 2) мере заштите или помоћи и 3) посебне мере (чл. 1. ст.2. Конвенције), то је тзв. позитивна дискриминација усмерена на заштиту одређених категорија лица.

Према мишљењима у литератури, ови акти спадају у најзначајније документе усвојене у МОР-у посматрано са становишта њиховог доприноса у заштити људских права.²¹⁷ Треба поменути и Конвенцију бр. 100 о једнакости награђивању мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности из 1951. године, затим Конвенцију бр. 156 о радницима са породичним обавезама и Препоруку о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице.

Одредбама Устава Србије грађани су једнаки у слободама, правима и дужностима. У члану 21. прописано је: „пред Уставом и законом сви су једнаки“.

Закон о раду Србије²¹⁸ забрањује непосредно и посредно дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство (чл.18).

Дакле, једнакост и равноправност су негација привилегованих у стицању, уживању и заштити права из радног односа, и свих облика дискриминације. У том смислу, начелима једнакости и недискриминације баве се и унутрашње и међународно право.²¹⁹

(5) Сигурност рада

Сигурност рада је уз једнакост и достојанство на раду „друга“ димензија пристојног рада. Она се односи на обим у коме је рад пристојан, и обично су повезани са аранжманима социјалне сигурности, здравственим и безбедоносним регулативама, слободом удруживања, непостојањем дискриминације, итд.²²⁰ Са аспекта пристојног рада, у сигурности рада, је препозната исконска потреба радног човека да ограничи опсег несигурности, услед вољне или невољне могућности губитка запослења и, тиме, средстава потребних за сопствено издржавање и издржавање породице. Сигурност рада је сегмент једног ширег корпуса стандарда заштите радника, као израз права радника на правичне, здраве и безбедне услове рада. Из историјске ретроспективе заштита радника је идеја водиља основних социјално-економских права и суштина међународне радноправне регулативе. Заштита радника обухвата економско-социјалну заштиту,

²¹⁷ О томе више: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, нав. дело, стр. 179, 180.

²¹⁸ „Службени гласник Републике Србије, бр. 24/05 и 61/2005. године.

²¹⁹ О томе више: Donna Gomien, *Кратак водич кроз Европску конвенцију о људским правима*, Београд, Прометеј, стр. 83.

²²⁰ M. Godfrey, *Employment dimensions of decent work*, нав. дело, стр. 80 и 81.

заштиту физичку (хигијенско-здравствено и техничку), и заштиту посебне категорије радника, најпре жена – мајки, омладине (деце) и инвалидних особа.²²¹

Сигурност рада као право радника на здраве, безбедне и правичне услове рада развија се у два паралелна колосека: сигурност на раду, у смислу здравих и безбедних услова рада и сигурност запослења, у контексту стабилности радног односа.

Сигурност на раду наглашава потребу да се заштити здравље радника, омогуће безбедни услови рада радника, заштите пензије, и друга давања неопходна за живот и издржавање и да се обезбеди одговарајућа финансијска и друга заштита у случају болести, или других непредвиђених издатака.

Међународни стандарди о праву на безбедне, здраве и праведне услове рада садржани су у најважнијим међународним документима о правима човека. Навешћемо неке најзначајније: Општа декларација о правима човека у члану 23. гарантује сваком, заједно са правом на рад и слободом рада, и право на правичне и задовољавајуће услове рада. Логичку целину са овим правом чине и права наведена у члану 24. Декларације: право на одмор и разоноду, разумно ограничење радног времена и повремени плаћени одмор. Тим одредбама доприноси се хуманизацији услова рада, ревитализацији радних способности радника, што је гарант успешном обављању рада, без ризика по телесни и психички интегритет радника и, посредно, осталих учесника у радном процесу.

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима такође признаје право које има свако лице да се користи правичним и повољним условима за рад који (између осталог обезбеђују) и: ...хигијенско-техничку заштиту на раду (чл. 7. тач. 3); право на одмор, разоноду и разумно ограничење радног времена (чл. 7. тач. 5); и повремено плаћена одсуства и накнаду за празничне дане (чл. 7. тач. 6).

Ревидирана европска социјална повеља је конкретнијих одредница у погледу права на безбедне и здраве услове рада (члан 3). У намери да обезбеде ефективно остваривање права на безбедне и здраве радне услове, државе уговорнице се обавезују, у консултацији са организацијама послодаваца и радника: 1) да формулишу, примене и периодично надгледају јединствену националну политику о безбедности на раду, здрављу на раду и у радној средини; 2) да донесу прописе у вези са безбедношћу и здрављем на раду; 3) да обезбеде примену таквих прописа мерама одговарајућег надзора; 4) да унапреде постепени развој службе медицине рада за све раднике, која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције.²²²

²²¹ Посебне категорије радника изискују и посебне мере заштите. То диктирају објективни и субјективни (психофизички, физиолошки, демографски, социјално-заштитни), друштвено-оправдани захтеви и разлози. Наведено према: Н. Тинтић, нав. дело, стр. 96 - 98.

²²² Ревидирана повеља поред услова за остварење права на здраве и безбедне услове рада (чл. 3), садржи конкретно одређење праведних услова рада у члану 2. Према истоименом члану право на праведне услове рада подразумева обавезу државе да: 1) да обезбеди разуман број дневних и недељних радних сати, да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољавају пораст продуктивности и други релевантни фактори; 2) да обезбеди плаћене празничне дане; 3) да обезбеди најмање четири недеље плаћеног годишњег одмора; 4) да уклони ризике приликом обављања изузетно опасних или нездравих занимања, а тамо где то није могуће, да обезбеди или смањивање броја радних сати или додатни број плаћених дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима; 5) да обезбеди период недељног одмора; 6) да осигура да радници буду обавештени у писаној форми, у што је могуће краћем року, а у сваком случају не касније од истека два месеца од датума заснивања радног односа, о

Повеља о основним људским правима у Европској унији, такође, помиње у члану 31 „праведне и поштене услове рада“, подразумевајући под таквим условима радне услове у којима се поштује његово, односно њено здравље, безбедност и достојанство, као и да постоји ограничење максималног броја сати, дневни, недељни и плаћени годишњи одмор.

Рад у области превенције и заштите здравља на раду радника у Европској унији, односно основни принципи дати су у Директиви 89/391/ЕЕЗ.²²³ Сигурно и здраво радно окружење је есенцијалан елемент квалитета рада за грађанство Уније. Такође, на националном нивоу широм Европе препознате су социјалне и економске користи које могу имати колектив и читаве заједнице, од побољшања здравља и сигурности на раду. Побољшањем здравља и сигурности на раду унапређује се продуктивност и квалитет рада, што је кључни елемент за повећање раста и конкурентности европске економије. У том циљу, Европске уније је усвојила „Стратегију о здрављу и сигурности на раду 2007-2012“ („EU health Strategy on Health and safety at Work 2007-2012“) ²²⁴ и поставила као петогодишњи циљ смањење професионалних несрећа за четвртину, односно за 25% широм Уније до 2012. године.²²⁵ Стратегија ЕУ на редукацији несрећа на раду обухвата низ активности у Европи на националном нивоу, у следећим главним сегментима:

- побољшање и поједностављивање постојеће регулативе и допринети њеној имплементацији у пракси путем не-обавезујућих инструмената као што је размена добре праксе, кампање на подизању свести и боља информисаност и тренинзи;
- дефинисање националне стратегије и имплементирање уз прилагођавање специфичним околностима сваке државе чланице. Ове стратегије треба да се усмере на секторе и предузеће која су најчешће угрожена и прецизирање националних циљева за редукацију професионалних незгода и обољења;
- укључивање и посвећеност политике о здрављу и сигурности на раду у остале областима, и на националном и европским нивоу (образовање, јавно здравље, истраживања) и наћи нову синергију;

суштинским аспектима уговора или радног односа; 7) да обезбеди да радници који обављају рад током ноћи имају корист од оних мера које уважавају посебну природу таквог рада.

²²³ Директива бр. 89/391 ЕЕЗ о увођењу мера подстицања побољшања безбедности и здравља радника на раду, од 29. јуна 1989. године, Official Journal, L 183, 29/06/1989, р. 1-8.

²²⁴ Стратегија Европске уније о здрављу и сигурности на раду доступна на, Интернет: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&landId=en> (2011)

²²⁵ Професионална обољења и несреће на раду су огромно оптерећење и за раднике и послодавце у Европи. Губитак зараде услед одсуства са рада кошта европског радника 1 билион евра годишње. Послодавци су суочени са трошковима везаним за плаћања болесном раднику, замену одсутног радника и губитак у продуктивности – који умногоме нису покривени осигурањем. Сваке године у Европи се догоди око 4 милиона несрећа на раду што представља огроман економски издатак за европску економију. Знатан део ових давања пада на терет система социјалне сигурности и на јавне финансије. Посебно су изложени угрожавању у малим и средњим предузећима, према процени за 82% од укупних професионалних повреда и 90% од свих фаталних незгода. Сектори као грађевина, пољопривреда, транспорт и здравство у просеку су стожер повећаног ризика за несреће на раду, где млађи радници, мигранти, старији радници и они који рада на пословима са повећаним ризиком су знатније угрожени. Доступно, Интернет: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&landId=en> (2011)

боље утврђивање и процену потенцијално нових ризика више путем истраживања, размена знања и практичну примену резултата.

Унапређење безбедности и здравља на раду је део програма МОП-а за остварење одговарајућег рада за све. Вођена тежњом да се пружи приоритет безбедности и здрављу на раду у националним програмима, МОП је усвојила велики број међународних стандарда који садрже „цивилизацијске вредности“ усмерене на развој и напредак људског друштва. Усвојене су: Препорука бр. 97 о заштити здравља радника из 1953, Конвенција бр. 155 о заштити на раду и здравственој заштити из 1981. године,²²⁶ Конвенција бр. 183 о заштити материнства из 2000. године²²⁷ и Конвенција бр. 187 о промотивном оквиру за безбедност и здравље на раду из 2006. године.²²⁸ Донет је низ пратећих конвенција у специфичним областима заштите безбедности и здравља на раду: Конвенција бр. 119 о заштити машина из 1963. године; Конвенција бр. 136 о бензолу из 1964. године; Конвенција бр. 139 о професионалном раку из 1974. године; Конвенција бр. 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству из 1988. године; Препорука бр. 97 о азбесту из 1986. године, и др.

Заштита радника обухвата и механизме надзора и контроле рада, услова рада и примене прописа у области рада. Искуства у примени радно - правних прописа указују, да за сигурност рада нису довољни само материјално - правни прописи. Радноправна регулатива, ма како адекватна, може остати без ефекта и дејства, уколико се не организује и не обезбеди функционисање компетентне и нарасве ефикасне управе у области рада, којој би било стављено у дужност да прати еволуцију социјалних околности, контролише примену законодавства и осигурава функционисање успостављеног механизма.²²⁹ У ту сврху МОП је усвојила Конвенцију бр. 81 из 1947. године, о вршењу инспекције рада.

Сигурност на раду је све битнији елемент научне организације рада и значајан фактор економије рада, продуктивности рада и компонента материјално – социјалних димензија.²³⁰ Брига за радника, његов приватни живот и приватне проблеме је битна савременом менаџменту у организацији рада.²³¹ Да би рад био успешнији, учинковитији, да би радник задржао своје психофизичке способности, сваки организован рад мора бити хуман, праведан, безбедан и здрав за рад. Треба истаћи да је сазревање људских права на раду допринело поштовању људских вредности, дигнитета човека у његовој целости, па је све већа пажња усмерена и на заштиту менталног- психичког здравља радника, као неодвојивог сегмента личности човека. Доношење Закона о забрани злостављања на раду и низу земаља, свакако је једна од правних цивилизацијских тековина. Према подацима МОП-а више људи умре на радном месту него у ратовима – око два милиона годишње; 275 милиона људи људи

²²⁶ „Службени лист СФРЈ“ - Међународни уговори, бр. 7/1987.

²²⁷ „Службени гласник РС“ - Међународни уговори, бр. 1/2010.

²²⁸ Службени гласник РС“ - Међународни уговори, бр. 42/2009.

²²⁹ N. Valticos, Droit international du travail, Paris, 1970, стр. 505.

²³⁰ Н. Тинтић, Радно и социјално право, књига (I), нав. дело, стр. 96.

²³¹ Познато је да радник своје расположење из приватног живота преноси у радну средину, и обрнуто. Приватни проблеми су само наизглед приватни, лични. Они имају знатну социјалну каузу. Друштвено су условљени и, повратно, имају далекосежне друштвене последице. Зато приватни проблеми (породични, брачни, стамбени, и сл.) утичу на радну активност, и самим тим и на безбедност на послу.

годишње трпи повреде на раду, од којих су 335.000 фаталне, а 160 милиона оболи од професионалних болести. У Европској унији 28% запослених изложено је стресним условима рада, а од 13% до 15% трпи психичко узнемиравање на раду.²³² Вођена тим подацима Међународна организација рада је активирала програм „Сигуран рад“ („*Safe Work*“) полазећи од принципа да пристојан рад мора бити сигуран рад. „Сигуран рад“ има за циљ да створи широм света свест о димензији и последицама несрећа и болести у вези са радом; да уврсти заштиту на раду, тј. професионалну и здравствену сигурност (occupational safety and health – OSH) у међународне и националне агенде; и да обезбеди подршку националним напорима за унапређење националних система заштите на раду (OSH) и програма у складу са релевантним међународним радним стандардима.²³³ У ту сврху је донела Препоруку бр. 194 (2002) о листи професионалних болести. Постоји све већа алармантност у вези стреса на раду, као последица „изгарања“ за послом, или „радохолизма“ и прековременог рада, посебно израженог међу добро плаћеним службеницима (канцеларијским радницима), највише белцима.²³⁴

Сигурност запослења, односно професионална сигурност је други сегмент принципа сигурности на раду. За огромну већину радно способних грађана који економско-социјалну сигурност себи и својој породици граде зарадом по основу радног односа, сталност запослења и стабилност радног односа животни је циљ. Са текућом друштвено-економском кризом, глобалном рецесијом светске привреде, техничко-технолошким променама, наћи посао (пристојан посао) и како га сачувати, је умеће и вештина живљења, са којом се суочава савремени, па и индустријски развијен свет.

Осим за раднике, сталност и стабилност једном добијеног запослења има прворазредни економско-социјални, политички, морални, па и етички значај и за послодавце, државу и међународну заједницу, у крајњој линији.²³⁵ У сигурност рада су уткане егзистенцијалне потребе човека, што је разлог сталне ургентности овог проблема, и његовог третирања на мултидисциплинарном нивоу.²³⁶

Сигурност запослења је поникла на идеји правног ограничења аутономије воље и слободе уговарања. Развија се са интервенционистичким законодавством државе у радне односе, и пун смисао добија прописивањем „ваљаног“, „оправданог разлога“ за престанак радног односа у члану 4. Конвенције бр. 158 о престанку радног односа на

²³² Framework Agreement on Work-related Stress – додатак уговору; Increasing Focus on Workplace «Mobbing», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, доступно на Интернету: <http://www.eurofound.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/> (2009)

²³³ Ревидирана 25. марта 2010. године, Интернет: <http://www.ilo.org/safework/lang--eng/index.html> (2010)

²³⁴ Decent Work, Report ..., исто.

²³⁵ Д. Р. Паравина, Престанак радног односа по основу технолошког вишка нарочито према стандардима Међународне организације рада, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-7/2000. године, стр. 14.

²³⁶ Водећи стално рачуна о легитимним интересима и радника и послодавца МОП је донео велики број међународних аката којима се покрива ова област. Пре свих, то је поменута Конвенција бр.158 из 1982. год; Конвенција бр. 142 и Препорука бр. 150 о професионалној оријентацији, стручном оспособљавању из 1975. год.; Конвенција бр. 135 и Препорука бр. 143 о радничким представницима из 1982. год., и др.

иницијативу послодавца²³⁷ из 1982. године. Тиме се објективизира услов за престанак радног односа.

Данас, у савременом радном праву сталност и стабилност запослења једно је од основних квалитета права на рад. Сталност значи временску неодређеност запослења.²³⁸ У правилу је, да се радни однос заснива не неодређено време, време чије трајање није унапред одређено. Сталност запослења омогућава трајније уживање/коришћење права на рад, што је у функцији извесности зараде, и претпоставка остваривања материјално-социјалне сигурности човека.

Стабилност запослења значи да радни однос престаје по вољи радника, а против воље само на начин и под условима предвиђеним законом и колективним уговором. Аспект стабилности се посебно рефлектује на механизам престанка радног односа.

Стабилност запослења претпоставља и могућност доквалификације и преквалификације радника, као и друге могућности „очувања“ радног места и радног односа у свим ситуацијама када престане потреба за радом радника (због техничко-технолошких, организационих, и других потреба) или када дође до промена у здравственом стању и смањења радне способности радника.²³⁹ Претпоставља и право на школовање и стручно оспособљавање. Развој друштва, информационе технологије, захтеви научне организације рада – намећу потребу за специјализованим стручним знањима, професионалним искуством, посебним вештинама, „know – how“, и др.

Иако је прихватљив став да је умерена, разумна сигурност запослења карактеристика добре фирме, нашироко су заступљена опортунa схватања у вези са пожељношћу јаке заштите запослења, из разлога економског учинка.²⁴⁰ Сигурност не сме урушити легитимни интерес послодавца за пословањем базиран на „неповредивости“ приватне својине. Сигурност рада у концепту пристојног рада своди се, *de facto*, на професионалну сигурност и безбедност здравља.²⁴¹ Пристојан рад је немогућ уз несигурне радне услове, у ма ком погледу. Да би сигурност рада градила пристојне услове рада није довољно само „захтевати“ општу здравствену и професионалну способност у циљу пуног остваривања права на рад, већ из права на рад произилази „захтев“ за *очување и унапређење здравља и здравствене способности, као и стручних знања*, што у организацији рада изискује стварање хуманих/правичних услова рада. Од степена здравствене способности зависи и стабилност и трајност запослења,²⁴² и *vice versa*.

(6) Достојанство на раду

²³⁷ „Службени лист СФРЈ“, бр. 4/1984.год.

²³⁸ П. Јовановић, Радно право, Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 1998. год., стр. 119 и даље.

²³⁹ Исто.

²⁴⁰ ИО, Decent Work, Report..., нав. дело.

²⁴¹ Исто.

²⁴² Према члану 176. Закона о раду Србије, „запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца: ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности“.

Прокламовањем да се људи рађају једнаки у правима и достојанству у Универзалној декларацији о правима човека (чл.1) Уједињених нација, изграђен је друштвени, категорички императив у међуљудским односима. Идеја људског достојанства (*human dignity, dignite`humaine*) стара је колико и култура људских слобода и права. Хришћанска верска догма „Бог је створио човека према свом лику,“ је једна од клица идеје. Нарочит значај људско достојанство добија у учењу просветитеља. Кантово основно уверење базира се на чињеници „да се мора уважити личност сваког човека, да се сваки човек увек мора сматрати циљем, а не средством“.²⁴³

Људско достојанство је унутрашња, универзална вредност коју поседује сваки човек. У достојанству је „лепота људске личности“. Стога је достојанство и естетска категорија.²⁴⁴ Достојанство је одбрамбени штит сваког појединца у *inter partes* односима, и у поступањима државе према појединцу. Штит, због кога човек никада не може да буде пуко средство, објекат, већ само циљ. У томе је идеја о неутуђивом *humaniti* – који је својствен човеку самим рођењем и не мора се ничим прокламовати.²⁴⁵

Ф. Хајек, заступник идеје владавине права, с правом се позвао на Кантову филозофију и његов категорички императив, према којем „човек увек треба да поступа тако да максима његове воље у свако доба може да вреди и као универзални закон“.²⁴⁶

О томе, на сличан начин и Џ. С. Мил у делу *О слободи* истиче, да „најважније створење које људи треба да усаврше и унапреде јесте човек“.²⁴⁷

Индивидуалност достојанства – ма колико оно било дефинисано као израз друштвеног, као способност да се буде слободан делатник, достојанство је и даље достојанство појединца који га изражава. Изражавати половно достојанство, оно које није артикулисано као сопствено, исто је што и бити недостојанствен.²⁴⁸

О достојанству је немогуће говорити без извесне идеје слободе, тј. без слободе избора и делања. Иронија је – каже Мајкл Игњатијеф, „у томе што нас често управо они којима је слобода одузета, робови и затвореници, подсећају на везу достојанства и слободе“.²⁴⁹ Тај исти ланац повезивања који спаја идеју достојанства, слободе и идентитета, повезује достојанство и са индивидуалношћу. Поред културолошке специфичности схватања људског достојанства и вредности, без извесне идеје инхерентног достојанства није могуће одржати веровање у људска права и слободе. Према професору Ентонију К. Апаји „обични људи готово свугде имају нешто што се

²⁴³ К. Чавошки, нав. дело, стр. 122.

²⁴⁴ Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 264.

²⁴⁵ Ј. Мауер-Ledewig, Људско достојанство и Европска конвенција о људским правима, Архив за правне и друштвене науке, Београд, бр. 1-2/2004. године, стр. 27, 28.

²⁴⁶ К. Чавошки, исто, стр. 191.

²⁴⁷ Џ. С. Мил, *О слободи*, Правни факултет у Београду, Београд, 1999, стр. 80.

²⁴⁸ М. Ignatieff, *Human rights as politics and idolatry*, Princeton University Press, New Jersey, стр. 140.

²⁴⁹ М. Ignatieff (Мајкл Игњатијеф), писац, историчар, радијски новинар, тренутно је директор Кар центра за политику људских права у Владиној школи Кенеди, на Универзитету Харвард. Аутор је више дела, између осталог, *Virtual War: Kosovo and Beyond*; и *Isaiah Berlin: A Life*.

може подвести под појам достојанства“.²⁵⁰ Како било ко може да нађе утемељење за дужност да се друга људска бића не подвргавају мучењу или злостављању, ако не постоји нека примарна идеја о томе да људска бића имају право на „ултимативно поштовање“, пита се Д. Орендличер.²⁵¹

Људско достојанство као правна категорија и универзална вредност је тековина модерног права. Поштовање и неповредивост људског достојанства, дух толеранције су темељи демократске правне државе.²⁵² То је у фундаменту, јер нека држава вреди само толико колико вреде лица која је сачињавају. Држава која је у стању да жртвује душевни развој и напредак својих грађана због управе која је мало вештија од онога што пружа обично искуство; држава која своје грађане чини богаљима само да би, макар и у доброј намери, имала у њима послушна оруђа – таква држава ће осетити да мали људи никад нису у стању да обављају велике послове, и да савршенство машинерије, којој је жртвовала све и свашта, ипак ништа не вреди, јер нема те животне снаге коју је држава силом угушила само да би машинерија могла мирно да ради.²⁵³

Сходно реченом, заштита и поштовање достојанства на раду је неизоставан сегмент културе рада и еманципације радног права. Класичним циљевима радног права – социјалној правди, социјалном миру, конкуренцији – придодаје се у модерном европском радном праву и достојанство на раду, чиме радно право узима и лепоту личности (достојанство), поред здравља и безбедности, као објект заштите на раду.²⁵⁴ Ову синтагму посебно имплицира потреба ефективне једнакости у заштити достојанства на раду.

Правна, а надасве економска неједнакост на раду, нарушава људско достојанство више него у било ком сегменту друштвених односа. Она се огледа у диспропорцији прокламованих социјалних права у домену достојанства на раду и других људских права, и јаз који подстиче недостатак ефективне и ефикасне заштите. Стога је заштита достојанства на раду налагала да се у модерно радно право поставе границе субординацији, односно, да се омогући заштита радника од дискриминације у запошљавању, заштита од дискриминације на раду, као и спроведе недискриминација у остваривању права по основу рада и обезбеди заштита приватности. Читава сфера достојанства на раду одише вулнерабилношћу, произвољношћу и нахођењем, тако да с правом можемо рећи да су „недосањан сан“ стандарди правде, једнакости у поштовању људског достојанства на раду. Још је Џ. Стјуарт Мил истакао да „влада никад не може толико довољно да подржи и да подстакне поједине људе на рад, колико може да их спречава у томе.“²⁵⁵

²⁵⁰ К. Е Апаја, професор афроамеричких студија и филозофије на Универзитету Харвард, аутор је дела *Color Conscious: The Political Mortality of Race*, *The Dictionary of Global Culture* и CD-ROM-a, *Encarta Africana*, из претходно нав. дела, стр. 139.

²⁵¹ Дајана Ф. Орендличер, професор права и директор Канцеларије за истраживање ратних злочина на Америчком универзитету, коуредник је дела *Human Rights*.

²⁵² Европски суд за људска права је утврдио повезаност између људског достојанства и демократије. „Суд подвлачи да толеранција и поштовање људског достојанства, за све људе и на исти начин, представља темељ демократског плуралистичког друштва“. *Donna Gomien*, нав. дело, стр. 52-59.

²⁵³ Џ. С. Мил, *О слободи*, нав. дело, стр. 142.

²⁵⁴ Б. А. Лубарда, *Европско радно право*, нав. дело, стр. 265, 266, и даље.

²⁵⁵ Исто, стр. 142.

Следећи Универзалну декларацију, сви међународни акти се позивају на неповредивост људског достојанства. Под њиховим утицајем и национални уставни као суштински елемент уводе одредбе о људском достојанству.

Ревидирана европска социјална повеља прокламује свакоме достојанство на раду (чл. 26). У намери да се ефективно оствари право свих радника на заштиту достојанства на раду, стране уговорнице се обавезују да: 1) унапређују свест, информисаност и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом; 2) ...и спречавају понављано, неприхватљиво, или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника и да предузму све одговарајуће мере у заштити истог од таквог понашања.

Устав Европе (Део I) у погледу вредности на којима се заснива Унија, који су уједно и најмањи заједнички именитељ свих држава чланица, наводи: поштовање људског достојанства, слободе, демократије, једнакости, постојање правне државе и људских права,...

Повеља о основним правима у Европској унији у Поглављу I, које носи назив „Достојанство“, наводи: „Људско достојанство је неповредиво. Оно се мора поштовати и бранити.“ Нарочито је у члану 5. истакнута забрана ропства и принудног рада.

Европски суд правде је признао људско достојанство као објективно уставно начело Европске уније, потврдивши да поштовање људског достојанства чини део права Уније.²⁵⁶

Од Европске конвенције о људским правима „која се развила у најистанчанији и нејефикаснији уговор о људским правима на свету“,²⁵⁷ основано се очекује да на видљив начин упути на достојанство човека. Међутим, насупротив поменутих актима, тога нема ни у преамбули Конвенције. Премда нема експлицитног одређивања, свака одредба Конвенције одише заштитом достојанства. То се рефлектује кроз призму њених гаранција људских права и основних слобода човека. Такође, судска пракса везана за Конвенцију није нимало другачија од праксе везане за уставе који имају изричите прописе о поштовању људског достојанства.²⁵⁸

Према одредби члана 23. Устав Србије прописује: „Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују. Свако има право на слободан развој личности, ако тако не крши права других зајамчена Уставом“.

Сходно историјском искуству, за људско достојанство, надасве за достојанство на раду, од веће је важности поштовање и заштита истог од саме прокламације. Нажалост, указивање на људско достојанство често је само задовољење пуке форме, стилско средство свечане прокламације која задовољава тренутне „аутократске апетите“. И када се изричито не наводи, људско достојанство се у свом тоталитету штити кроз остале видове људских слобода и права, јер их прожима, и претпоставка је истих. Достојанство је и у одредби о забрани дискриминације, и забрани принудног рада, и заштити од мобинга, и у једнакости шанси, и забрани најгорих облика дечијег

²⁵⁶ Пресуда од 9. 10. 2001. год., у предмету C-377/98, Холандија против Европског парламента и Савета, Слг. 2001, с 7079, тач. 70-77.

²⁵⁷ Donna Gomien, Кратак водич кроз европску конвенцију, нав. дело, стр.5.

²⁵⁸ J. Meyer-Ladewig, нав. дело, стр. 32.

рада, и др. Зато се да закључити да „достојанство човека није само по себи основно право, већ представља базно начело основних права“.²⁵⁹

У спектру пристојног рада, људско достојанство на раду као једна од димензија пристојног рада, поставља захтев да се радник мора третирати са поштовањем и уважавањем целокупне његове личности, без икаквих злоупотреба.

(7) Економски услови

Поред наведених елемената, за ефективност концепта пристојног рада неопходна је и социо-економска димензија. Кроз његову призму може се делимично сагледати и анализирати шта чини пристојност у датом друштвеном тренутку, степен и опсег у коме постизање пристојног посла повећава националну економију, друштвени учинак и учинковитост тржишта рада.²⁶⁰

Међународна организација рада је становишта да су земље у бољој позицији да профитирају од глобализације уз одговарајући баланс између економског и социјалног развоја, и да то заузврат води ка више пристојном послу. Боље и обимније мерење пристојног рада омогућиће детаљније процене механизма путем којих се економски раст преноси на више стандарде људског благостања, и како се они одражавају на бржи економски и социјални развој. Схватање пристојног рада у контексту утицаја на сиромаштво и редукацију екстремног сиромаштва, поспешује домет економског фактора пристојног рада и *vice versa*.

²⁵⁹ Из тумачења Повеље о основним правима у ЕУ. Цитирано према: М. Јањић, Устав Европе, нав. дело, стр. 386.

²⁶⁰ Упореди: R. Anker et al., Measuring decent work with statistical indicators, нав. дело, стр. 152.

Део II

УСЛОВИ ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I

КОМПОНЕНТЕ И ПОКАЗАТЕЉИ ПРИСТОЈНОГ РАДА

1. Уводна разматрања

Тенденције Међународне организације рада усмерене ка хуманизацији радних односа и односа на раду указују на значај пристојног рада и његове екстензије на универзалном плану. Захтев за виши ниво стандарда за све актере радног односа (и у индивидуалном и у колективном радном праву) плод је „морализаторске улоге правичности“ у еволуцији права.²⁶¹ Под најјачим утицајем правичности и правде је делатност МОР-а. Готово читаво столеће културни миље на коме Организација гради међународне стандарде рада почива на темељу *Si vis pacem, cole iustitiam* (*Ако желиш мир, позивај се на правду*).²⁶² Оплемењујући радноправне норме стандардима пристојног рада, радно право би могли квалификовати као „најизразитије право правичности“ (Ламбер).²⁶³

Сваки човек тежи да у пуној мери ужива своја људска права. Тај интерес природно је најизраженији у остваривању права на рад. Зато се, код утврђивања показатеља „пристојности рада“, мора поћи од чињенице да свака особа која ради или која тражи посао, без обзира на степен развоја друштва, струку, степен образовања и интелектуалну разину, поседује идеју о „пристојности“ на раду. Поставља се питање да ли постоје показатељи чије присуство аутоматски значи пристојност рада? Како се и да ли се може измерити степен пристојности на различитим пословима, у различитим предузећима и у различитим земљама? Може ли се упоређивати, проверавати и надгледати постигнути учинак? Уколико се не може поставити адекватан показатељ који ће исказати у којој мери је постигнут, или се нарушава стандард пристојног рада, губи се смисао и заснованост идеје пристојног рада.

Показатељи су неопходни, јер у одсуству оваквих показатеља, владе, послодавци, синдикати, запослени и општа јавност нису у позицији да направе паралеле, и сазнају како функционишу у поређењу са условима рада радника у другим државама, или да надгледају, и контролишу редуковање дефицита пристојног рада у сопственој држави. Недостатак показатеља пристојног рада у великој мери умањује могућност МОР да пренесе своје поруке и да утиче на јавне дебате у вези са радним и социјалним питањима.²⁶⁴ Активност Међународне организације рада у спровођењу циљева пристојног рада *erga omnes*, иницирало је развој различите групе индикатора у

²⁶¹ Б. А. Лубарда, *Ars boni et aequi* у радном праву, *Правни живот*, бр. 11/2000, стр. 546.

²⁶² *Ако желиш де живиш у миру позивај се на правду* - мисао која је симболично уклесана на камену темељцу Међународне организације рада.

²⁶³ Б. А. Лубарда, нав. дело.

²⁶⁴ R. Anker, et. al, *Measuring decent work with statistical indicators*, нав. дело, стр. 168 и 169.

сврху мерења квалитета и квантитета пристојног рада који би били валидни широм света.²⁶⁵

Прикупљање података и статистика у домену рада и радне снаге традиционално су фокусиране на запосленост и незапосленост, од којих незапосленост доминантно заокупља већину наслова. Ово је, јасно, неадекватно. Обим (не)запослености изазван стањем одређене економије у било ком временском периоду, не говори много о квалитету живота или о личним способностима лица која траже запослење.²⁶⁶ Заиста, и укупни подаци о делу популације која живи у екстремном сиромаштву не открива да ли су појединачни случајеви сиромаштва резултат недовољне запослености, ниске плате, немогућности да раде услед неостваривања права (надокнаде) по основу повреде на раду, дискриминације, недостатка приступа социјалној заштити, недоступности основне пензије, или услед неког од многих тржишних фактора.

Стога је од пресудног значаја утврдити јединствене показатеље пристојног рада, као минималан скуп индикатора који су еманација пристојних услова рада, који дефинишу пристојан рад и на основу којих се може процењивати ниво и квалитет евалуације пристојног рада. Јединственост показатеља мора помирити раскорак између универзалности концепта пристојног рада и особености расположивих ресурса сваке државе. Наиме, ниво остваривања пристојног рада условљен је институционалним и политичким оквирима сваке државе. Они су различити од државе до државе, условљени мноштвом чинилаца, као што су: степен развоја региона, привредни ресурси, традиција, историја, култура, и другим специфичностима. Они су универзални у оној мери у којој то дозвољава друштвено-економска основа, на којој се граде радни односи.

Разлика у расположивости ресурса има за последицу раскорак између права и реалности у свету рада. Некада су културне баријере моћније од међународних стандарда, у тој мери да ускраћују изводљивост индикатора. На пример, у многим земљама, нарочито исламске културе, готово је непојмљиво да жена уопште ради послове изван куће. Тиме се доступни подаци маскирају и нису релевантни у погледу једнакости на раду, достојанства на раду, и др.

Потенцијални индикатори пристојног рада треба да задовоље четири главна критеријума: а) релевантност према садржају пристојног рада, б) лакоћу преноса, размене саопштења, в) доступност података за многобројне земље (индустријализоване, у развоју и транзицији), и г) разуман, прихватљив ниво међународног упоређивања.

Свако креирање индикатора захтева избор сегмента пристојног рада путем кога ће се мерити постигнут степен „пристојности“ на раду. Неки аналитичари су индикаторе изградили на основу класификације пристојног рада у једанаест мерних категорија: могућности за запошљавање, неприхватљив рад, адекватна зарада и продуктиван рад, пристојно радно време, стабилност и сигурност рада, уравнотеженост

²⁶⁵ Такав експеримент је урађен у Европској унији. Користећи податке на микро нивоу у погледу три димензије квалитета рада (сигурност посла, могућност за обуку и развој каријере, и плаћање по сату рада), истраживачи су дефинисали оно што они описују као посао без могућности за напредак (*dead-end*), ниска плата/ниска продуктивност, неприхватљиви и добри послови и проценили су да они чине редом 8, 17, 7 и 38 процената свих послова у Европској унији. Наведено према: R. Anker, et. al, *Measuring decent work with statistical indicators*, цит. дело, стр. 150.

²⁶⁶ Исто.

рада и породичног живота, правичан третман у запошљавању, безбедно радно окружење, социјална заштита, социјални дијалог и односи на радном месту, и економски и социјални контекст пристојног рада. Други приступ у креирању показатеља пристојног рада је са аспекта сигурности. Показатељи се развијају на седам нивоа сигурности – тржиште рада, запослења, посла, рада, репродукција вештина и знања, прихода и репрезентативности. Потом се пристојан рад мери на три нивоа – макро (национални), мезо (предузеће) и микро (индивидуални). Сваки од ових приступа гради подиндикаторе. Неки се преклапају, допуњују.

Учинак пристојног рада, у којој мери су достигнути услови пристојности на раду не може се исказати само једним показатељем. У односу на његове различите елементе, жељене резултате може дати само комбинација показатеља. Најрелевантнији је приступ са аспекта компонената пристојног рада: запошљавања, права на раду, социјалне заштите и социјалног дијалога.²⁶⁷

2. Компоненте пристојног рада

Према дефиницији пристојног рада, из поменутог Извештаја Генералног директора Међународног бироа рада, услови за пристојан рад су: могућност или шансе за рад, слобода рада, продуктивност рада, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду. Услове пристојног рада конституишу четири компоненте: запошљавање, права на раду, социјална заштита и социјални дијалог.²⁶⁸ Оне представљају четири базна елемента пристојног рада, јер детерминишу структуру и рефлектују стандард пристојног рада. Пристојан рад, његова перспектива, промоција на универзалном нивоу, зависи од степена запошљавања, унапређења права на раду, развоја социјалне заштите и културе социјалног дијалога на националном нивоу. Из тих разлога, нарочиту пажњу у структури пристојног рада привлачи однос између ових различитих, али комплементарних компоненти. Овај однос се може сагледати у најмање три сегмента.²⁶⁹

1. *Он указује на различите домене активности наведених компоненти.* На пример, права на раду су веома повезана са доменом норми и законодавства, иако њихова примена зависи од одговарајућих надлештва, институција, и реалних извора. Исто тако, за социјални дијалог је од битне важности обезбеђивање одговарајуће законодавне и институционалне инфраструктуре. Насупрот, постизање циља пуне запослености и социјалне сигурности захтева значајне економске изворе, као додатак одговарајућој државној политици која је поспешује, и институционалне капацитете. Различити домени компоненти пристојног рада доводе у везу питања везана за права и стандарде (право гласа, слободу мишљења и удруживања) и људску сигурност и запослење, што поставља многоструке захтеве пред најчешће оскудне изворе.²⁷⁰

²⁶⁷ Грађа показатеља зависи од циљева који се желе постићи и одговора који се траже. На пример, Индекс људског развоја креиран од стране Уједињених нација намењен Програму за развој УН (UNDP) јесте пример синтетичког показатеља који комбинује податке о образовању, здрављу и заради.

²⁶⁸ Из Извештаја генералног директора Међународног бироа рада, цит. дело.

²⁶⁹ Dh. Ghai, *Decent work: Universality and diversity*, у: *Decent work - Objectives and Strategies*, International Labour Office, Geneva, 2006, предговор.

²⁷⁰ Нав. дело.

2. *Димензија пристојног рада налаже и изискује анализу, допуну и размену међу његовим различитим компонентама.*

3. *Остваривање пристојног рада - de facto, намеће питање о универзалности и посебности.* Наиме, услови пристојног посла могу се адекватније реализовати, уколико се узме у обзир структурна и институционална различитост држава, чиме се олакшава универзалан приступ ка свету рада.²⁷¹

Четири компоненте пристојног рада утичу једна на другу на мноштво начина. Посматрани кроз призму активности Међународне организације рада на утврђивању индикатора пристојног рада, овај однос се посматра кроз међузависност и потенцијалну комплементарност у циљу повећања учинка свих сегмената, и на могуће конфликте и супротстављеност међу њима. На пример, права на раду утичу на све аспекте запослења (рецимо, право на минималну зараду и на здраво радно окружење утиче на облик и обим запослења). Право на слободу удруживања и колективног преговарања има последице у смислу степена и обрасца социјалне заштите. Такође утиче на природу и садржај социјалног дијалога.

Социјални дијалог је средство преговарања у вези са правима на раду, као што су социјална сигурност, минималне зараде и услови рада. Социјални дијалог такође омогућава утицај на примену ових права, као и надгледање постигнутих права. Колективно преговарање има очигледан утицај на структуру, ниво, квалитет и услове запослења, итд.

Крајњи смисао и домет концепта пристојног рада је „пристојним радом до пристојног живота за све“. Он се базира на стварању одрживих шанси за одржив развој као постулат социјалне правде и социјалног мира. Испуњење тих социјалних димензија од стране државе прејудицира однос између компоненти пристојног рада. Тежња је да се максимализује синергија међу њеним различитим компонентама, и да се пронађу политичке и институционе опције у циљу превазилажења конфликтних односа и ограничења. Таквим концептом се потиरे социјална искљученост и други видови дискриминације.

2.1. Запошљавање

За милионску армију радно способних лица, која су по свом социо-економском положају у ситуацији да зарадом по основу радног односа (или другог вида рада, нпр. samozapošljavanje), обезбеђују егзистенцијални минимум себи и својој породици, запослење је први корак на прагу егзистенцијалне лествице.

Запошљавање представља процес функционалног ангажовања радно способних појединаца процес, којим се укључују у организоване облике рада у функцији коришћења радних, стручних и професионалних способности појединаца, ради постизања друштвено-економске користи. Рад је, дакле, корисна делатност. Њиме се ствара корист не само за друштво, као једну заједницу организованих чланова, него и за самог појединца који врши рад и за друштвене групе.²⁷²

Са правног аспекта, запослење је сегмент остваривања права на рад. За пуну афирмацију права на рад запослење мора поседовати извесни континуирани квалитет и

²⁷¹ Исто.

²⁷² Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 220.

квантитет пристојности. Под тим се подразумева: а) слобода у избору запослења; б) запослење које одговара радним и стручним способностима запосленог; и в) стабилност (трајност) и сигурност запослења. Запослење мора да генерише пристојну социјалну и материјалну сигурност запослених и омогући афирмацију радних и професионалних способности запосленог. При том, не треба занемарити ни етичку, психолошко-мотивациону страну запослења, која је израз остваривања човека радом. Одлучивање о питањима која се тичу примарних потреба запослених, егзистенцијалних права и слобода ствара осећај припадности организацији, доприноси самопоштовању, самопотврђивању и дигнитету човека као радног, друштвено корисног бића. Такав однос рада гради економску демократију²⁷³ што доприноси хармоничним односима на раду, који су предуслов социјалној правди, социјалном миру, и индиректно, политичкој стабилности. Само рад у таквом „квалитету запослења“ је израз задовољства и испуњености човека.

Проблем запошљавања је увек актуелна тема, подједнако и у индустријализованим земљама развијене тржишне привреде, и у земљама у развоју. Указује се на потребу комбиновања макроекономске са социјалном политиком у циљу смањења незапослености. Према стандардној дефиницији Међународне организације рада „незапосленост подразумева све особе изнад одређене старости – економски активна лица, која су у одређеном периоду била без посла, али су у току тог периода имала жељу да раде и активно тражила посао“.²⁷⁴ Често се говори о апстрактном „позадинском“ праву појединаца да тражи од државе да обезбеди политику пуног запошљавања, заштити могућност сваког радника да заради за живот запослењем које слободно прихвата, да обезбеди (мисли се на државу) бесплатне услуге проналажења запослења и пружи образовање за струковна занимања. У том смислу, може се закључити да је право на рад у светским оквирима достигло свој максимум.²⁷⁵

У Општој декларацији утврђује се да свако има право на рад, право на слободан избор запослења и на заштиту од незапослености (чл.23. ст.1).

Тако и Европска социјална повеља, у члану 1, описује „право на рад“ исто као и устави појединих индустријализованих земаља.²⁷⁶

Устав Европске уније у делу „Циљеви Уније“ (члан I-3), истиче ангажовање Уније на дугорочном развоју Европе, који почива на уједначеном економском расту и на стабилности цена, друштвеној привреди високе тржишне конкурентности, која доприноси *пуној запослености* и друштвеном напретку, високом нивоу заштите и побољшању квалитета животне средине. Поглавље III („Политика у другим областима“), одељак 1, насловљен „Запошљавање“, наводи се да Унија и државе

²⁷³ „...демократија не може да буде само политичка него мора да постоји и економска демократија. Да би се власник радне снаге супротставио власнику капитала, мора да постоји демократска процедура која ће омогућити да се власници радне снаге адекватно одупру угрожавању своје слободе“. Наведено према: Б. Шундерић, Социјално право, нав. дело, стр. 62.

²⁷⁴ Интернет:

www.efbl.org/.../5994972-Ekonomika-Evropske-unije-Makroekonomski-pokazatelji---.ppt (2009)

²⁷⁵ Blanpain R., and Engels C., Comparative Labour Law and Industrial Relation in Industrialized Market Economies, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998, стр. 277.

²⁷⁶ Тако је у члану 4. Устава Италије или члан 27, параграф 1, Устава Јапана. Цитирано према претходно нав. делу.

чланице делују на развој усклађене стратегије запошљавања и посебно на обезбеђење квалификоване, обучене и прилагодљиве радне снаге, као и тржишта рада способног за брзо реаговање на промене у привреди (Члан III-203). За стални циљ Унија поставља остварење високог нивоа запослености, који се узима у обзир приликом утврђивања и спровођења политика и мера Уније (члан III-205, тач. 2).

Највећи допринос у домену запошљавања и стратегији пуне запослености дала је Међународна организација рада. Питање радне снаге и развоја могућности запослења представља једну од најважнијих области деловања МОП-а, и једно од важних средстава активности МОП-а у вези са коришћењем људских извора радне снаге у оквиру економског развоја.²⁷⁷ У преамбули Устава Међународне организације рада је истакнуто регулисање понуде радне снаге, и борба против незапослености.

Обавеза МОП-а, утврђена одредбама Филадельфијске декларације, да помаже земљама у свету у спровођењу програма који могу да остваре пуну запосленост, резултирала је плодном нормативном активношћу, оличеном у бројним конвенцијама и препорукама. Од оснивања 1919. године МОП је своју мисију усмерила ка редукацији незапослености и ублажавању последица исте. На свом првом заседању 1919. године, Општа конференција је усвојила Конвенцију бр. 2 о незапослености²⁷⁸ и Препоруку бр.1 о незапослености. У Филадельфији 1944. године Општа конференција усваја три препоруке. Једна од ових препорука (бр.71), указује на неопходност „унапређења пуног запослења радника у циљу обезбеђења виталних потреба становништва и уопште подизања нивоа животног стандарда у целом свету“.²⁷⁹

Затим је усвојила: Конвенцију бр. 88 о организацији службе за посредовање рада²⁸⁰ из 1948. године и Препоруку бр. 83 о организацији службе за запошљавање; Конвенцију бр. 122 из 1964. године о политици запошљавања²⁸¹ и Препоруку бр. 122 о политици запошљавања.

Запошљавање је витална компонента пристојног посла, један од четири стратегијска циља, на која је концепт пристојног посла конвергентно усредсређен.²⁸² Према парадигми пристојног рада, запошљавање се не односи само на плаћени посао, већ на све врсте рада – samozапослење, плаћено запослење и рад код куће. Такође, подразумева пуно радно време, непуно радно време, скраћено радно време, повремене послове, као и друге облике рада који обављају жене, мушкарци и деца.²⁸³ Такав свеобухватни концепт је неопходан, јер скоро свако ради, али није свако запослен.²⁸⁴ Штавише, свет рада обилује масом регрутованих радника који су изван званичног тржишта – samozапослени, радници без уговора о раду, рад на црно, рад код куће,

²⁷⁷ Р. Пешић, Право Међународне организације..., нав. дело, стр. 88.

²⁷⁸ На свом првом заседању усвојила је Конвенцију (бр. 2) о незапослености. Ратификована, „Службене новине“, бр. 95-XXII/1927. године.

²⁷⁹ Друге две филадельфијске препоруке су се односиле на службу за запошљавање и организовање јавних радова. Р. Пешић, Право Међународне организације рада: порекло – структура – делатност, нав. дело, стр. 137.

²⁸⁰ „Службени лист ФНРЈ“– Међународни уговори (додатак), бр. 9/1958.

²⁸¹ „Службени лист СФРЈ“– Међународни уговори, бр. 34/1971.

²⁸² Dh.Ghai, Decent work: Universality and diversity, стр. 10 и 11.

²⁸³ Исто.

²⁸⁴ ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th, Session, исто.

злоупотребе прековремене сатнице и оних латентно незапослених (мигранти, домородачки народи, и сл.). Проблеми запошљавања се не могу лако сумирати само у цифрама. Глобално, процена је Међународне организације рада, да је 150 милиона људи потпуно незапослено.²⁸⁵ Али, ово је само врх на леденом брегу, с обзиром да је много више људи приморано да издржавање допуни нередовним или повременим пословима, samozapošljavanjem ниске продуктивности или другим облицима неадекватног запослења. Где је отворена незапосленост ниска, испитивање изблиза често сугерише да се ради о пословима ниског квалитета и ниских прихода, или да је велики број радника – углавном већином жене, искључен из статистике.²⁸⁶ Са тог аспекта, политика запошљавања је важна како за унапређење запослења, тако и за равномерну дистрибуцију прихода. У сфери *политике запошљавања*, МОП је донела Конвенцију бр. 122 о политици запошљавања из 1964. године; и Препоруку бр. 122 о политици запошљавања. Многи писци сматрају их фундаменталним актима МОП-а у области запошљавања. Оне су послужиле као основа за израду Светског програма запошљавања 1969. године.²⁸⁷

Конвенција бр. 122 у првом члану агитује активну политику пуне, уносне и слободно изабране запослености. Такво залагање последица је чињенице да постизање пуне запослености не зависи само од добре воље креатора политике у држави, већ, пре свега, од нивоа економског развоја земље. Активном политиком треба да се подстиче економски раст и развој, повећање животног стандарда, смањење незапослености, и др.

Унапређење запошљавања није само креирање радних места, већ захтева приступ пословима на којима је рад прихватљивог квалитета, као и приходи. Полазећи од значаја који има рад и продуктивно запошљавање у сваком друштву и од тога да је цена незапослености као социјалног ризика беда и немаштина, Општа конференција на свом петом и седмом заседању усваја Конвенцију бр. 168 из 1988. године и Препоруку о унапређењу запошљавања и заштити од незапослености.²⁸⁸ Сходно конвенцији, приоритетни задатак сваке државе је формулисање политике која ће имати за циљ унапређење пуног, продуктивног и слободно изабраног запошљавања (чл. 2. ст. 1). Унапређење укључује сва расположива средства, од служби за запошљавање, професионалног образовања и усмеравања, па и норме социјалног осигурања (чл. 7). Нарочито је посвећена пажња мерама унапређења и помоћи у запошљавању угроженим

²⁸⁵ Према последњим статистичким подацима, од 2009. год., глобална стопа незапослености порасла је на рекордни ниво. У 2010. год., око 205 милиона људи је било без посла, а процена је МОП-а да и 2011. год., нема бољих изгледа. Зато апелују на владе земаља чланица да предузму посебне мере за отварање нових радних места и заштите оне који ће се придружити армији незапослених. У прва три месеца само у чланицама Европске уније угашено је милион и деветсто хиљада радних места, што се не памти од постанка Уније. Најгора ситуација је у Шпанији. Према прогнозама, у току ове године око четири милиона људи у Унији могло би да изгуби посао.

²⁸⁶ ILO, Decent Work, Report, нав. дело.

²⁸⁷ Светски програм запошљавања је представљао један од главних задатака МОП између 1970. и 1980. године. Остварење светског програма запошљавања је замишљено тако да се у виду једне декларације назначи све што је пожељно и могућно у погледу стварања запослења и стручног оспособљавања и предложе мере које треба да предузму све земље и међународне организације да би се постигао овај циљ. Програм треба у реализацији да буде светски. Р. Пешић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 92-93.

²⁸⁸ Није ратификована.

категоријама запослених (чл. 8), као што су: жене, омладина, хендикепирана лица, остарели радници, лица која су дуго без посла, мигранти са регулисаним статусом, и радници који су остали без посла услед структуралних, техничких промена. За ову категорију тзв. угрожена лица, држава треба да установи специјалне мере како би унапредила могућности запошљавања и помоћ при запошљавању.

За Међународну организацију рада унапређење запошљавања укључује обавезу да, нормативним активностима предупреди перспективу самог рада, кроз унапређење личних способности, знања, вештина, и др., како би одговорили новим технологијама, новим конкурентима, и несталним финансијским токовима.²⁸⁹

Професионалној оријентацији, стручном оспособљавању и образовању Међународна организација рада посвећује нарочиту пажњу, још од 1921. године када је донела прву препоруку у тој области (Препоруку бр. 10 о осигурању помораца за случај незапослености). Конвенцијама бр. 140 о плаћеном одсуству у образовне сврхе из 1974. године и бр. 142 о професионалној оријентацији и стручном оспособљавању у развоју људских ресурса из 1975. године, указује се на неопходност усвајања и развоја опсежне политике и координисане програме професионалне оријентације и стручног оспособљавања.

Политика и програми запошљавања морају бити тесно повезани са потребама запошљавања (нарочито координирани преко јавних служби за запошљавање), да су компатибилни ступњу економског, социјалног и културног развоја, и морају кореспондирати са друштвено-економским циљевима, као и са потребама развоја људских ресурса. То је неопходно не само услед многобројних димензија рада, већ зато што је запошљавање под утицајем широког опсега макро и микро привредних политика. Оне укључују макро-економску стабилност, политике трговине и курса валуте, пољопривредни и индустријски развој и технологију, тржиште рада, политике обуке и образовања, што су само неке од важнијих области.²⁹⁰ Једном речју, ефикасна стратегија запошљавања треба да се заснива на интеграцији и координацији многих економских и социјалних политика, како на унутрашњем, тако и на глобалном плану.

Свака држава треба да формулише сопствену политику запошљавања која ће одговарати специфичностима друштвено-економског, политичког, културног миљеа и особеностима њених проблема запослености. У неком земљама, неопходно је, најпре, изборити се са законским и културним баријерама да би женска популација могла радити изван куће. Ипак, постоје неки општи политички ставови који се чине релевантним за широк спектар земаља у развоју. Политике које наглашавају мере примарне здравствене заштите, писмености и основног образовања, као и елементарног социјалног осигурања, на универзалној основи могу да створе значајне услове запослења за образовану радну снагу.²⁹¹

Током последње две деценије, традиционални камен темељац активности МОП-а се променио, узрокован трансформацијом економског и социјалног окружења под надирањем глобалне економије. Данас, њена мисија налази резонанцу у преокупацији масе људи да у временима великих промена, пронађу одрживе шансе (могућности) за

²⁸⁹ Р. Пешић, нав. дело.

²⁹⁰ Dh.Ghai, Decent work: Universality and diversity, нав. дело, стр. 10 - 12.

²⁹¹ Исто.

пристојан посао.²⁹² У Декларацији о основним принципима и правима на раду и Анексу о њеној примени и праћењу 1998. године, наводи се да у области запошљавања, стручне обуке и радних услова треба да се ослања на постављене стандарде, техничку сарадњу и истраживачке ресурсе МОП-а, како би се обезбедило да економска и социјална политика буду компоненте јачања у циљу стварања широко заснованог одрживог развоја. Глобална економска криза има „перверзно последичне ефекте“²⁹³ услед којих се свет рада суочава са изгледима наставка повећања стопе незапослености, продубљивања сиромаштва и неједнакости, чиме се анулирају напори постизања „Пристојног рада за жене и мушкарце“. Свесна последица масовне незапослености, руковођења социјалним миром путем остварења социјалне правде, 2009. године на 98 – ом заседању у Женеви, Међународна организација рада усваја „Пакт о глобалном запошљавању“ као одговор на светску-економску кризу и путеве превазилажења.²⁹⁴ Њени основи су у Агенди пристојног рада и Декларацији о социјалној правди за фер глобализацију, као начинима за суочавање са социјалним димензијама глобализације. Другим речима, пристојан рад као одговор на кризу (Део I.). За постизање економске ревитализације, за поштenu глобализацију, просперитет и социјалну правду, свет треба да учини више, мишљење је МОП-а (тач.3). Постоји потреба за координисаним глобалним мерама у циљу јачања националних и међународних напора фокусираних на запошљавање, одржива предузећа, квалитетне јавне услуге, заштиту људи и истовремено гарантовање права,...(тач. 4).

У том циљу, наш одговор кризи треба да пружи допринос фер глобализацији, „зеленијој економији“ и развоју који ће на ефикасан начин допринети стварању радних места и одрживих предузећа, поштовању права радника, промовисању једнакости полова, заштити рањивих група, помоћи земљама у обезбеђивању квалитетних јавних услуга и омогућавању начина да државе постигну Миленијумске развојне циљеве УН.

За успешно постизање циљева Пакта за глобално запошљавање, неопходна је интегрисана/узајамна акција влада, синдиката и организација послодаваца (тач. 8). Активности се спроводе на основу Агенде пристојног рада и опредељења које су потврдили Међународна организација рада и њене земље чланице у Декларацији о социјалној правди за фер глобализацију из 2008. године. Тиме се омогућава повезаност социјалног напретка и економског развоја. У документу се промовишу принципи којима се тежи:

- поспешивање/стварање услова за запошљавање, пре свега заштита и раст стопе запослености путем обнове радних места и пружања подршке одрживим предузећима, квалитетним јавним услугама и развоју одговарајуће социјалне заштите за све;

²⁹² ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th, Session, нав. дело.

²⁹³ Економска криза, као усталом и политичка криза, криза морала, духа, воље, и слично, има своје цикличне кругове, како их је назвао нобеловац Гунар Мирдал „зачаране кругове у привреди“ са мноштвом „перверзно последичних ефеката“. Цитирано према: Ерик С. Реинерт, Глобална економија – како су богати постали богати и зашто сиромашни постају још сиромашнији, Чигоја штампа, Београд, 2006, стр. 23.

²⁹⁴ ILO, Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact, adopted by the International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 19 June 2009, доступно, Интернет:

<http://www.ilo.org/.../ILCSession/98th Session/.../index.htm> (2010)

- пружање веће подршке рањивим групама, женама и мушкарцима јако погођених кризом, као и ризичним групама младих људи, затим радницима са ниским примањима, неквалификованим радницима, радницима на црном тржишту и радницима исељеницима (тачка 9(2)). Један од начина пружања подршке је и обезбеђивања стручне и техничке обуке, образовање и развој предузетничких вештина, нарочито код незапослених младих људи (тач. 22).

- фокусирање на оне мере којима се одржава стопа запослености и помаже прелазак са једног посла на други, и пружање подршке приступу тржишту рада онима који су без посла;

- успостављање и јачање ефикаснијих јавних сервиса за запошљавање, и других институција тржишта рада;

- подршка мерама за пружање једнаког приступа квалитетним обукама и образовању, за унапређење вештина и способности;

- избегавање протекционистичких решења, као и штетних последица дефлаторне спирале и погоршања радних услова;

- промовисање кључних стандарда за услове рада и других међународних радних стандарда, нарочито оних којима се промовише запошљавање и смањивање неједнакости међу половима, и друго.

Сходно циљу наведеном у тачки 6. Пакта о запошљавању „свет треба да изгледа другачије након кризе,“ може се закључити да наступа нова, „мисионарска“ улога Међународне организације рада у домену запошљавања, промовисана идејом пристојног рада. Према Пакту, потпуно и продуктивно запошљавање треба ставити у само језгро одговора на кризу, како би се ограничио ризик дугорочне стопе незапослености и јачање црног тржишта. Пристојан рад представља оквир одговора МОП-а на кризу (чл. 8. Пакта).

2.2. Права на раду

Права на раду конституишу етичке и правне оквире свим сегментима пристојног рада.²⁹⁵ Њихов основни циљ је да створе јаку платформу, како би се рад базирао на достојанству, слободи, једнакости, адекватној заради, социјалној сигурности, праву гласа и слободи мишљења, праву организовања, итд. Суштински, корпус права на раду је сегмент шире агенде људских права. Са дубоким моралним, филозофским, правним коренима она су део „фолклора“ борбе за заштиту слободе, достојанства и вредност људске личности. „Људска права су“, написао је Луис Хенкин 1981. године, „идеја нашег доба“.²⁹⁶ Ова права су постулат дугих борби вођених од стране синдикалних организација, политичких партија и подржани од стране других покрета за људска права, као и племенитих истакнутих појединаца (нпр. Кларе Цеткин, Розе Луксембург, Мартина Л. Кинга, и др.).

²⁹⁵ Dh. Ghai, Decent work: Universality and diversity, у: Decent work-Objectives and Strategies, International Labour Office, Geneva, 2006, стр. 7.

²⁹⁶ Louis Henkin, предговор за The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights, ed. Louis Henkin (New York: Columbia University Press, 1981.).

Повеља Уједињених нација и Универзална декларација о правима човека дале су снажан допринос покрету људских права, и нарочито корпусу економско-социјалних права, што је условило померање од крајњих маргина до креирања садржаја универзалног карактера. Права на раду су се развијала са различитим интензитетом, кроз разне фазе, почевши са индустријализованим светом у XIX веку. Током времена, проширила су се и у погледу садржаја и географске распрострањености. Нека најранија радна права, такорећи пионири покрета, односила су се на укидање дечијег и присилног рада, забрану рада жена (мајки) и деце на опасним и по здравље ризичним радним местима. Сада, покривају подједнако сва класична права – право удруживања и синдикалног организовања, антидискриминацију и укидање присилног рада, као и друга социјално-економска права: колективно преговарање, мере (одредбе) бенефиција при престанку радног односа, адекватну надокнаду, социјално осигурање, безбедност и сигурност рада, заштиту и унапређење здравља радника, и друго. Док, начелно, одговорност за примену и надзор над применом права на раду остаје у оквиру националног домена, међународне организације имају све већу улогу у овој области. Људска права су најпре била локална, а потом постала интернационална ствар.²⁹⁷

Повеља Уједињених нација, Декларација о правима човека, Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима делују као „правни инкубатор“ људским правима у области рада. У основи, читав сет конвенција, препорука, декларација, директива које третирају питања у вези са правима жена, деце, инвалида, миграната, домородачког и племенског становништва, и друге теме које условљавају рад Уједињених нација и специјализованих агенција широм света, одражавају се на њихове активности, и ангажовање у обликовању садржине људских и радничких права, током последњих 60 година.

Ту је посебан допринос Међународне организације рада. Од оснивања 1919. године, имала је велики утицај на „експлозију“ универзалности у област људских права, унификацијом међународних стандарда рада. Њен рад је на овом пољу евидентнији и учинковитији због трипартитног састава њених организационих тела, која чине представници држава, представници влада и представници репрезентативних организација радника и послодаваца. Регулисањем материје запошљавања, радних сати, зарада, индустријских односа, престанка радног односа, и др., од стране Међународне организације рада, њиховом ратификацијом, чиме постају део националне законодавне регулативе, обезбеђује се заштита рањивим – угроженим групама, попут миграната, домородачког становништва, жена радника, деце – од по здравље штетних занимања, експлоатације и дискриминације.

Иако званични покушаји за рангирање права на раду по значају (важности) нису учињени, одређена права се третирају као фундаментална. Декларација о основним принципима и правима на раду из 1998. године, може се сматрати својеврсним уставом и прокламацијом ових права. Када се говори о фундаменталним правима на раду онда се увек имају у виду основна права из Декларација. Она се односе на слободу удруживања и колективног преговарања, забрану принудног и дечијег рада, дискриминације на раду. О елементарности ових права се не расправља. Она су у

²⁹⁷ Исто.

толикој мери начелна за хуманизацију односа на раду, да се њихово прихватање поставља као предуслов чланства у МОР.

Права на раду представљена у декларацијама, конвенцијама, препорукама МОР-а сматрају се универзално важећа и релевантна. У стварности, њихова примењивост је условљена политичким системом, економском структуром и ступњем развоја.²⁹⁸ Примена ратификованих конвенција има тенденцију варирања у зависности од државе. Адекватност ресурса и институционални капацитети се најчешће наводе као разлози великих разлика у степену имплементације. Међутим, који ће стандард рада имати приоритет у ратификацији, самим тим у примени, зависи од воље политичке власти, доминантних интереса, и неретко, одражавају дистрибуцију моћи међу различитим социјалним и економским групацијама. Тако да је, за квалитативну анализу примене права на раду, ратификација различитих конвенција само груб регистар прокламованих права на раду. На пример, у комунистичким и ауторитативним политичким системима, где је моћ монополизвана од стране појединца или групе, тешко је, често и немогуће остварити на пример, слободу удруживања, колективног преговарања кроз репрезентативне и независне синдикалне организације и послодавачке уније. Велика већина стандарда рада и права на раду, базира се на претпоставкама модела привреде економског тржишта, где главну масу радника чине радници на плаћеном запослењу, односно они који права на раду и по основу рада остварују у радном односу. Много је сложенија слика, на пример, у земљама у развоју и све више у земаљама у транзицији где доминирају радници у категоријама samozaposleња, рада код куће, на приватним домаћинствима.

Примена права на раду захтева стварање материјалних претпоставки које воде унапређењу људских права. У томе је важна култура људских права, на коју се ослања Општа декларација о правима човека. У Декларацији о људским правима приметно је одсуство језика којим се призива приврженост одређеном систему веровања, ...аутори овог инструмента надали су се да ће обезбедити „универзално прихватање у свету са упадљивим поделама у погледу традиције, религије и изнад свега идеологије“.²⁹⁹ С правом је истакао Л. Хенкин да, људска права представљају идеју нашег доба. Али, „идеју без идеје, то јест идеју у којој се не проповеда идеологија“.³⁰⁰

2.3. Социјална сигурност/заштита и социјално осигурање

Сигурност, осећај и потреба за сигурношћу, исконска је човекова тежња. Термин „социјална сигурност“ први пут је употребљен у XIX веку у говору Симона Боливара одржаном у Ангостури, фебруара месеца 1819. године. У литератури се за термин „социјалне сигурности“ каже да означава ново име за стари идеал, или стари идеал под новим именом.³⁰¹ Према Општој декларацији о правима човека из 1948. године „свако има право на стандард живота који обезбеђује здравље и благостање, његово и његове породице, укључујући храну, одећу, стан и лекарску негу и потребне социјалне службе,

²⁹⁸ Dh. Ghai, Decent work: Universality and diversity, стр. 9 и 10.

²⁹⁹ М. Ignatieff, Human rights as politics and idolatry, нав. дело, стр. 122.

³⁰⁰ Исто.

³⁰¹ Наведено према: Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 533-535.

као и право на осигурање у случају незапослености, болести, онеспособљења, удовиштва, старости или других случајева губљења средстава за издржавање услед околности независних од његове воље“ (чл. 25.).

Социјална заштита, у ширем смислу поимања – као заштита од социјалних ризика (случајева),³⁰² представља „заједнички израз, односно термин за све врсте и облике друштвене интервенције у корист појединца“. ³⁰³ Живот и рад човека (ма који облик радног ангажовања), носи са собом потенцијалне ризике. Потреба да се заштити од животних ризика, обезбеђивање социјалне и материјалне сигурности од непредвиђених издатака као последица угрожавања живота, здравља, радне способности, јединствена је тежња људи широм света. Без обзира на могуће методе социјалне заштите (социјално старање, социјално осигурање, социјално обезбеђење), средства и облике социјалне заштите, она је интересна сфера социјалне политике, као сегмента опште политике друштва, усмерене ка креирању одрживог развоја.

За социјално осигурање се може рећи да представља, правни израз оног дела социјалне политике и њоме усмерених друштвених односа који се тичу организоване социјално – материјалне, здравствене и психолошке заштите осигураника и осигураних лица од појединих социјалних ризика, по принципу финансијских доприноса, узајамности и солидарности.³⁰⁴ Дакле, социјално осигурање има, пре свега, социјални, привредно-економски и политички значај, надахнут хуманим, моралним и надасве етичким стремљењима. Системи социјалне сигурности су колективни лек против неповољности и недостатака.³⁰⁵ Чињеница да социјално осигурање служи да удовољи нужним људским потребама и да осигура заштиту од непредвиђених издатака, чини га важним аспектом пристојног посла. Историјски, одговорност за обезбеђивање социјалне сигурности припада многобројним институцијама попут породице, члановима породице, добротворним институцијама, послодавцима и локалној и централној власти. Чак и сада социјална заштита се у многим државама обезбеђује путем ових институција, мада важност сваког од њих релативно варира, од државе до државе и током времена. Уопште гледано, што је држава економски напреднија, то већу одговорност преузимају државне власти. У сиромашнијим државама најважнији извори институционалне подршке социјалне заштите настављају да буду породица, чланови заједнице и добровољни фондови.³⁰⁶

Вековна тежња човека – *социјална држава*, чији се настанак може пратити још од закона о сиромашнима који су донети у елизабетанској Енглеској, у суштини

³⁰² Социјални ризик или случај је неизвестан догађај који не зависи искључиво од воље осигураника, чије спречавање, или чији настанак изискује под одређеним условима утврђена права из социјалног осигурања. У теорији има мишљења да треба одбацити термин „социјални ризик“, који асоцира на несрећне догађаје (болест, телесна повреда, смрт), а да треба прихватити термин „социјални случај“ који обухвата и несрећне и срећне догађаје (нпр. рођење детета) по којима се, такође, остварују одређена права из социјалног осигурања у складу са законом. У том смислу: Др А. Балтић, Др М. Деспотовић, Основи радног права Југославије, Београд, 1981, стр. 467.

³⁰³ Р. Пешић, ауторизована предавања на Управној школи у Београду, 1957, цит. према: П. Јовановић, Радно право, 1998, нав. дело, стр. 412.

³⁰⁴ П. Јовановић, Радно право, нав. дело, стр. 411.

³⁰⁵ Више о томе: А. Петровић, Социјална сигурност у условима глобализације-екстензија социјалне сигурности, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1-3/2009, стр. 468-488.

³⁰⁶ Dh. Ghai, Decent work: Universality and diversity, нав. дело, стр. 15 и 16.

представља систем за управљање ризиком. Осмишљена је тако да заштити од опасности за које се некада сматрало да зависе од воље богова – од болести, повреда, губитка запослења и старости. Прве полисе осигурања исписане у шеснаестом веку, биле су у области морепловства (поморског осигурања). Лондонски „Лојд“ је убрзо заузео водећу позицију у индустрији осигурања која је настајала, и остао је на тој позицији више од два века.³⁰⁷ Идеја социјалне заштите и развој социјалног осигурања у индустријским земљама објашњава се, са једне стране привредним и финансијским разлозима и, са друге стране, психолошким разлозима.

Захтеве које намећу стандарди пристојног живљења, социјална и материјална сигурност, благостање, животни стандард достојан човека, и др., изискују државну акцију у заштити од социјалних ризика. У томе је смисао социјалне заштите и социјалног осигурања – стварање, спровођење мера за очување и унапређење здравља људи, посебно радне популације у омогућавању што дуже радне ангажованости, и пружању социјално-материјалне сигурности за време њихове спречености за рад услед болести, телесне повреде, инвалидности, старости, материнства, незапослености, и у другим случајевима привремене или трајне спречености, неспособности за рад.

Адекватна социјална сигурност је одређујућа карактеристика пристојног рада широм света.³⁰⁸ Политике социјалне заштите би, стога, требало да имају за циљ да умање патњу, анксиозност (страх), несигурност и материјалну оскудицу. Треба да унапреде здравље, поверење и спремност за прихватање техничких и институционалних новина у циљу веће продуктивности и раста.³⁰⁹

Приликом осмишљавања стратегије социјалне заштите, држава треба да размотри најмање три међусобно повезана проблема: социјално осигурање у смислу ставки и појединаца; организациона и институционална средства за обезбеђивање социјалне заштите; и уређење финансирања социјалне подршке.³¹⁰ При одређивању приоритета у погледу круга осигураних, добра стратегија социјалне заштите такође треба да се бави дефинисањем потреба угрожених група попут сирочади, удовица, старих особа и лица са инвалидитетом.

У том смислу, парадигма социјалне заштите излази из уских оквира поимања сигурности и смислу условљености са радом, у најмање два сегмента. Прво, опсег покривеност – социјална заштита се односи не само на раднике и чланове њихових породица, већ укључује угрожене и неосигуране особе, изван плаћеног запослења и наравно радну снагу. Друго, неподвижене околности и издаци, угрожене и рањиве групе, редефинисане су и излазе из оквира конвенционалне сигурности.

Наравно, социјалној сигурности, социјалној заштити, социјалном осигурању посвећена је пажња и у актима Организације Уједињених нација. Тако, у Повељи ОУН (чл. 55) наглашено је да је један од циљева ове организације и повећање нивоа живота и обезбеђење услова прогреса и развоја у економском и социјалном погледу. У Општој декларацији о правима човека одређено је да свако има право на социјално осигурање (чл. 22); право на задовољавајуће услове рада и на заштиту од незапослености (чл. 23);

³⁰⁷ A. Giddens, *Runaway World*, „Profile Books“, London, 2002, стр. 51.

³⁰⁸ R. Anker, et al., *Measuring decent work with statistical indicators*, цит. дело, стр. 165.

³⁰⁹ Исто.

³¹⁰ Dh.Ghai, *Decent work: Universality and diversity*, нав. дело, стр. 16

право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање човека и његове породице, укључујући и право на лекарску негу и потребне социјалне службе, као и право на осигурање у случају незапослености, болести, онеспособљености, удовиштва, старости и других случајева губљења средстава за издржавање услед околности независних од воље човека (чл. 25 ст.1); и да мајка и деца имају право на нарочито старање и помоћ (чл. 25 ст. 2).

Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године, потенцира остваривање и омогућавање сваком да ужива своја међународним актима прокламована права (економска, социјална, културна, као и грађанска и политичка). Предвиђа право на хигијенско-техничку заштиту на раду (чл. 6); право на социјално обезбеђење, укључујући и право на социјално осигурање (чл. 9); посебну заштиту жена за време, пре и после рађања деце; посебну заштиту млађих лица од економске и социјалне експлоатације (чл.10).

Стожерни допринос смањењу социјалне искључености дала је МОП. Највећи број конвенција Међународна организација рада је усвојила у области социјалне сигурности и социјалног осигурања.³¹¹ Она је путем стандарда рада редефинисала опсег социјалне заштите и социјалног осигурања. Међутим, у пракси је изражен раскорак између захтева у прописаним правима и мањка расположивих економских и

³¹¹ Општа конференција је усвојила:

- Конвенцију бр. 3 о заштити жена пре и после порођаја из 1919. године, „Службене новине“, бр. 95-XXII;
- Конвенцију бр. 8 о накнади за незапосленост за случај губитка због бродолома из 1920. године, „Службене новине“, бр. 44-XVI.
- Препоруку бр. 10 о осигурању помораца за случај незапослености из 1921. године.
- Конвенцију бр. 12 о обештећењу несрећних случајева при паду у пољопривреди из 1927. године, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/1958. године.
- Конвенцију бр. 17 о обештећењу радника за несреће на раду из 1925. године, „Службене новине“, бр. 95-XXII-1927.;
- Конвенција бр. 18 о обештећењу радника за случај професионалне болести из 1925. године, „Службене новине“, бр. 95-XXII-1927.;
- Конвенција бр. 19 о једнаком поступању према страним и домаћим радницима у погледу обештећења несрећних случајева при раду из 1925. године, „Службене новине“, бр. 95-XXII-1927.;
- Конвенција бр. 24 о осигурању за случај болести у индустрији из 1927. године, „Службене новине“, бр. 44-XVI-1930;
- Конвенција бр. 25 о осигурању за случај болести у пољопривреди из 1927. године, „Службени весник През. Народ. Скупш.“, бр. 12/1952. године;
- Конференција је у 1933. години усвојила шест конвенција о обавезном социјалном осигурању (бр. 35, 36, 37, 38, 39, 40.);
- Конвенција о очувању права на пензију радника миграната из 1935. године, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/1965. године; и друго.
- Треба истаћи и: Конвенцију бр. 117 о основним циљевима и нормама социјалне политике и Конвенцију бр. 118 о једнаком третирању домаћих и страних држављана у области социјалног обезбеђења из 1962. године;
- Конвенцију бр. 121 о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести из 1964. године, „Службени лист СФРЈ- Међународни уговори“, бр. 27/1970. године;
- Конвенцију бр. 159 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида из 1983. године, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 3/1987. године, и друго.
- Конвенцију бр. 187 о промотивним оквирима за безбедност и здравље на раду из 2006. године, Србија је ратификовала 16. 09. 2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/2009.

институционалних ресурса. Због овог несклада, адекватна социјална опскрбљеност је „недосањан сан“ МОР-а.

На значај социјалне сигурности МОР је указала уставним одредбама.³¹² У преамбули Устава МОР је наглашено да опасност по светски мир и правду представља незадовољство услед таквих услова рада који великом броју лица наносе неправду, беду и одрицање. Социјална правда, истиче се, може бити обезбеђена, између осталог, и борбом против незапослености, заштитом од несреће на раду и професионалних болести, заштитом малолетника и жена, успостављањем старосних и инвалидских пензија, и других мера на унапређењу заједничке добробити.

Посебно место, свакако, заузима Конвенција бр. 102 минималним нормама социјалног обезбеђења из 1952. године.³¹³ Пре свега, Конвенцијом су превазиђени конвенционални видови заштите од ризика и несигурности. Конвенција пружа нова и прогресивна решења на плану социјалног осигурања, и у погледу ризика и права и обима заштите, уз ублажавање услова за њихово стицање. Конвенција установљава правила о свим гранама социјалног осигурања, укључујући сиромаштво, екстремна економска колебања и природне и људске катастрофе. Она садржи девет врста бенефиција (накнада): здравствена заштита, накнаде за случај болести, давања за случај незапослености, давања за старост (старосна пензија), давања за случај несреће на послу и професионалних болести, породичне потпоре, давања за случај материнства, бенефиције у инвалидности (инвалидска пензија) и давања члановима породице за случај смрти храниоца породице (породична пензија).

Опсежно и свеобухватно одређење социјалне сигурности одредбама Конвенције бр. 102 има нарочиту вредност, јер тежи да успостави универзална и јединствена обележја укупног система социјалне заштите и сигурности (како у погледу социјалних ризика/случаја тако и у погледу давања, и других права), које покривају шири спектар рањивости свих чланова друштва, који су у неким државама привилегованије групе са овог аспекта.

У контексту заштите социјалне сигурности у Декларацији МОР-а о основним принципима и правима на раду наглашено је (у Уводном делу) да токови глобализације морају бити праћени бројним социјалним правима која ће се заснивати на заједничким вредностима и на тај начин омогућити свима онима који су укључени да траже свој праведни удео у богатству које су они помогли да се створи. Даље, потврђује потребу да МОР унапређује снажну социјалну политику, правду и демократске институције; указује посебну пажњу на проблем лица са специјалним социјалним потребама, нарочито лица без запослења и радника миграната, и др. Осим тога, на заседању Међународне организације рада 2001. године, усвојена је Резолуција о социјалном осигурању која осавремењује домен социјалне сигурности, дефинише је као основно људско право и средство подстицања социјалне (друштвене) кохезије, људског достојанства и социјалне правде.³¹⁴

³¹² Највећи допринос на развој система социјалне сигурности у првим годинама пете деценије XX века, дао је извештај Лорда Бевериџа и Филаделфијска декларација.

³¹³ „Службени лист ФНРЈ“ - додатак, бр. 1/55.

³¹⁴ Концепт, обим и ниво социјалне заштите у којем је популација опскрбљена, сасвим извесно зависе од прошлих традиција, или су њихова пројекција, затим од ступња развоја и мобилизације ресурса. Стога, сматра се једном од најважнијих, али и најтеже остваривих конвенција МОР.

У Републици Србији обезбеђење социјалне сигурности грађана једна је од основа политике наше земље као социјалне државе. Сви сегменти социјалне сигурности грађана успостављени су, и функционишу већ деценијама.³¹⁵ Основне претпоставке социјалне сигурности као права свих грађана установљене су Уставом Србије.

У члану 69. ст. 1 предвиђа се право на социјалну заштиту, тако што се наводи да „грађани и породице којима је неопходна друштвена помоћ ради савладавања социјалних и животних тешкоћа и стварања услова за задовољење основних животних потреба, имају право на социјалну заштиту“. Пружање социјалне заштите заснива се на начелима социјалне правде, хуманизма и поштовања људског достојанства.

Запослени и њихове породице имају право на социјално обезбеђење и осигурање према члану 69. ст. 2. Устава. Посебно се гарантује право запосленог на накнаду зараде у случајевима привремене спречености за рад (што је домен здравственог осигурања), као и право на накнаду у случају привремене незапослености (домен осигурања за случај незапослености) члан 69. ст. 3. Обавеза државе, према члану 69. ст. 4. Устава, је да инвалидима, ратним ветеранима и жртвама рата пружи посебну заштиту.

Члан 70. Устава посвећен је пензијском осигурању, и (став 2.) обавези државе да се стара о економској сигурности пензионера. Тиме је прокламована дужност државе да финансијски помогне пензионере уколико је угрожен њихов егзистенцијални минимум.³¹⁶

Утврђујући посебну заштиту породице, мајки и деце, самохраних родитеља (чл.66), прокламовање права сваког лица на заштиту свог физичког и психичког здравља, организовање здравственог осигурања у циљу спровођења здравствене заштите (чл. 68), Устав Србије је заокружио систем социјалне сигурности, у мери у којој су установљене гране социјалне сигурности предвиђене Конвенцијом бр. 102 о минималним нормама социјалне сигурности, из 1952. године. Поред уставних одредби, у домену социјална сигурности у Србији су донети матични закони. Најважнији су: Закон о пензијском и инвалидском осигурању из 2003. године³¹⁷, Закон о здравственом осигурању из 2005. године³¹⁸, Закон о здравственој заштити из 2005. године³¹⁹, Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2009. године³²⁰, Закон о финансијској подршци са децом из 2002. године.³²¹

Према садашњим проценама МОР, само 20% од укупне светске радне снаге поседује адекватну социјалну заштиту.³²² Један од основних проблема јесте тај што су национални системи социјалног осигурања углавном дизајнирани тако да задовоље потребе плаћених радника. Важно је размотрити у ком су степену ови и други облици

³¹⁵ Свака област социјалне сигурности је уређена посебним законима и спроводе их специјализоване институције социјалне сигурности. Генерално, о функционисању система социјалне сигурности стара се Министарство за рад, запошљавање и социјалну политику (осим у систему здравствене заштите и здравственог осигурања).

³¹⁶ С. Јашаревић, Социјално право, нав. дело, стр. 155.

³¹⁷ Објављен, заједно са изменама у: „Сл. гласник РС“, бр. 34/2003, 64/2004, 84/2004, 85/2005, 101/2005, 63/2006, 106/2006, 5/2009, 107/2009.

³¹⁸ „Сл. гласник РС“, бр. 107/2005, 109/2005, 106/2006.

³¹⁹ „Сл. гласник РС“, бр. 107/2005.

³²⁰ „Сл. гласник РС“, бр. 36/2009.

³²¹ „Сл. гласник РС“, бр. 16/2002, 115/2005, 107/2009.

³²² R. Anker, et al., Measuring decent work with statistical indicators, нав. дело, стр. 165

подршке доступни сиромашнима. Уколико је већина плаћених радника запослена у формалној економији, онда добро дизајнирани систем може да игра виталну улогу у пружању сигурности радној популацији. Међутим, у већини земаља у развоју, где плаћени радници у формалној економији чине тек мали део укупне популације радника, такав систем социјалног осигурања неће моћи да задовољи нужне потребе већине људи.³²³ Реформа система социјалне заштите постала је највећи приоритет скоро свуда. Током дужег периода XX века, два приступа су доминирала као алтернативни модели: један у земљама централне планске привреде, и други у различитим облицима државе благостања. Данас је, један нестао а други модел је под јаким притиском велике незапослености, старења становништва, високог нивоа сиромаштва, велике мобилности и очекивања промене у погледу улоге система социјалне заштите.³²⁴

Стога, минималан сет повластица утврђених Конвенцијом треба да омогући државама, да направе избор приоритета, и размотре шири спектар непредвиђених околности/ризика. Наравно, путем демократских процеса и социјалног дијалога. Тиме, појединци и социјалне установе нису само субјекти, већ потенцијални актери у уређењу социјалне заштите. То ће бити у функцији побољшања и развоја система социјалне заштите и социјалног осигурања. Јер у питању је зајамчено право. С обзиром на добро које се штити, а то је животни опстанак човека и његово људско достојанство, право на социјалну помоћ, као битан елемент социјалне државе ...природно је право човека – спада у ред основних права човека.³²⁵

У свету је све већа социјална искљученост. Глобализација је донела просперитет и неједнакост који тестирају границе наше колективне, социјалне одговорности. Све више се схвата да тржишта не функционишу изоловано од својих социјалних и политичких контекста. Социјална димензија глобализације, и проблеми и захтеви везују се за свет рада и постају јавна брига.³²⁶ Поучени искуством транзитних привреда, социјална поларизација у порасту и недавна рецесиона криза на тржиштима у развоју указују на потребу за јаким социјалним оквиром, подупређеним глобалном финансијском архитектуром.³²⁷ Аргумент за социјалну заштиту остаје оправдан као што је и био. Он је прожет интересом социјалног мира и политичке стабилности једног друштва. Из разлога хуманости и поштовања људског достојанства, социјалном заштитом се излази у сусрет основним потребама људског опстанка, потенцијал њених давања (повластица) је много далекосежнији.³²⁸ У друштвима брзог, готово рапидног развоја социјална заштита може подупрети (учврстити) стабилност, тако што умањује друштвене немире помажући државама да се лакше прилагоде социјалним и политичким променама. Задовољење ових развојних промена изискује бољу социјалну заштиту, и већа издвајања, никако у смањеном обиму. Садржај права која се обезбеђују као социјална помоћ не сме бити нижи од нивоа који осигурава минимални животни

³²³ Dh. Ghai, Decent work: Concept and indicators, нав. дело, стр. 122 и 123.

³²⁴ ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th, Session, нав. дело.

³²⁵ А. Петровић, Социјална сигурност и људско достојанство, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1/2008, стр. 455 - 478.

³²⁶ ILO, Decent Work, Report of the Director-General, нав. дело.

³²⁷ Исто.

³²⁸ Исто.

стандард. Доња граница је, дакле, изнад апсолутног сиромаштва. У томе је захтев права на људско достојанство и живот достојан човека.

Европска социјална повеља из 1961. године, што је потврдила и Ревидирана европска социјална повеља из 1995. године, праву на социјалну сигурност дала је ранг основног социјалног права (чл. 12). Такође, у ранг основних начела уврстила је и право на социјалну и медицинску помоћ (чл.13) и право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл. 19).³²⁹ Истовремено, Европска социјална повеља предвиђа да у државама чланицама Савета Европе систем социјалне сигурности треба да се успостави најмање на нивоу који предвиђају стандарди Конвенције МОП-а бр.102. Убрзо по доношењу Европске социјалне повеље, Савет Европе доноси и Европски кодекс о социјалној сигурности (1964), који има за циљ успостављање виших стандарда у односу на Конвенцију бр. 102, као и да се постигне одговарајућа хармонизација социјалних трошкова држава чланица.³³⁰

У области комунитарног права нарочит допринос координацији и хармонизацији социјалних права, стратегији социјалне политике, концепту социјалне сигурности и социјалног осигурања дала је Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. године и Повеља о основним правима у Европској унији из 2000. године (Повеља из Нице).³³¹ Оне су биле инспирација за концепт „социјалне Европе“.³³²

Повеља из Нице у поглављу IV „Солидарност“ (чл. 34), признаје и поштује право на социјално осигурање и на социјалне сервисе који обезбеђују заштиту у случајевима као што је материнство, болест, несреће на послу, зависности од других или старости, и у случају губитка запослења. Сходно члану 35. Повеље, свако има право на превентивну здравствену заштиту и право на медицински третман.

Устав Европе у делу I, који дефинише Унију, њене циљеве, надлежности, и др., наводи да је циљ Уније унапређење мира, њених вредности и благостања народа. Унија се залаже, и бори против искључености и дискриминације, омогућавањем високог нивоа социјалне заштите, ...посебно права и заштиту деце (Члан I-3). У поглављу III (одељак 2) „Социјална политика“, предвиђа, као примарни циљ Уније, подстицање запослености, побољшање услова живота и рада, адекватну социјалну заштиту, развој људских ресурса с циљем постизања високе у трајне запослености и борбу против социјалне маргинализације (Члан III-209). У остваривању наведених циљева, Унија подржава и употпуњава активности држава чланица у областима: а) побољшања, посебно радне средине ради заштите здравља и безбедности радника; б) услова рада;

³²⁹ Ревидирана европска социјална повеља садржи и нова социјална права у односу на Европску социјалну повељу: право на заштиту у случају престанка радног односа; право на заштиту потраживања запослених у случају insolventности послодавца; право на стан и заштиту од сиромаштва и искључености из друштва, и др.

³³⁰ Ревидирани европски кодекс социјалне сигурности донет је 1990. године. Цитирано према: Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 351 и 352.

³³¹ Повеља из Нице је први међународни инструмент који изједначава по значају фундаментална социјална права са другим основним правима (личним, политичким, економским). На тај начин напушта се традиционални дуализам у приступу међународном регулисању основних права човека, започет доношењем Међународног пакта о грађанским и политичким правима с једне стране, и потом Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима 1966. године. С друге стране Повеља је интегрални део Устава Европске уније (Део II).

³³² Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 94 и 95.

в) социјалне сигурности и социјалне заштите радника;... ј) борба против социјалне искључености; к) модернизација система социјалне заштите (Члан III-210).

2.4. Социјални дијалог

Социјални дијалог је витална компонента сваког демократског друштва, поникао на колективним правима радника и послодаваца. Уводећи социјални дијалог у есенцијалне компоненте које репрезентују пристојан рад, указује се да пристојан рад почива на синтези индивидуалних и колективних права човека на раду. Остале наведене компоненте у садржини пристојног рада – запошљавање, права на раду, социјална сигурност – су индивидуална социјално-економска права човека. Социјални дијалог је социјално-правна *основица колективног радног права и индустријских односа* уз: партиципацију/учешће запослених у одлучивању, синдикалне слободе и права запослених, и колективно преговарање (колективни уговори о раду и инструменти решавања колективних радних спорова).³³³

Под социјалним дијалогом, сходно дефиницији коју даје Европска комисија (Извештај о индустријским односима у Европи за 2000. год.) подразумева се „процес сталног међудејства између социјалних партнера у циљу закључења колективних уговора о раду којима се утиче на одређене варијабиле економске и социјалне природе, како на макро тако и на микро нивоима“.³³⁴ Може се рећи, да је према дефиницији, социјални дијалог комплекс друштвених односа, социјално-економских права и институционалних форми.³³⁵ Као комплекс друштвених односа, социјални дијалог подразумева односе које успостављају социјални партнери (удружења запослених, удружења послодаваца и представници власти), са крајњим циљем успостављања и одржавања социјалне интеграције, стабилности и мира. Као комплекс људских, односно социјално-економских права, социјални дијалог је збир колективних права запослених и послодаваца. Као институционална форма, социјални дијалог је скуп институционалних, односно правних механизма и облика у оквиру и преко којих се одвија социјални дијалог.

Социјални дијалог, као и остала колективна права, исказује једну битну особеност. У вршењу ових права и обавеза запослених и послодаваца постоји, углавном, одређена међусобна повезаност или условљеност. На пример, право на колективно преговарање је условљено правом на синдикално организовање; колективни радни спорови и њихово решавање повезано је са синдикалним слободама и правима и правом на колективно преговарање; партиципација запослених у управљању умногome зависи од степена развијености синдикалних слобода и права и

³³³ Колективно радно право чине колективна права и обавезе запослених и послодаваца поводом рада и радних односа, а која се остварују и штите у оквиру и преко њихових професионалних организација (синдиката). Регулишући, остварујући и штитећи своја колективна права запослени и послодавци, тј. њихови синдикати, успостављају одређене односе, који се називају индустријски односи. Наведено према: П. Јовановић, Грађа за колективно радно право Србије, Зборник радова са Саветовања правника - „Социјална права и економска криза“, Интермекс, Београд, бр. 1.-3./2009. године, стр. 143.

³³⁴ R. Nielsen, цит према: Б. А. Лубарда, Европско радно право, цит. дело, стр. 309.

³³⁵ П. Јовановић, Грађа за колективно радно право Србије, нав. дело, стр. 143 и даље.

колективног преговарања.³³⁶ Сходно реченом, маргинализација и минимизирање утицаја социјалног дијалога повлачи ланчану реакцију на остала колективна права, а посредно, на квалитет и обим индивидуалних права радника.

Развојем тржишних односа социјални дијалог је важан инструмент равнотеже интереса, баланс социо-економских конфликта. Развијен социјални дијалог показатељ је индустријске зрелости социјалних партнера да интересно – правне спорове надоместе компромисом. Дијалог мотивисан идејом индустријског мира (радног, социјалног) и социјалне правде указује дораслост постулатима економске демократије. Може се рећи да је социјални дијалог конститутивни елемент индустријске демократије.

Приступ Међународне организације рада социјалном дијалогу покрива различите врсте размене информација: све врсте преговарања, консултације или једноставно размена информација између представника владе, послодаваца и радника, о било ком питању од општег интереса везаних за економску и социјалну политику. Он може постојати као трипартитни процес, са владом као званичном (јавном) страном дијалога или се може састојати од двостраног односа само између рада и менаџмента (или радничких синдиката и организација послодаваца), са или без индиректног уплитања владе. Споразум може бити неформалан или институционализован, и често је то комбинација оба. Може се одиграти на националном, регионалном или нивоу предузећа. Може бити интерпрофесионалан, секторски или комбинација свих ових. Главни циљ самог социјалног дијалога је да унапреди изградњу концензуса и укључивања демократије међу главним актерима (stakeholders) у свету рада.³³⁷ По том основу, социјални дијалог обухвата и бипартитне и трипартитне односе. Имајући у виду трипартитну структуру МОП-а, трипартизам се посматра као примарни начин за социјални дијалог.³³⁸ Он се може градити на једном од три нивоа: између послодавца и радника – у погледу услова и околности запослења; између управе и радника кроз функционисање предузећа, и између социјалних партнера и јавних власти у домену социјалне и економске политике.

За социјалне партнере социјални дијалог је средство одбране сопствених интереса, за уобличавање и усклађивање потреба и приоритета, за укључивање у преговоре и са другим учесницима у производном систему укључујући и државне власти у домену социјалне и економске политике. Он служи да оснажи слабе, мање моћне партнере у економији и да допринесе бољем балансу преговарачке моћи на тржишту рада и капитала. Социјални дијалог је, тиме, важан елемент у представничкој и партиципационој демократији.³³⁹

У том домену Међународна организација рада је усвојила низ конвенција од суштинске важности за социјални дијалог.³⁴⁰ То су: Конвенција бр. 11 о праву

³³⁶ Исто.

³³⁷ S. Kuruvilla, Social dialogue for decent work, Decent Work: Objectives and strategies, International Labour Office, Geneva, 2006, стр. 178.

³³⁸ S. Kuruvilla, нав. дело, стр. 175.

³³⁹ Dh.Ghai, Decent work: Universality and diversity, нав. дело, стр. 18.

³⁴⁰ Поред конвенција МОП је донела и неколико препорука које су битне за социјални дијалог, као нпр: Препорука бр. 91 у вези са колективним уговорима из 1951. године, Препорука бр. 92 о добровољној арбитражи и мирењу из 1951. године, Препорука бр. 94 о унапређењу сарадње на нивоу предузећа из 1952. године, Препоруку бр. 113 у вези са консултацијама и сарадњи између јавних власти послодаваца и радника из 1960. године, Препорука бр. 129 у вези разматрања жалби у предузећу у циљу

удруживања у пољопривреди из 1921. године,³⁴¹ Конвенцију бр. 84 о праву удруживања и регулисања радних спорова, у зависним територијама из 1947. године, Конвенција МОР-а, бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године,³⁴² Конвенција бр. 98 о праву организовања и колективног преговарања 1949. године,³⁴³ Конвенција бр. 135 о радничким представницима из 1971. године,³⁴⁴ Конвенција бр. 141 о праву удруживања сеоских радника из 1975. године, Конвенцију бр. 144 о трипартитним консултацијама из 1976. године са Препоруком бр. 152,³⁴⁵ Конвенција бр. 151 о радним односима у државном сектору из 1978. године, Конвенција бр. 154 о унапређењу колективног преговарања из 1981. године³⁴⁶, и др. Социјални дијалог синтетиче нека од основних права човека. Сагледаћемо право на социјални дијалог у светлу фундаменталних права радника у међународним стандардима рада који су оцењени као ажурни, јер су од суштинске важности за положај и права радника на раду и по основу рада.

Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права бр. 87 (1948) утврђује неколико битних принципа на којима се базирају стандарди синдикалних слобода и права. Прво, према чл. 2. Конвенције, радници и послодавци, без икаквих изузетака имају право, без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових организација. Јавне власти се, према чл. 3. Конвенције, морају уздржати од сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење синдикалних слобода или ометање њиховог законског извршења. Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављене административним путем. Према чл. 8. Конвенције, не могу се националним законодавством повређивати синдикалне слободе и права предвиђени у овој Конвенцији. Упркос изричитости ове одредбе, тенденције угрожавања синдикалних слобода и права су у порасту. Разбијање синдиката је у неким земљама, као на пример у САД, професионално занимање. За одвраћање радника од синдиката амерички послодавци ангажују консултантске фирме тзв. „професионалне разбијаче синдиката“, који одвраћају раднике од учлањења у синдикат. „Консултанти“ користе подмуклу тактику сатанизације синдиката путем „добронамерног“ упозоравања радника да ће их синдикати узнемиравати код куће, да синдикалним чланством ризикују сигурност запослења, да ће стално бити у штрајку и изложени насиљу ако се усуде да раде у то време, што доводи до губитка зараде и надокнада, и сл. Разбијање синдиката је у САД постала индустрија вредна више од 4 милијарде долара. Колико су

њиховог решавања из 1967. године, Препорука бр 130 о општењу између управе и радника у предузећу из 1967. године, Препорука бр. 143 у вези са радничким представницима из 1971. године, Препорука бр. 149 у вези са сеоским радницима из 1975. године, Препорука бр. 159 у вези са радним односима у државном сектору 1978. године, Препорука бр. 163 у вези са колективним преговарањем из 1981. године. Више у: ILO Standards concerning Social Dialogue, Интернет:

<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/themes/sta.htm> (2011)

³⁴¹ „Службене новине Краљевине Југославије“, бр. 44-XVI/1930. године и Додатак „Сл. л. СФРЈ“, бр. 7/1967. године.

³⁴² „Службени лист ФНРЈ“, додатак, бр. 8/1958. године.

³⁴³ „Службени лист СФРЈ“, Међународни уговори, бр. 11/1958. године.

³⁴⁴ „Службени лист СФРЈ“, додатак, бр. 14/1983. године.

³⁴⁵ Конвенција је ратификована у: „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 1/2005.

³⁴⁶ Србија није ратификовала ову конвенцију.

консултанти који се тиме баве успешни показује податак да упркос што неких 60 милиона Американаца изјављује да би се учланило у синдикат, чланство у синдикатима приватног сектора износи скромних 7,5% од укупног броја запослених. Дуже од три деценије консултанти помажу америчким послодавцима да не поштују фундаментално радничко право да се организује у синдикате и да воде колективне преговоре. Овај „амерички извоз“ дошао је и до Велике Британије са претензијом међународног ширење.³⁴⁷

Конвенција о праву организовања и колективног преговарања бр. 98 (1949) предвиђа заштиту радника против свих облика дискриминације у области запошљавања, која би могла да буду штетна по синдикалне слободе. Ова заштита је усмерена на дела која имају за циљ тзв. коалиционе клаузуле, односно: 1) да се запослење радника условљава чланством у синдикату (да се не учлањује у синдикат или да престане са чланством синдикату); 2) да се отпусти радник или да му се на други начин нанесе штета због тога што је члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима изван радног времена, или уз пристанак послодавца, за време рада (чл. 1). Конвенција потенцира предузимање одговарајућих мера за унапређивање добровољног преговарања путем колективних уговора између послодавца и организација радника-синдиката како би се уредили радни услови (чл. 4).³⁴⁸

Конвенција о радничким представницима (о заштити и олакшицама) бр. 135 (1971) прописује да раднички представници у предузећу треба да уживају ефикасну заштиту од сваког поступка који је штетан по њих, укључујући и отпуштање, а који се заснива на њиховом статусу или активностима у својству радничког представника или на чланству у синдикату или учешћу у синдикалним активностима, уколико поступају у складу са важећим законима или колективним споразумима или другим заједничким договореним аранжманима (чл.1.). Радничким представницима у предузећу треба пружити оне олакшице које могу бити потребне да би им се омогућило да извршавају своје задатке брзо и ефикасно (чл. 2).

Конвенција о унапређењу колективног преговарања бр. 154 (1981) појашњава у члану 2. појам „колективно преговарање“ као свако преговарање између послодавца, групе послодавца, једне или више организација послодавца с једне стране, и једне или више радничких организација са друге стране, ради: 1) утврђивања радних услова и услова запошљавања; 2) уређивања односа између послодавца и радника; и/или 3) уређивања односа између послодавца и њихових организација и једне или више радничких организација.

Право на колективно преговарање је у најтешњој вези са синдикалним слободама и правима. Према Повељи о основним социјалним правима Европске уније из 1989. године (тачка 17.), синдикалне слободе, поред признавања права на припадност синдикату, подразумевају и слободу преговарања и закључивања колективних уговора.

³⁴⁷ Доступно, Интернет: <http://www.etuc.org/>(2010)

³⁴⁸ Ни Конвенција бр. 87 ни Конвенција бр. 98 не говоре о праву на штрајк, иако је ово право компламентарно са синдикалним слободама и правима. Наведено према: П. Јовановић, Радно право (1998), нав. дело, стр. 127.

Одредбама Устава Србије социјални дијалог се види као средство баланса у тржишним токовима. У члану 80. је прописано: „Утицај тржишне привреде на социјални и економски положај запослених се усклађује кроз социјални дијалог између радника и послодавца“. Институционализација социјалног дијалога у Србији је започета усвајањем Закона о социјално-економском савету 2004. године.³⁴⁹ Законом је Савет дефинисан као независно тело кога чине представници Владе Републике Србије, представници репрезентативних удружења послодаваца и представници репрезентативних синдиката. Социјално-економски савет је основан у циљу успостављања и развоја социјалног дијалога у питањима од значаја за остваривање економских и социјалних слобода и права човека, материјалног, социјалног и економског положаја запослених и послодаваца и услова њиховог живота и рада, развоја културе преговарања, подстицања мирног решавања колективних радних спорова, развоја демократије, и др. Како би све врсте спорова између радника и послодаваца свела на споразумно решавање и поспешила праксу да се договором дође до решавања колективних радних спорова (интересних и правних), Србија је усвојила Закон о мирном решавању радних спорова 2004. године.³⁵⁰ Законом је у члану 7. предвиђено образовање Републичке агенције за мирно решавање радних спорова као посебне организације. Интенција законодавца је, да у условима транзиционих преструктурирања, развије алтернативне методе решавања спорова, које би надоместиле недостатке судског поступка и спречиле стварање услова за штрајк. Мирно решавање радних спорова ствара климу поверења и узајамног поштовања социјалних партнера. Стога, је пожељно градити културу преговарања и договора, како би мирне методе постале правило а не алтернатива, а остале методе као судски поступак или штрајк свеле на изузетке. Нарочито због дужине трајања судског поступка услед које се губи смисао и сврха установљеног права,³⁵¹ и свеукупне последице штрајка. Иако легитимно средство колективне акције радника, штрајк је, са друштвеног аспекта најнепожељнија социјална појава, „јер изазива штетне последице по економију, а понекад и по телесни интегритет и животе запослених. Лондонски синдикални комитет је једном приликом изјавио да су штрајкови у социјалном свету оно што су ратови у политичком свету“.³⁵² Нажалост штрајк је некада једино средство које обезбеђује функционисање економске демократије, јер је принуда у неким околности једини начин да послодавци размотре захтеве радника. Пред Агенцијом за мирно решавање радних спорова до сада је успешно решено преко 3668 индивидуалних радних спорова, преко 46 колективних радних спорова, од чега 30 од општег интереса. Ови подаци указују на висок степен ауторитета Агенције, и свакако на поверење у овај вид решавања спорова.³⁵³

³⁴⁹ „Службени гласник РС“, бр. 125/04.

³⁵⁰ „Службени гласник РС“, бр. 125/04.

³⁵¹ Премда Закон о раду предвиђа рокове застарелости покретања и вођења спора, па се сходно члану 195. ст.3. Закона, „спор пред надлежним судом правноснажно окончава у року од шест месеци од дана покретања спора“, поступак пред судом траје и неколико година што доводи у питање смисао и циљ прописаног права.

³⁵² С. Јашаревић, Социјално право, нац. дело, стр. 135.

³⁵³ Агенција за мирно решавање радних спорова почела је са радом 13. 5. 2005. године, и за само првих годину дана рада решила успешно 1382 индивидуална радна спора, 14 колективних и 8 од општег интереса. Интернет:<http://www.minrzs.gov.rs/cir/index.php?option=com...view...>(2011)

Такође, Савет разматра нацрте закона и предлога других прописа од значаја за економски и социјални положај запослених и послодаваца и о њима даје мишљење.³⁵⁴

Социјални дијалог у Србији је у дубокој кризи. Разлози кризе социјалног дијалога су објективне и субјективне природе. Разлози објективне природе тичу се дебаланса моћи социјалних партнера. Разлози субјективне природе леже у чињеници да не постоји неопходни ниво добре воље, поверења и разумевања међу самим синдикатима, а онда и међу другим социјалним партнерима.³⁵⁵ Једном речју, криза социјалног дијалога је последица слабљења синдикалне моћи, услед „бирокупатизације синдиката“ и његове „нелојалне кооперације“ са послодавцем. Услед тога долази до интересног мимоилажења између радника и синдиката. На оваквом тлу држава ојачава позиције као социјални партнер. У таквом друштвено-политичком окружењу односи на раду се граде на субординацији, ауторитативно без културе управљања и рада, социјална клима је неамортизована за дијалог и компромисе, чиме социјални дијалог представља само прокламовано право. Криза социјалног дијалога је, стога, криза хуманизма, која води дехуманизацији услова рада, потенцира субординацију (субординација *vs.* дијалог) и несигурност запослења – стрес.³⁵⁶

У последњих шест декада концепт социјалног дијалога је централно питање у деловању Међународне организације рада. Тачније, Организација се од самог свог оснивања, примарно залаже у помоћи државама у установљавању и развоју система индустријских односа. Тежи да непосредни актери радног односа, који и сnose највећи ризик и неизвесност радног процеса, непосредно одлучују о активностима у вези са радом, радном снагом и запошљавањем. Партиципацијом се успоставља баланс између интереса рада и капитала. Она је назамислива без професионалних/струковних организација послодаваца и радника. Према Филадельфијској декларацији слобода изражавања и удруживања неопходан је услов за одржавање прогреса. Може се закључити да су организације послодаваца и радника важан део (не само кићанка) зреле индустријске демократије. Оне омогућавају, да се путем дијалога решавају теме које непосредно утичу на њихово пословање и егзистенцију, суделују са представницима власти у одлучивању у вези питања од ширег значаја, такође, олакшавају консултације са државним органима у вези са бројним социјалним и економским питањима.

Улога и место социјалног дијалога у савременим индустријским односима,³⁵⁷ како између различитих социјалних и економских група, тако и између њих и јавних власти, битна је компонента пристојног рада. Зато су неопходна адекватна правила и институције које ће охрабривати и развијати културу дијалога код свих нација у циљу промовисања социјалног дијалога. Најпре, то је захтев МОП-а за шире дефинисање социјалног дијалога. Под тим подразумевамо општије норме у погледу лица с циљем екстензије права на социјални дијалог на све раднике, па и на оне изван синдикално организованог сектора. Нормативни оквир социјалног дијалога треба да допринесе

³⁵⁴ Више о Социјално-економском савету на Интернет адреси: www.socijalnoekonomskisavet.rs (јануар, 2011.)

³⁵⁵ П. Јовановић, нав. дело, стр. 145 и 146.

³⁵⁶ Б. А. Лубарада, Социјална права и достојанство на раду, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1/2008, стр. 29-30.

³⁵⁷ О индустријским односима више: Б. А. Лубарда, Лексикон индустријских односа, Радничка штампа, Београд, 1997, стр.76.

јединствености права на социјални дијалог, за све запослене на универзалном плану. То је, сматрамо, нужни корак јер већина литературе, на тему индустријских односа се фокусира на односе у економски напредним државама, где већина радне снаге ради као плаћени радници у званичном сектору. Чак и у овим државама важност samozапослења, незваничног сектора, скраћеног радног времена и повремениог запослења, посебно међу женама радницама и незапосленима, има тенденцију пораста током последњих 25 година.³⁵⁸ У слабо развијеним државама, са ниским нивоом зарада по глави становника, доминантни облици запослења укључују samozапослење у пољопривреди, на домаћинствима, и другим секторима, посао у кући и плаћено запослење у неформалној привреди. Дobar део ових послова је сезонски, са скраћеним радним временом или повременим. Класичан систем индустријских односа бави се структуром и методама колективних преговарања између синдиката и организација послодаваца, уз учешће јавног сектора. Сходно томе, политика владајуће структуре у погледу установљивања норми социјалног дијалога ослањају се на организован сектор (the organized sector), односно претпостављају урбану индустријску заједницу (urban industrial society) која је све мање правило.³⁵⁹ Многи подаци указују на константно смањење, пад синдикалног чланства широм света у последње две декаде. Смањење синдикалне масе умањује синдикалну продорност, смањује покривеност колективног преговарања, услед чега само мањина радне популације ужива заштиту и право на социјални дијалог, било трипартитни или бипартитни. У пракси, већина радника остаје без институционалног заступништва. Штавише, широм света појавиле су се нове организације које задовољавају специфичне људске потребе, нарочито оличене у невладиним организацијама. Регулативом се мора помирити разноликост у производним системима и степену уређења партиципације радника и послодаваца, централизације и координације међу њиховим организацијама, разлике у нивоу колективног преговарачког система и улоге коју имају њихове репрезентативне организације у процесу и креирању социјалне и економске политике.³⁶⁰

Међународна организација рада није артикулисала нову путању за социјални дијалог „од застарелог ка савременом“, тако да њен концепт социјалног дијалога остаје укоренен у традиционалне флоскуле о бипартитној и трипартитној структури као непроменљивој величини. Њихове структуре, програми и пројекти настављају да одражавају ту традиционалну оријентацију и у савременим индустријским односима.

3. Остали показатељи пристојног рада

Услед комплексне природе пристојног рада и датости различитих материјалних ресурса, предложени индикатори нису савршени, нити су једном заувек дати. Они су само минималан скуп показатеља који су релевантни широм света, уз могућност доградње новим индикаторима како би уједно одражавали комплексну природу пристојног рада. Циљ Међународне организације рада је установити сет суштинских индикатора пристојног рада, да би се поспешили напори у развоју контроле и

³⁵⁸ Исто.

³⁵⁹ S. Kuruvilla, исто.

³⁶⁰ Dh.Ghai, Decent work: Universality and diversity, нав. дело, стр. 19.

мониторинга пристојног рада широм света, и да истовремено емпиријски документује повезаност различитих аспеката пристојног рада, као и везу између пристојног рада, сиромаштва и економског учинка.³⁶¹ У том смислу, индикатори пристојног рада треба да задовоље одређене стандарде:

1. пристојан рад и индикатори пристојног рада, требало би да буду релевантни за свакога – за мушкарце и жене, за људе у земљама са високим и ниским приходима, и за посао који се обавља у модерним и традиционалним секторима;

2. неки аспекти пристојног рада су апсолутни и исти стандарди се примењују за свакога у свакој држави (нпр. основна права на раду), док су други аспекти релативни и свака држава и друштво развија своје норме пристојности (нпр. политика запошљавања);

3. пристојан рад се посебно односи на најсиромашније и најрањивије (најугроженије, најподложније). То сугерише реч „пристојан“ – односи се на потребе радника да имају „прихватљив“ или „адекватан“ посао и радне услове;

4. пристојан рад се бави актуелном ситуацијом са којом се људи суочавају. Из овог разлога, индикатори пристојног посла би требало да мере стварне резултате и услове. Даље, зато што се концепт пристојног рада бави побољшањем положаја и реалних прилика људи, важно је мерити промене настале током времена у циљу константовања прогреса (или недостатка напретка) ка достизању пристојног рада;

5. како је пристојан рад свеобухватан концепт, важно је да индикатори пристојног рада одражавају његову свеобухватну структуру. Такође, веома је битно учити и размотрити распон у којем се дејства различитих аспеката пристојног рада спајају јединствено за све раднике, предузећа и државе, исто као и корелацију између различитих аспеката пристојног рада са сиромаштвом и економским растом;

6. с обзиром да доступност података и релативна важност аспеката пристојног рада веома варира широм држава и региона, било који међународно прихватљиви индикатори пристојног рада Међународне организације рада, морају се посматрати као минималан скуп показатеља са могућношћу доградње и обогаћивања.

Таквим приступом се подржава и стратегија МОП-а да пристојним радом за све, омогући пристојан живот глобално. Остваривању овог циља усмерене су све активности Међународне организације рада, али и Уједињених нација. Зато су у изградњи индикатора важни субјективни судови (мишљења) ових организација за процену сврсисходности различитих показатеља; ситуације где национални подаци недостају за специфичне индикаторе; и потреба да се одржи једноставност и транспарентност, док у исто време покривају све аспекте (димензије) пристојног рада.³⁶²

Поједини показатељи осликавају мањак или непостојање суштинских одлика пристојног рада. Евидентност таквог стања, пружа могућност, како радницима тако и радничким организацијама, владама, и др., сагледавања сопствених услова рада и компарацију са радницима широм земље.

На основу података сакупљених од националних служби надлежних за истраживања радне снаге, последњих година је креирано седам засебних показатеља

³⁶¹ R. Anker, et. al, Measuring decent work with statistical indicators, нав. дело, стр. 147 и 148.

³⁶² Нав. дело, стр. 151.

подобних/прихватљивих мерењу недостатка пристојног рада код великог броја држава. Предложени индикатори мере, заправо „дефицит пристојног рада“,³⁶³ то су: слабо плаћена сатница, прекомерни радни сати из економских или недобровољних разлога, национална незапосленост, деца која не похађају наставу (као заступник/показатељ за дечју радну снагу), незапосленост младих, мушко – женски јаз у погледу сачињавања радне снаге, и стари људи без пензије.

(a) Ниско плаћање по сату рада/сатница

Показатељ висине зарада по радном сату заснива се на утврђивању постојања адекватног зарађивања, у смислу пристојне расподеле плаћања по радном сату, валидних за сваку земљу. Као параметар има за циљ да усклади различите националне норме у односу на „пристојност“ плате, као и у погледу разлике у сатима рада међу радницима сваке државе. С обзиром да је просек основ ове расподеле, од кога релативно зависи позиција типичног радника у тој расподели, заиста су националне норме једино веродостојне у одређивању шта конституише пристојну зараду у датом друштву и датом периоду. Дефиниција адекватне зараде као половина од просечно плаћене сатнице међу запосленима или од апсолутног минимума, који год је виши,³⁶⁴ претпоставља да зарада радника која је нижа испод тог вредносног прага се сматра за ниско, неадекватно плаћање. С обзиром да укупно зарађивање зависи од броја радних сати, који могу варирати од једног радника до другог, најбоља основа за поређење је чиста/нето зарада по сату рада.³⁶⁵ Индикатори који су креирани према овом параметру – као проценат од просечне вредности, прилично олакшава међународна поређења и не везује се за националне валуте. Одређивање 50% просечне вредности зараде има одлику једноставности, такође је конзистентно емпиријским резултатима, показујући да минималне плате установљене путем демократских процеса (преговорима, дијалогом) су најчешће око половине просечне плате. У земљама ОЕЦД варирају од 25 до 50%.³⁶⁶ Предложени праг одговара плаћању „према сату рада“ у износу од 0.65 \$ и примењује се на све државе. Израчунава се као зарада по сату рада неопходна за радника који ради пуно радно време током целе године (рад од осам сати дневно, шест дана у недељи и 50 недеља годишње) да би могао да издржава најмање још једну особу осим себе на нивоу изнад линије сиромаштва од 2 \$ по дану, установљено од стране Светске банке и Уједињених нација.³⁶⁷ Промена и подешавање овог прага давања може се базирати на националној линији сиромаштва или на трошковима потрошачке корпе (минимум неопходних намирница) у свакој земљи.³⁶⁸

³⁶³ Исто.

³⁶⁴ R. Anker, et. al, Ibid, стр. 157 и 158, нав. дело, стр. 157 и 158.

³⁶⁵ Bescond D., Chataignier A., Mehran F., Seven indicators to measure decent work: At international comparison, International Labour Review, Geneva, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 182 и 183.

³⁶⁶ Исто.

³⁶⁷ Исто, стр. 184.

³⁶⁸ За анализу показатеља ниско плаћене сатнице изабрано је осам земаља на основу географске различитости и могуће доступности тражених података о истраживањима радне снаге. То су: Костарика, Иран, Јапан, Јордан, Макао/Кина, Мексико, Швајцарска и В. Британија. Швајцарска има најмањи проценат радника са ниско плаћеном сатницом (5.6%), а Мексико има највећи (17.0%). Наведено према претходно цитираном делу.

Поучно је приметити да су према овим показатељима утврђене неке правилности, па је у државама са ниским процентом пристојних зарада релативни опсег ниске плате отприлике једнак за жене и мушкарце, док је у државама са високим процентом пристојног зарађивања опсег ниске плате релативно већи међу женама него што је међу мушкарцима. Другим речима, где су ниске плате заступљене оне се примењују подједнако за жене и мушкарце, али у другом случају је „селективан“ и утиче много више на зараде жена (у негативном исходу), него на мушкарце.³⁶⁹

Генерално узев, са аспекта оцене пристојности рада, односно дефицита пристојног рада, подаци о радном времену и зарадама као еквиваленту радног сата и добијени резултати треба да се интерпретирају опрезно. Наиме, постоје разлике у поимању радног времена као радних сати који се односе на главни посао, или на споредне послове, затим између дефинисања радног времена као стварних сати рада током недеље, редовних сати рада према уговору запосленог, и уобичајених сати рада. Други извор разлика је дефинисање зарада: месечне зараде, приход зарађен током последње године; месечни, на сат или годишње бруто зараде у зависности од одговора (изјаве) анкетираних (испитаника).³⁷⁰ Тиме се, у основи, национални подаци разликују у обиму и покривености, услед чега се статистички умањује степен приближних вредности. „Маскирање“ доступних података угрожава мерење оптималног учинка предложених индикатора.

(б) Прекомерни сати рада

Прекомерни и/или нетипични радни сати доводе у ризик радниково физичко и ментално здравље, и имају негативан утицај на баланс између радног и породичног живота. У сагласности са Конвенцијом бр. 1 Међународне организације рада из 1919.године, која прописује да недељно радно време не би требало да премашу 48 сати, прекомерни радни сати, са аспекта показатеља пристојног рада, могу се дефинисати као укупан проценат радника чији уобичајени радни сати у свим пословима премашују 48 сати недељно из *економских и недобровольних разлога*. Процент људи који раде прекомерне радне сате је показатељ којим се мери учинак неколико аспеката пристојног рада.

Квалификатор „*економски или недобровольни разлози*“ је придодат да би раздвојио прековремене радне сате из добровольних разлога – нпр. личне амбиције или посвећеност – од прековремених радних сати из недобровольних разлога, попут природе посла, посебних околности или слабо плаћене сатнице. Специфичност индикатора је у обухватању свих послова које обавља, а не само главни посао анкетираних. Када један посао не успе да обезбеди довољно прихода да се од њега пристојно живи, радници могу комбиновати два или више посла у циљу обезбеђења

³⁶⁹ D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran, Seven indicators to measure decent work, исто.

³⁷⁰ Према извештају Stuttard and Jenkins (2001), који су упоређивали податке у одговарајућим извештајима за В. Британију о стопи, износу плаћања по сату који су изведени од плаћања по сату рада добијених као однос укупне, бруто недељне зараде примљене за редовно недељно радно време, чини се веома вероватним, да је коришћење добијене варијабиле водило „прецењивању“ броја људи који зарађују мање него што је национална минимална зарада. Цитирано према претходно нав. делу, стр. 185 и 186.

већих прихода својим породицама. Најиндикативније је, да прековремени рад представља показатељ ниског плаћања радне сатнице.³⁷¹

Поузданост упоређивања добијених података из различитих земаља је осетљиво на низ многобројних фактора. Прво, тешко је измерити сате рада путем анкета, посебно када се одговори дају од стране овлашћених заступника послодавца. И када су одговори дати лично, постоји тенденција међу свим категоријама радника да повећају сате рада. Друго, променљивост података унутар државе се може објаснити уделом samozапослених радника у укупној радној снази. Ови радници имају тенденцију да прецене своје радно време, јер је понекад тешко разликовати њихов приватни живот и њихове економске активности. Други проблеми који се јављају код међународног поређења укључују мерење сати конкретног рада насупрот уобичајеним сатима рада, фокусирање на главни посао уместо на све обављане послове, и статистика која не одређује категорију радника који раде 49 сати и више.³⁷² На пример, 13% радника Канаде обично ради 49 сати недељно или више на свим пословима. Али према подацима о сатници стварног рада на свим пословима, удео људи који заиста раде овако прекомерне сате током референтне (анкетиране) недеље је 16 процента, тј. 3 процента виши. Одговарајућа пропорција за уобичајене сате и стварне сате рада у разматраној недељи, заснована само на главном послу, опада до 11 и 15 процената, понаособ.³⁷³

(в) Незапосленост

Концепт незапослености је развијен током 30-их година прошлог века у време тзв. „Велике депресије“, као начин и средство мерења броја људи који нису у могућности да нађу посао. Резултат „конвенционалне“ стопе незапослености мери процентуални удео незапослених особа у радној снази.³⁷⁴ Особе које по годинама

³⁷¹ D. Bescond, A. Chataignier, F. Mehran, нав. дело, стр. 186 и 187.

³⁷² Користећи податке добијене из националних извештаја о истраживању радне снаге која су укључивала категорије које раде у распону од 49 или више сати, извршена је анализа 43 земље о проценту људи који раде прекомерне радне сате. Све 43 државе (изузев европских земаља) су подељене у три групе: државе са високом стопом (оне где више од 40 процента радника ради прекомерне сате), државе са средњом стопом, и државе са ниском стопом (оне где мање од 20 процента радника ради 49 или више сати недељно). Оно што се из приказаног да видети је да људи у земљама у развоју раде више сати него они у земљама у економској транзицији или индустријализованим земљама. Овај образац могао би бити показатељ ниских надница или ниске продуктивности радника у земљама у развоју. Наведено према: Bescond D., Chataignier A., Mehran F., Seven indicators to measure decent work, оп. цит. стр. 187.

³⁷³ Ниједно истраживање радне снаге коришћено у овој студији није имало упит о разлозима радника да раде дуже од радног времена. Тај показатељ много дубље индикује дефицит пристojног посла.

Наиме, једно студијско истраживање „Распоред рада“- допуна текућег истраживања о становништву САД-а 2001. год., укључивало је питање о опредељењу испитаника - приоритету између новца и времена. Око 11.4 % запослених који раде 49 сати и више нагласило је да би више волели да раде мање сати и да зараде мање новца; 20.3% волело би да ради више сати и да заради више новца; и 68.2 процента би волело да ради исто сати и да зарађује исти новац. Крајњи закључак је да већина запослених који раде прекомерне радне сате, чини то из економских разлога (88.6%). Наведено према истом извору, стр. 189.

³⁷⁴ Нав. дело, стр. 190.

старости спадају у категорију—за рад способно становништво, сматрају се незапосленим уколико су без посла, доступне су, способне за рад, вољне за рад и активно траже посао током одређеног референтног периода.

Истраживања националне радне снаге су најреферентнији извори података са могућношћу међународног поређења добијених резултата у погледу незапослености, јер она углавном прате статистички препоруке МОП-а. Разлике које, и уколико постоје између земаља условљене су одређивањем минималне старости за рад. Иако је Конвенцијом бр. 138 о минималним годинама за рад из 1973. године (Препорука бр. 146) прописан узраст за рад 15 година, минималне године за рад варирају на националном нивоу, и у већини земаља, то је 15 година. Резолуција о јединственој доњој граници за заснивање радног односа није донета.

За релевантност података у многим земљама, удео незапослености се сматра важним показатељем учинка тржишта рада. У земљама са ниским приходима на пример, овај индикатор нема много значаја јер људи не могу да приуште да остану дуго без посла услед одсуства накнада за осигурање у случају незапослености или одговарајуће помоћи од стране државе. Због нужде, оскудице, они покушавају да зараде за живот, обично радећи у својству samozапослених или у незваничном сектору. Стога, многе државе тог домена статистички изражавају ниску стопу незапослености, с обзиром да је већина њених радника запослена у незваничном сектору (на црно).

Насупрот, у државама које нуде социјалну заштиту, незапослени радници могу да приуште да буду без посла, док у исто време траже посао који много ближе одговара њиховим пословним амбицијама, тако да је виши удео незапослености установљен у овим државама, у односу на државе са ниским приходима.³⁷⁵

Једном речју, конвенционална изражена стопа незапослености није довољно адекватан индикатор, валидан за све земље. Конвенционална стопа незапослености се показује као непотпуна и ограничених рефлексија, нарочито ако тржиште рада обилује samozапосленим радницима. Стога, прилагођен је и може послужити само за индуковање и процену ризичних категорија становништва, тј. у овом случају радника у плаћеном запослењу. Специфичност незапослености плаћеног запослења може се објаснити као њен линеарни однос према „конвенционалној“ или укупној незапослености.³⁷⁶ Неопходно је установити алтернативни показатељ незапослености, који се заснива на броју незапослених радника подељен бројем учесника радне снаге који су, или у плаћеном запослењу или траже плаћено запослење.³⁷⁷

(г) Деца која не похађају школу

Утврђивање учинка и мерење стопе дечјег рада, пре свега оних облика дечјег рада чијем се искорењивању примарно тежи, представља тежак, неухватљив податак за мерење индикаторима, и веома мало националних података је доступно по овом питању. Уместо тога, предложен је индикатор који мери број деце која нису у школи

³⁷⁵ Bescond D., Chataignier A., Mehran F., нав. дело, стр. 191.

³⁷⁶ Код држава са високим процентом samozапослених, адекватније је рачунати удео специфичног надничарског запослења, једноставно због тога што је мања вероватноћа да samozапослени постану незапослени него радници који су у плаћеном запослењу. Исто, стр. 192.

³⁷⁷ Исто, стр. 191.

или, конкретније одређује број деце између 10 и 14 година старости која нису укључена – уписана у националне образовне програме.³⁷⁸

Овај индикатор се израчунава као разлика између 100 и нето стопе уписаних у школу, како је дефинисано од стране UNESCO. Стопа нето уписаних у школу за основно и средње образовање односи се на број деце уписаних у основне и средње школе и која су званично у годинама старости одговарајућим за упис у овај ниво школе, изражен као проценат од укупне популације у истој старосној групи.³⁷⁹

Скорашње студије сугеришу на неслагање између броја деце на раду и броја деце која нису у школи – што неутрализује једно друго у глобалној размери. Широм света, 9.9 процента између 10-14 година старости комбинује школу и посао, док 10.1 проценат од њих није био ни у школи ни на раду, често ангажовани у кућном послу који се не може рачунати као економска активност. Ове две цифре неутрализују једна другу да би дале проценат деце на раду (23%) што грубо одговара проценту деце која нису у школи (23.2%). Није неопходно да ова једначина глобалног нивоа функционише на националном нивоу, премда, у Гани, на пример, 34 % деце је било у школи док само 17 % од њих није било у школи.

Требало би имати на уму, да је концепт „деца на раду“ шири од концепта дечији рад који треба елиминисати.³⁸⁰ Према МОП, 82% деце на раду је ангажовано у облицима дечјег рада који би требало укинути. Тиме, термин број деце на раду би предимензионирао број деце стварно ангажоване у овим специфичним формама. Слично, број деце која нису у школи је већи од броја деце која нису уписана у школу (деца могу да избегну школу иако су технички прописно уписана у образовну установу). Неких 69% деце која нису у школи су стварно уписана у неку образовну установу.³⁸¹

Из ових разлога, број деце ангажован у облицима дечјег рада који треба укинути се процењује из броја деце која *нису уписана* у школу, са претпоставком да је однос између ова два броја исти као и онај између броја деце на раду и броја деце која нису у школи. Осим тога, стопа уписа у школу може да укаже на значајна неслагања између стварних година уписане деце и званичних година за упис на сваком образовном нивоу због деце која крећу у школу касније и/или понављају разреде.

Генерално, однос и пропорција деце која нису уписана у школу показује тренд опадања, без и једне приметне разлике између дечака и девојчица. Разлика у броју мушке и женске деце неуписане у школу је прилично мала у свим регионима. Ипак, иако су разлике незнатне, уочава се да је у већини региона виши степен неуписаних дечака него девојчица. Приметан изузетак је Субсахарска Африка, где су полне разлике

³⁷⁸ Исто, стр. 193.

³⁷⁹ Индикатор је рестриктивно усредсређен на старосну групу између 10 и 14 година старости, јер је тешко обезбедити међународну упоредивост у односу на стопу неуписане деце доби од 5 до 9 година, због варирања на међународном плану у погледу година старости обавезног образовања.

³⁸⁰ Дечији рад који треба укинути односи се на рад који обавља дете које је испод минималних година старости посебно одређених за ту врсту посла, или рад услед кога је изложено опасности по физичко или ментално здравље или добробит (благостање) детета.

³⁸¹ Цитирано према: Bescond D., Chataignier A., Mehran F., Seven indicators to measure decent work, нав. дело, стр. 194.

код упису много веће, и да је степен неуписане деце много већи код девојчица него дечака.³⁸²

На националном нивоу, степен неуписивања значајно варира, крећући се од 1% у Норвешкој до 83% у Нигеру. Прва четвртина распрострањености у овом домену укључује углавном развијене земље (13 од 14 земаља са стопом између 1 и 9%), док је последња четвртина великим делом састављена од афричких земаља (10 од 15 са стопом између 35 и 83%). Државе у економској транзицији и државе Латинске Америке се налазе отприлике у средини, рецимо, Естонија са 15% и Чиле са 17%.

Чини се да не постоји посебан образац на државном нивоу што се тиче диференцијација између неуписаних мушког и неуписаних женског пола. Опсег диференцијације се креће од 13% у Турској (32% за дечаке и 45% за девојчице), до 0 процента на Малти (17% за обоје, дечаке и девојчице).³⁸³

(д) Незапосленост омладине

Степен незапослености омладине мери број незапослених особа у односу на број оних који чине радну снагу у старосној групи од 15 до 24 година.

Категорија која је најизложенија незапослености је генерално сачињена од дипломаца који први пут траже посао. Пристојан рад за младе је један од осам Миленијумских циљева развоја Уједињених нација, а незапосленост младих је један од 48 Миленијумских индикатора.³⁸⁴ Висока стопа незапослености међу младим људима који траже свој први посао може се приписати пре свега мањку професионалног искуства и стручних вештина и, често, ограниченом приступу понуђених послова. Такође, млади радници чешће мењају посао од старијих радника, па су и у већем ризику од незапослености.

И у овом случају, проблем међународне упоредивости података добијених истраживањем радне снаге, између земаља у развоју и индустријализованих земаља је условљен концепцијским оквирима у обиму испитане групације. Наиме, у индустријализованим земљама, ове разлике почивају на чињеници да ли је или не статистика укључила особе које су на стручној обуци. У државама где се стручна обука обезбеђује у оквиру образовне установе, као што је то у Француској на пример, обучавањем се не рачунају као да имају посао и тиме умањују статистичку величину радне снаге и повећавају степен незапослености омладине. У другим државама, као што је Немачка, где се већина професионалне, стручне обуке везује за предузећа и интегрисања у процес производње, обучавањем се рачунају као запослени, и тиме статистички повећавају број људи у запослењу и редукују степен незапослености омладине.³⁸⁵ Удео младих у укупном запослењу, широм света је „грубо“ дупло већи од степена незапослености укупне радне популације.³⁸⁶

³⁸² Нав. дело, стр. 195.

³⁸³ Нав. дело, стр. 196.

³⁸⁴ Исто.

³⁸⁵ Исто, стр. 197.

³⁸⁶ Две државе одуарају од ове процене то су: Мауританија и БЈР Македонија. У Македонији, степен незапослености је 32.4% међу популацијом од 12 година и преко, и 62.4% код старосне групе 12-

Стога, да сумирамо, незапосленост омладине као показатељ је рефлексија економских проблема у свакој земљи. Висок степен незапослености међу младима није проблем везан само за земље у развоју. Истина, у земљама у развоју постоји већи проценат младих међу незапосленима него што је то у друге две групе држава. Али, такође, постоји висок проценат удела младих људи у радној популацији. Висок проценат младих људи међу незапосленима се стога може делимично објаснити високим процентом младих људи који по годинама старости припадају радној популацији. У индустријализованим земљама, такође, удео незапослености младих је дупло већи од укупног степена незапослености. Према томе, закључак је очигледан, незапосленост младих је брига коју деле све државе, без већих разлика услед нивоа економског развоја.

(ћ) Мушко-женски раскорак (јаз) у сачињавању радне снаге

Степен учешћа у радној снази мери економски активну популацију земље у односу на укупну радно способну популацију у датом референтном периоду.³⁸⁷

Учествовање у радној снази укључује све људе који су запослени или који су невољно незапослени. Радно способно становништво обухвата све људе старости 15 година и више. „Запосленим“ се сматра свако лице уколико учествује у производњи добара и услуга, чак ако ради и само један сат, током одређеног референтног периода.³⁸⁸ Запослена лица могу бити послодавци, радници, samozапослени, помоћ у кући, шегрти или чланови оружаних снага. Појам учешће у радној снази обухвата све облике запослења, укључујући повремен рад, рад са скраћеним радним временом и све разумне (прихватљиве) облике нередовног запослења. Многа оваква дефинисања са националног нивоа нису увек међународно упоредиве. На пример, неке земље одређују 16 година као минималну старосну доб за радну способност, или горњу границу од 64 године старости. У другим земљама, пак, не могу се рачунати лица која служе у оружаним снагама.³⁸⁹

Свакако да је учешће жена у укупној радној снази типично ниже него учешће мушкараца. Укупан удео жена у радној снази је тешко поуздано утврдити и из других околности. По дефиницији, економски активна популација не укључује људе који нису ангажовани у некој признатој економској активности. То доводи до симулације података, јер добар део активне радне снаге остаје изван извештаја званичне статистике. Посебно се ово односи на људе који раде само неколико сати недељно (нарочито ако њихов посао није редован), на оне који раде посао без накнаде – плате, и на оне који обављају посао близу куће, дневно комбинујући посао и личне потребе. С обзиром да је више жена него мушкараца у оваквим ситуацијама, постоји склоност да женска радна снага буде много више потцењена.³⁹⁰

24 година. У Мауританији, степен незапослености међу популацијом старости од 15 година и преко је 9.8%, и степен незапослености омладине је 46.8 процента. Исти извор.

³⁸⁷ Bescond D., Chataignier A., Mehran F., нав. дело, стр. 200.

³⁸⁸ Исто.

³⁸⁹ Исто.

³⁹⁰ Исто.

Многе државе покушавају да уклоне препреке које се налазе на путу укључивања жена у радну снагу, што има за последицу значајно повећање удела жена у радној снази. И даље је то релативно и спорадично, јер иако је двадесет први век, у многим земљама се још увек треба изборити са културним и верским баријерама да жене могу радити изван куће.

Јаз између жена и мушкараца који чине радну снагу, коришћен у циљу индикатора дефицита пристојног рада мери опсег у коме су жене укључене у тржиште рада у односу на мушкарце широм различитих држава. Без обзира на степен друштвено-економског развоја тај дефицит је увек на партиципирању жена.³⁹¹ Констатација је да се мушко-женски јаз, у погледу учешћа у радној снази, генерално можда и сужава, али услед опадања учешћа мушкараца, а не због пораста партиципације женске радне снаге.³⁹²

Женско-мушки јаз константно се показује као негативан широм свих држава. Овај образац је присутан делимично и због социјално-културних фактора. Осим образовних препрека, и културе саме по себи, учешће жена у радној снази је у колизији са обављањем кућног посла и потребама бриге о деци. На пример, жене имају тенденцију да престану са радом да би имале децу и подизале их. Чак и када њихова деца порасту, само мали проценат жена се враћа на тржиште рада.³⁹³

Евидентно је да земље у развоју имају ширу диспропорцију женско-мушког јазу при учешћу у радној снази, него што то имају земље у транзицији или индустријализоване.

(е) Стари људи без пензије

Пристојан рад треба ефикасно да пружи право раднику на изванредан приход (примања) – пристојну пензију, након његовог/њеног изласка са тржишта рада. Сврха показатеља који мери број лица која не примају пензију по основу своје претходне економске активности је да истакне неадекватност у погледу услова и стања економске активности и перспективе пристојне будућности радне снаге која више није активна.

У сегменту који покрива овај индикатор, оно што треба изразити је пропорција (сразмера) економски неактивне популације која је преко 65 година старости у делу популације која прима пензије на рачун протеклих економских активности.³⁹⁴

Према објављеним истраживањима националне радне снаге доступне МОР, у 48 држава је „смањена“ и/или је изражајно у опадању „популација која није тренутно активна“ из разлога што не ради.³⁹⁵ За веродостојност добијених података морају се пратити и категорије, на које упућују и релевантне међународне резолуције, а то су:

- (а) похађање образовних институција и установа за едукацију;
- (б) ангажовање у кућним обавезама;
- (в) пензионисање или старо доба; или

³⁹¹ Данска има много мањи јаз, 8.2 поена. Процент жена – у односу на мушкарце – које раде или траже посао је мањи у Мароку него у Данској.

³⁹² Bescond D., Chataignier A., Mehran F., нав. дело, стр. 201 и 202.

³⁹³ Исто.

³⁹⁴ Нав. дело, стр. 203.

³⁹⁵ Исто.

(г) други разлози попут немоћи или инвалидности. То је само један од аспеката који се мора применити да би се редуковали недостаци у погледу могућност компарације добијених података. Наиме, један од најчешћих диспаратитета заснован је на старосној доби или граници пензионисања. Извесно је да социо-економски фактор у највећој мери присиљава људе да раде дуже, па самим тим, сматрамо, да се у прилог претходном циљу – компарацији добијених података, испита пропорција и удео људи без пензија у односу на степен учешћа у радној снази популације преко 65 година и старије.

Овај индикатор упркос свом недостатку – упоредивост добијених података, манифестује одређене сличности што се тиче мушко-женске заступљености у категорији „пензионисање или старост“. Међу популацијом тренутно неактивном, мушкарци су много чешће заступљени у овој категорији. Разлози су вишеслојни: прво, жене су мање заступљене од мушкараца у тренутно активној популацији и стога често не стекну услове за остваривање пензије на основу њихових ранијих економских активности; друго, жене које се не рачунају као привредно активне обично воде рачуна о својим домовима и/или деци, и сврставају се под категорију „ангажоване у кућним пословима“, а не под категорију „пензионисани или старост“.³⁹⁶

³⁹⁶ У циљу побољшања квалитета расположивих података у вези показатеља „старости“, неопходно је селектовати податке и утврђивати их одвојено, у оквиру категорије: а) особе које примају пензију или остварују приход од власништва или инвестиција (закуподавци), б) оне особе које примају пензију засновану на њиховој претходној економској активности, уколико је могуће, требало би исказати просечан месечни или годишњи износ те пензије. Цитирано према: Bescond D., Chataignier A., Mehran F., Seven indicators to measure decent work, нав. дело, стр. 205.

Глава II

ПРИНУДНИ РАД *VERSUS* ПРИСТОЈАН РАД

1. Принудни или обавезни рад – уводна разматрања

Пристојан рад подразумева рад слободно изабраним занимањем. Слобода рада је есенцијалан елемент права на рад, изражава се у праву сваког за рад способног и вољног лица да слободно, без присиле бира занимање и запослење и слободно одлучује о престанку истог. Слобода рада је формално – правна претпоставка радног односа, његовог заснивања и постојања. У предмету радноправних норми је слободно изабран рад. Историјски гледано, слобода рада је и претходила појави радног односа. Посматрана у позитивном или негативном смислу слобода рада представља „ослобођеност“ од принудног рада.³⁹⁷

Принудни рад или обавезни рад нарушава све постулате и вредности цивилизацијских тековина оличене у природним људским правима. Ропство, дужничко ропство, и ма који облик обавезног – наметнутог рада, су негација начела слободе рада. Дакле, не може се говорити о „пристојном раду“ без слободе рада. У том смислу, „принудни рад је антитеза пристојног рада“.³⁹⁸ Неслободан рад се у „цивилизованом“ друштву примењивао у колонијама европских метропола, а чији су најтежи облици забрањени тек у XX веку.³⁹⁹ Може се погрешно закључити да су облици присилног рада искорењени и да су ствар колонијалне прошлости. Напротив, многи облици принудног рада не само да нису искорењени, већ су попримили нове, префињеније форме изражавајући предаторске способности у адаптацији савременим условима.⁴⁰⁰

Тековине људских права утемељене Повељом Уједињених нација, Општом декларацијом о правима човека, израз су вековне борбе за човекова људска права, достојанство човекове личности, правду, правичност. Очувању тих тековина се супротстављају најпримитивније форме принудног рада, дужничког ропства, трговина људима, најгори облици дечјег рада, и слично.

2. Међународни акти о принудном или обавезном раду

Интервенција међународних организација у циљу заштите дигнитета човекове личности од тлачења и свих видова експлоатације, била је, најпре, на подручју забране ропства. Значајни кораци ка искорењивању ропства, ропског положаја, предузети су доношењем правила против трговине робљем на Бечком конгресу 1815. године. За разлику од средњег века када је својина над људским бићем чинила основу система феудалних односа, са буржоаским револуцијама стасавају идеје да нико не може

³⁹⁷ Слобода од принудног рада је једна од четири фундаментална радна права.

³⁹⁸ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, Special Action Programme to Combat Forced Labour, International Labour Office, Geneva, 2008, стр. 1.

³⁹⁹ Др А. Равнић, Основе радног права (домаћег, упоредног и међународног): цит. према: Др Г. Обрадовић, Слобода рада (докторска дисертација), Ниш, 2006, стр. 59.

⁴⁰⁰ Тако је компјутеризације, масовност коришћење интернет могућности допринело поспешивању дечје, и друге порнографије, и сл.

располагати људским бићем, нити имати право својине над њим као над стварима. У Бриселу је 1890. године донет *Акт против ропства*, усмерен управо на трговину робљем и то, пре свега, на отвореном мору. То је била прва борба на међународном плану, јер је Акт предвидео формирање уреда који је усклађивао спровођење мера против ропства и трговине људима.

Конвенција о ропству (Slavery Convention) усвојена под окриљем Друштва народа у Женеви, 25. септембра 1926. године,⁴⁰¹ је прва међународна конвенција која за основни циљ има укидање ропства. Конвенција у члану 1. дефинише ропство „*као стање или услове једне индивидуе над којом се врше неки или сви атрибути права сопствености (својине)*“. Роб или, како су називани, „животиња која говори“ је људско биће над којим се врши, или неко има, у потпуности или делимично право својине – да располаже његовим животом, прода, уступи, убије. Под трговином робљем, Конвенцијом је одређен „*сваки акт хапшења, задобијања или уступања неке индивидуе у циљу продаје или размене; сваки акт задобијања једног роба у циљу продаје или размене; сваки акт уступања продајом или разменом једног роба задобијеног у циљу продаје или размене; као и уопште сваки акт трговине или преноса робова*“. Овом конвенцијом државе су се обавезале да предупреду и спрече трговину робљем, да укину ропство и пружи једна другој узајамну помоћ како би искорениле ову појаву.

Према одредбама Опште декларације о правима човека из 1948. године, коју можемо назвати историјском у погледу људских права: „Нико се не сме држати у ропству или потчињености: ропство и трговина робљем забрањени су у свим облицима (чл.4). Нико се не сме подвргнути мучењу или свирепом, нечовечном или понижавајућем поступку или кажњавању“ (чл. 5).

Нешто касније, у Њујорку, 1953. године, усвојен је *Протокол о изменама и допунама Конвенције о ропству*, као и *Допунска конвенција о укидању ропства, трговине робљем и установа и праксе сличних ропству* у Женеви, 1956. године. Допунска конвенција има за циљ да појача напоре усмерене на укидање ропства, трговине робљем и установа и праксе сличних ропству, потврђујући да ропство, трговина робљем и праксе и установе сличне ропству још нису искорењене у свим деловима света. У члану 1. Допунске конвенције из 1956. године наводи се конкретна пракса која се сматра сличном ропству, и коју су државе потписнице дужне да напусте и предузму све мере за превазилажење истих. Под праксом сличном ропству сматра се:

(а) ропство због дуга;

(б) кметство (робовање), тј. положај онога ко је обавезан према закону, обичају и неком споразуму да живи и ради на земљи која припада другом лицу и да том лицу врши, уз награду или бесплатно, извесне одређене услуге, а да при том не може да промени свој положај;

(в) свака установа или пракса на основу које: 1) се нека жена обећава или уступа (удаје) неком лицу, уз накнаду која се исплаћује њеним родитељима, старатељу, фамилији или неком другом лицу, или групи лица, без права жене да одлучује, односно да одбије, 2) муж неке жене, или његова породица или њен бивши члан имају право да

⁴⁰¹ Конвенција је усвојена на четрнаестом заседању Конференције МОР-а. Југославија је ратификовала 1926, „Службене новине“, бр. 234/1929.

је уступе трећем лицу, уз накнаду или без, мимо њене воље, 3) жену, по смрти мужа, неко наслеђује, или може бити продата другом лицу у наслеђе;

(г) свака установа или пракса према којој родитељи, један од њих или старатељ, уступа дете или одраслу децу млађу од 18 година трећем лицу, уз накнаду или без, у циљу њихове експлоатације.

Премда је пионирска регулатива о укидању принудног рада инкорпорирана у акте који се односе на забрану и искорењивање ропства, трговину робљем, мора се нагласити, да принудни рад и ропство нису таутолошки феномени. Наиме, ропство одликује потпуна контрола над особом у циљу економске експлоатације уз помоћ насиља или претње насиљем.⁴⁰² Мада је ропство један вид принудног рада, принудни рад је довољно широк појам да обухвата и друге облике принудног или обавезног рада, у којем не постоји остваривање права власништва над радником и који не представљају увек ропство или однос сличан ропству.⁴⁰³ Ропство поред евидентних разлика има и доста сличности са принудним радом. Као и код принуде/присиле на рад и ропство одликује прилагођавање новонасталим условима. Оно расте у условима социјалне кризе, када управа и правни системи уопште почињу да нагињу ка корупцији. Једном званично укинута, ропство се трансформисало, прилагодило као једно незаконито предузеће које одражава промене у глобалној економији. Преображај ропства сматра се једним од примера процеса глобализације.⁴⁰⁴ Као облици ропства, данас, се јављају: а) власничко ропство; б) дужничко ропство; в) уговорно ропство.⁴⁰⁵

Способност прилагођавања новонасталим условима је примарна одлика принудног рада. То је разлог зашто се његово искорењивање у блиској будућности може посматрати само као визија, не и реалност.

2.1. Принудни рад у актима Међународне организације рада

Принудни рад је мање – више универзално осуђен и забрањен. Он је адресат многих норми, кодекса понашања, договора и иницијатива, акционих планова, извештаја међународних тела, међународних скупова, што индицира констатацију да је несмањена актуелност овог феномена.

Принудни или обавезани рад је тешко уочљив, поприма суптилне форме и манифестационе облике. Има способност прилагођавања и невидљивости, због организованости група које диктирају његово спровођење и контролу. Принудни рад је глобални проблем који угрожава све земље у мањој или већој мери. Егзистира са подједнаким успехом и у индустријализованим и у земљама у развоју. Најзначајнији допринос у сузбијању принудног рада дала је МОП. Делатност Међународне организације рада традиционално је усмерена на стварање услова за поштовање слобода и фундаменталних права човека, чиме је спречавање принудног или обавезног рада заузело значајно место у њеним активностима. Полазна основа за препознавање и

⁴⁰² K. Bales, Ehpensible People: Slavery in the age of Globalization, Journal of International Affairs, 2/2000, стр. 462.

⁴⁰³ О томе: Међународна организација рада, Смернице о радном законодавству, Женева, 2001, стр. 228.

⁴⁰⁴ Исто.

⁴⁰⁵ Исто.

детекцију принудног и присилног рада јесу конвенције МОП-а. Без јасног ослоња заснованог на садржају конвенција МОП-а, принудност рада је тешко уочити и разумети.⁴⁰⁶

Две конвенције Међународне организације рада које се баве укидањем принудног или обавезног рада (Конвенција бр. 29 и Конвенција бр.105) спадају у групу најшире ратификованих конвенција.

*Конвенција о принудном раду бр.29 из 1930. године,*⁴⁰⁷ како истичу неки писци, из хуманих разлога, као и услед велике незапослености забрањује принудни или обавезни рад.⁴⁰⁸ Обавеза државе која ратификује Конвенцију о принудном раду је „да елиминира примену принудног или обавезног рада у свим облицима у што краћем могућем року“ (чл.1, параграф 1).

Конвенција под појмом „принудни или обавезни рад“ означава „сваки рад или службу која се захтева од једног лица под претњом ма које казне и за који се то лице није понудило добровољно“ (чл.2, параграф 1). Сходно дефиницији, принудност има три фактичка аспекта која генеришу његову правну структуру, а то су:

- рад или служба,
- претња било каквим кажњавањем,
- непостојање добровољности.

• Принудност рада се односи на „сваки рад или службу“, односно *изнуђивање* рада или службе. Како је нагласио Одбор експерата за примену конвенција и препорука,⁴⁰⁹ изнуђивање рада или службе треба разликовати од случајева наметања обавезе образовања или обуке. Принцип обавезног образовања признат је као право на образовање многим међународним актима, као и актима МОП-а.⁴¹⁰ Едукација, усавршавање, стручно оспособљавање као захтеви савремених технолошких процеса носе са собом и дозу „практичног рада“, услед чега, није лако увек направити разлику између обуке и запослења. Стручно оспособљавање се сходно међународним стандардима квалитативно разликује од самог рада.⁴¹¹

⁴⁰⁶ Немерљив допринос у сузбијању принудног рада дају како примена ратификованих међународних стандарда рада (пре свих конвенција МОП-а) тако и разматрање саветодавних мишљења његових надзорних органа.

⁴⁰⁷ Ратификована у Југославији 1932. год., „Сл. новине“, бр. 297-СХ/И 1932. год. Поводом истог питања МОП-а је усвојила 1930. године и две препоруке:

- Препоруку бр. 35 о индиректном принуђивању на рад и Препоруку бр. 36 о регулисању принудног или обавезног рада. МОП је 1936. године донела Препоруку бр. 46 о поступном укидању регрутовања.

⁴⁰⁸ Др Б. Шундерић, Право међународне организације рада, нав. дело, стр. 164.

⁴⁰⁹ Извештај Одбора експерата за примену конвенција и препорука, Извештај III (Део 4Б), Међународне конференције о раду, на 65. заседању, 1977. године, стр 20.

⁴¹⁰ Универзални акти: Универзална декларација о правима човека (чл. 26), Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (чл. 13 и 14).

Акти МОП-а: Конвенција о социјалној политици (основним циљевима и стандардима) из 1962. године, бр.117.

⁴¹¹ Препорука о специјалним системима за младе, из 1970. год., бр. 136 истиче (Параграф 7 (1) и (2)а)), да су системи образовања и обуке које укључују обавезан упис незапослених младих људи компатибилне са конвенцијама о принудном раду, али захтева претходни пристанак за било који систем који обухвата обавезу вршења службе (Параграф 7(1) и (2)(б)).

• Да би се рад или служба могао подвести под дефиницију „принудног или обавезног рада“ мора да је изнуђен „под претњом било каквим кажњавањем“. То је рад који се врши под физичком принудом, односно претњом санкцијама. Кажњавање не мора да буде у облику директне санкције, већ може значити и губитак права или привилегија.⁴¹² Претња казном може бити и компилација више различитих облика. Најекстремнији облици укључују физичко насиље или ограничење, или чак претње смрћу жртви или њој блиским особама. То могу бити и суптилни облици претњи, некад психолошке природе.⁴¹³ Такође, казне могу бити и финансијске природе, укључујући економске казне повезане са дугом, неисплаћивањем надница или губитком надница заједно са претњом отказом уколико радник одбије да ради прековремено више од оног што је предвиђен уговором о раду или националним правом.⁴¹⁴

• Непостојање „добровољног пристајања на посао или службу“ је битан сегмент у утврђивању принудности или обавезности рада. Недостатак пристанка за рад је негација слободе рада, као елементарног „природног права човека“ и конститутивног елемента радног односа – добровољности. Принудни рад је, према дефиницији, рад који лице није само добровољно прихватило, него му је наметнут неким обликом принуде. На принудни рад се, стога, гледа као на „новији појавни облик ропства“.⁴¹⁵ Заиста с правом, јер је људско биће слободно у оној мери у којој је његова делатна способност неометана, тј. да ли располаже слободном вољом да чини то што чини. „Принудити човека, то значи лишити га слободе. Уколико ме други спречавају да радим оно што бих иначе могао да радим, утолико нисам слободан; а ако су то подручје други људи умањили испод извесног минимума, могу да кажем да живим под принудом, или, да сам, може бити, поробљен“, истиче И. Берлин.⁴¹⁶

Добровољан пристанак је потребан не само за обављање неког рада тј. службе, већ и за трајање таквог рада. Под елементом добровољности подразумева се и „могућност повлачења слободно датог пристанка“. Тако, на пример, уз околност да се одрасла особа „добровољно пријави“ за обављање неког посла или вршење неке службе, било какво ограничење слободе радника да напусти такав посао (уз разумну најаву отказа у складу са националним законодавством), задире у принудност рада и члан 2, Параграф 1, Конвенције бр. 29 о принудном или обавезном раду. У суштини, лице се налази у околностима принудног рада ако је прихватање рада или услуге учињено против његове слободе избора, и не може да напусти исти без казне или претње казном.⁴¹⁷

Недостатак пристанка на рад може доћи и као последица: а) рођења или порекла од подређеног или ропског статуса; б) физичке отмице или киднаповања; продаје људи у власништво другима; физичког ограничавања локације за рад – у затвору или у

⁴¹² ILO, Abolition of Forced Labour, General Survey of 1979., by the Committee of Experts, para. 21.

⁴¹³ A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005, стр. 5.

⁴¹⁴ Исто.

⁴¹⁵ Б. Шундерић, Право међународне организације рада, нав. дело, стр.165.

⁴¹⁶ И. Берлин, Четири огледа о слободи, Филип Вишњић, Београд, 1992. године, стр. 203 и 204.

⁴¹⁷ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, Introduction & Overview, International Labour Office, Geneva, ILO, 2008, стр. 8.

приватном задржавању; психолошке принуде, тј. наредбе да се ради под вероватном претњом казне без могућности жалбе; изазивања задужености (фалсификовањем рачуна, преувеличаним ценама, смањењем вредности произведених роба или пружених услуга, оптерећењем прекомерним каматама); лажних незаконитих обећања о врсти и условима рада; задржавања или неисплаћивања зараде; задржавања идентификационих докумената или других личних вредности.⁴¹⁸

Пракса Европске комисије за људска права (предмет *Iversen v. Norveška* из 1963. године.) уводи још један услов за постојање принудног рада. Наиме, не само да се принудни рад јавља кад се од одређеног лица захтева рад против његове воље, већ и ако дужност обављања рада у себи садржи елемент неизбежне и непотребне тегобе (тлачитељске), узнемирености, неподношљиве неправедности.⁴¹⁹

*Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада из 1957. године*⁴²⁰ предвиђа да се свака чланица МОП-а, која ратификује ову Конвенцију, обавезује да ће предузети делотворне мере како би обезбедила непосредно и комплетно укидање принудног или обавезног рада, како је дефинисано у члану 1 ове Конвенције. Тиме се држава обавезује да ће сузбијати и да неће употребљавати било који облик принудног или обавезног рада, и то: а) као средство принуде и политичог преваспитања или као санкцију за заступање или изражавање политичких ставова или ставова идеолошки супростављених владајућем политичком, друштвеном или економском систему; б) као средство за мобилизацију и употребу радне снаге у сврхе економског развоја; в) као начин за постизање радне дисциплине; г) као казну за учествовање у штрајковима; д) као средство за расну, социјалну, националну или верску дискриминацију.

Конвенција бр. 105 не представља ревизију Конвенције бр. 29, већ је креирана да допуни овај инструмент, те стога не садржи дефиницију принудног рада. Дефиниција дата у Конвенцији бр. 29 сматра се генерално валидном.⁴²¹

Значајан допринос сузбијању нехуманих услова рада на универзалном нивоу, тиме и принудног рада постигнут је усвајањем *Декларације о основним принципима и правима на раду из 1998. године*. Примарни циљ Декларације је заштита и унапређење поштовања основних права радника, садржаних у осам матичних конвенција.⁴²² Државе

⁴¹⁸ A global alliance against forced labour, нав. дело, стр. 6.

⁴¹⁹ Цитирано према: Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 52.

⁴²⁰ „Службени лист СРЈ“, Међународни уговори, бр. 13/2002, од 20. децембра 2002. године.

Када је донета Конвенција 1957. године није било иницијатива за њену ратификацију, јер се сматрало да она нема неког посебног значаја за државе са развијеним демократским системима, а самим тим ни за Југославију.

⁴²¹ Док Конвенција бр. 29 захтева генерално укидање принудног или обавезног рада (чл.1, Параф. 1), Конвенција бр.105 тражи укидање принудног или обавезног рада само у пет наведених случајева. О томе: Abolition of forced labour, General Survey of 1979, нав. дело, стр. 9 и 104.

⁴²² Сходно овом документу осам фундаменталних Конвенција МОП-а су:

1) Конвенција о принудним или обавезном раду (бр. 29) из 1930. године; 2) Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (бр. 87) из 1948. године; 3) Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање (бр. 98) из 1949. године; 4) Конвенција о укидању принудног рада (бр. 105) из 1957. године; 5) Конвенција о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (бр. 111) из 1960. године; 6) Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (бр. 100) из 1951. године; 7) Конвенција о минималним годинама старости за запошљавање (бр. 138) из 1973. године; 8) Конвенција о најгорим облицима дечјег рада (бр. 182) из 1999. године.

чланице су дужне да их у целости, безрезервно спроводе. Домашај Декларације је у новом начину и приступу обавезности конвенција за држава чланица. Декларација утврђује обавезу и за државе чланице које нису ратификовале ове конвенције, да поштују, унапређују и остварују, у доброј вери и у складу са Уставом, принципе који се односе на основна права која су предмет ових „фундаменталних“ конвенција.⁴²³ Обавезност придржавања и примене права квалификованих као фундаментална, проистиче из самог чланства у овој Организацији. У ова фундаментална права спадају:

а) слобода удруживања и ефикасног признавања права на колективно преговарање;

б) укидање свих облика присилног или принудног рада;

в) укидање дечјег рада (нарочито принудног);

г) укидање дискриминације у погледу запошљавања и занимања.

Велики помак у искорењивању услова који воде принудном раду учинио је захтев Декларације да глобализацијски токови буду „праћени одређеним бројем социјалних правила која ће се заснивати на заједничким вредностима и на тај начин омогућити свима онима који су укључени да траже свој праведни удео у богатству које су они помогли да се створи“.⁴²⁴ Праведном глобализацијом (fair globalization)⁴²⁵ се превазилази немерљив јаз између богатих и сиромашних. Превладавају се социјално – економске разлике које и доводе до услова плодних за експлоатацију, много савременију али ништа мање штетну, нити мање ризичну, већ изузетно сурову, коју често манифестују пандемијске форме принудног или обавезног рада. Према је велики део облика принудног рада заступљен у незваничној привреди, неколико највећих компанија недавно је морало да се носи са оптужбама о примени принудног рада.

2.2. Принудни или обавезни рад у актима регионалног карактера

Европска конвенција о људским правима из 1950. године донета у оквиру Савета Европе је најистанчанији и најефикаснији уговор о људским правима. Примена Конвенције о заштити људских права представља најважнији међу механизмима⁴²⁶ којима је Савет Европе осигурао висок стандард заштите људских права у свим земљама чланицама. Према члану 4. који се односи на ропство и присилни рад истиче се:

а) нико се неће држати у ропству или ропском положају;

б) ни од кога се неће тражити да обавља присилни или принудни рад.

Према Конвенцији (чл. 4. т. 3.) „принудни или присилни рад“ не обухвата:

а) рад уобичајен у склопу лишења слободе (у складу са одредбама члана 5. ове Конвенције) или у току условног отпуста;

⁴²³ Први корак у том смеру учињен је на Самиту о друштвеном развоју у Копенхагену 1995. године, када су челници присутних држава и влада усвојили посебне обавезе и Акциони програм који се односе на „основна права радника“.

⁴²⁴ Из Уводне речи Декларације.

⁴²⁵ A Fair Globalization, документ који је израдила Светска комисија за социјалне димензије глобализације, International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2004, стр. 91.

⁴²⁶ Међу осталим механизмима су: и рад њених надзорних органа, пре свега Европске комисије као и деловање Суда за људска права.

б) било какву службу војне природе или, у земљама у којима се признаје приговор савести, службу која се тражи уместо извршења војне обавезе;

в) рад који се изискује у случају ванредног стања или природне непогоде који прете опстанку или добробити заједнице;

г) било какав рад или услуга који сачињавају саставни део уобичајених грађанских дужности.

Конвенција одваја ропство и ропски положај од принудног и присилног рада. *Прва два израза* обухватају далекосежне облике надзора над појединцем и односе се на тлачитељске услове које појединац не може да промени и од којих не може да побегне. *Друга два облика* своде се на недобровољност одређеног рада или услуге, који се врше повремено или као допуна других обавеза или грађанских околности.⁴²⁷

Посебан домет ове одредбе пружа члан 1. Конвенције, којим се прописује: „Високе стране уговорнице зајамчиће свакоме у својој надлежности права и слободе одређене у I делу ове Конвенције“. Тиме, Конвенција иде даље од неких других правних инструмената, јер уводи важан (нови) елемент у међународни систем заштите људских права – предвиђа обавезу држава уговорница на зајамченост права и слобода „свакоме у својој надлежности“. Појам „надлежности“ из члана 1. није ограничен на територијалну применљивост, већ подразумева државну надлежност над појединцем путем њених органа или власти. Државе потписнице су од тренутка ступања на снагу Конвенције у обавези да ускладе унутрашње право (да изврше и координацију, али и хармонизацију законодавства), и друго, у обавези су да исправе свако кршење суштинских права и слобода заштићених Конвенцијом.

Повеља о основним правима у Европској унији из 2000. године, као плод „недељивих и универзалних вредности људског достојанства на којима се Унија заснива“,⁴²⁸ ставља човека у средиште своје активности стварањем простора *слободе, безбедности и правде*. Тежња ка унапређењу уравнотеженог и трајног развоја, осигурање несметане слободе кретања лица, услуга, роба и капитала, као и слобода настањивања, захтева и адекватну „заштиту основних права у светлу друштвених промена, друштвеног напретка, научно технолошког развоја“ (Преамбула Повеље).

Да би се обезбедила адекватна заштита која се захтева у Повељи прокламована су, даљим одредбама, основна права у широком спектру, као и контрола и превенција истих од свих видова злоупотребе, а пре свих од облика принудног или обавезног рада.

Повеља у I поглављу („Достојанство“) члан 5. забрањује ропство и принудни рад. Истим чланом се наводи: „Нико не сме бити држан у ропству или положају сличном ропству. Ни од кога се не сме тражити да врши присилни или принудни рад. Трговина људским бићима је забрањена“. Ове одредбе се надовезују на одредбе из члана 3, које потврђује право човека на лични интегритет, како физички тако и ментални, и забрањује, да људско тело и његови делови буду извор финансијског прихода, и одредбе члана 4, који изричито забрањује да било ко буде подвргнут мучењу, нехуманом или понижавајућем третману или кажњавању.

⁴²⁷ D. Gommien, Кратак водич кроз Европску конвенцију о људским правима, Прометеј, Београд, 1994, стр.17.

⁴²⁸ Из „Преамбуле“ Повеље о основним правима у Европској унији из 2000. године.

Ниједна одредба из Повеље не може бити тумачена у смислу ограничавања или повреде људских права и основних слобода, која су призната правом Уније, међународним правом и међународним конвенцијама које чине саставни део Уније, или сваке државе чланице и, нарочито Европске конвенције о заштити људских права и основних слобода, као и уставима држава чланица (чл. 53.). Такође, ниједна одредба према члану 54. Повеље не може бити тумачена на начин који има за последицу вршење неке активности или спровођење неког акта чији је циљ нарушавање, или угрожавање слобода признатих овом Повељом.

Право на слободу и безбедност (члан 6, Поглавље II), слобода избора занимања као право на запослење и „на слободно изабрано или прихваћено запослење“, забрана дискриминације по ма ком основу (члан 21, Поглавље III – Једнакост), слобода кретања (члан 45), изражавају непоколебљиво настојање Уније да слобода, једнакост, достојанство личности, солидарност буду не само флоскула, имагинација и виртуелна стварност једног система односа, већ чврста платформа за *de facto* уживање права гарантованих Повељом свим грађанима.

Тако су оријентисане и норме Устава Србије. У члану 26. Устава, прописује се да „нико не може бити држан у ропству или у положају сличном ропству.“ У том смислу, Кривични законик Србије⁴²⁹ (чл. 390. ст. 1) у погледу квалификације ропског рада и санкционисања ропског односа, предвиђа: „ко, кршећи правила међународног права, стави другог у ропски или њему сличан однос или га држи у таквом односу, купи, преда другом лицу или посредује у куповини, продаји или предаји оваквог лица или подстиче другог да прода своју слободу или слободу лица које издржава или о којем се стара, казниће се казном затвора од једне до десет година“. Према ставу 2. овог члана, „ко превози лица која се налазе у ропском или њему сличном односу из једне земље у другу, казниће се затвором од шест месеци до пет година“. Када је дело из ст.1. и 2. овог члана почињено према малолетном лицу, учинилац ће се казнити казном затвора од пет до петнаест година (став 3.).

3. Облици принудног рада

Фузија разних форми принудног рада у савременом свету, његове бројне манифестације, у основи, само су класични облици принудног рада који су еволуирали у суптилније облике, као последица прилагођавања новим токовима. Данас, процена је Међународне организације рада, најмање 12,3 милиона људи широм света су жртве неког облика принудног рада.⁴³⁰ Годишњи профит остварен од трговине принудним радницима износи око 31,6 билиона долара. Од тога, 9,8 милиона експлоатишу приватна лица, укључујући више од 2,4 милиона у принудном раду као резултат

⁴²⁹ Кривични законик Србије, „Службени гласник РС“, бр. 58/04, 85/05, 115/05, 49/07, 20/09, 72/09.

⁴³⁰ Од укупног броја људи у принудном раду дистрибуција по регионима је следећа: Азија и Пацифик има око 9. 490.000 принудних радника; Латинска Америка и Кариби 1.320.000; Субсахарска Африка 660.000; Индустијске земље 360.000; Средњи Исток и Северна Африка 260.000; Транзиционе земље 210.000.

трговине људима. Осталих 2,5 милиона су принуђени да раде од стране државе или од стране побуњеничких војних група.⁴³¹

Премда је принудни рад забрањен свим релевантним међународним актима, сваки вид присиле на рад не спада у принудни рад према одредбама стандарда МОР-а. Одредбом Конвенције бр.29 о принудном или обавезном раду (Чл. 2, параграф 2) „одређени облици обавезног службовања“ су дозвољени и правно толерисани од стране правног поретка и искључују се из оквира Конвенције бр. 29. Сходно томе, облици у којима се јавља присила на рад разликују се на облике дозвољеног, односно, од стране правног поретка толерисаног принудног или обавезног рада и, на облике принудног рада који су забрањени и супротни нормама правног поретка. Када се говори о „принудном раду“ онда се превасходно мисли на облике друге групе. У ову групу спадају: принудни рад као последица трговине људима, дужнички рад, кућни радници у стању принудног рада, ропство и отмице, принудно учешће у јавним радовима и принудни рад у пољопривредним удаљеним сеоским подручјима.

Међународна организација рада је у склопу првог Извештаја о спровођењу Декларације о основним принципима и правима на раду,⁴³² за потребе глобалне процене, облике принудног рада груписала у оквиру три основне групе:

– Принудни рад наметнут од стране државе (укључује принудни рад изнуђен од стране оружаних снага, принудно учешће у јавним радовима и принудни рад осуђеника);

– Принудни рад наметнут од стране приватних посредника у циљу комерцијалне сексуалне експлоатације (укључујући жене и мушкарце који су мимо своје воље увучени у свет проституције или друге облике комерцијалних сексуалних активности, и који су својом вољом ушли у проституцију али не могу из ње изаћи. Такође, подразумева и сву децу која су присиљена на комерцијалне сексуалне активности); и

– Принудни рад наметнут од стране приватних посредника у циљу економске експлоатације (обухвата све облике принудног рада који је изнуђен од стране приватних агената, изузев у комерцијалне сексуалне сврхе). То подразумева дужнички рад, принудни рад кућних радника, или принудни рад у пољопривреди и удаљеним сеоским подручјима.⁴³³

(а) Делатности и радници у повећаном ризику од принудног рада

Поуздане статистичке информације у погледу привредних сектора где су учесталији трагови принудног рада тешко је утврдити. Процена је Међународне организације рада, глобално, само 20% од свеукупног принудног рада је изнуђено од стране државе или војних снага. То значи да је већина принудног рада изнуђена од стране приватних лица. Од ове већине, 11% је присиљено на комерцијалну сексуалну експлоатацију, 64% је установљен у сврху економске експлоатације. Облици принудног

⁴³¹ A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005, стр.10-13.

⁴³² Нав. дело, стр.10.

⁴³³ исто.

рада у преосталих 5% случајева се не могу јасно утврдити.⁴³⁴ Регионални показатељи указују на одступања у погледу процентуалне заступљености појединих форми принудног рада од регије до регије.⁴³⁵

Истраживања МОП-а, и подаци националних акционих планова за сузбијање принудног рада показали су, да се у појединим економским секторима принудни рад јавља као хроничан и константан проблем широм света. Привредне гране које су плодно тло за појаву појединих форми принудног рада су:

- пољопривреда и баштованство ;
- грађевинарство;
- производња текстила и одевних предмета под изабљивим и бедним условима;
- пружање медицинских и угоститељских услуга;
- рударство и прерада дрва;
- припрема и достава хране;
- транспорт;
- кућне услуге/сервиси и бригаа о другима и радови чишћења (одржавања);
- порно индустрија и проституција.

Принудни рад је глобални феномен који угрожава сваки регион, државу и привредни сектор, и подједнако раднике у формалним и неформалним односима запослења.⁴³⁶ Показатељи МОП-а, указују да бројчано предњачи Азијско-пацифички регион, затим Латинска Америка и Кариби, и суб Сахарска Африка. У овим регионима, успешно опстају – и често трансмутирају – традиционални облици ропства. Да нема устаљених правила кад је принудни рад у питању указују подаци, да са истим успехом опстаје у великој мери и у индустријским, транзиционим и земљама Средњег Истока. Сходно подацима из Извештаја МОП-а, у овим регионима има тенденција за појаву

⁴³⁴ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, Introduction & Overview, International Labour Office, Geneva, ILO, 2008, стр.15.

⁴³⁵ Скоро 2/3 од укупног принудног рада у *Азији и Пацифику* је коришћен од приватних лица у сврхе економске експлоатације, најчешће дужничко ропство у пољопривреди и другим привредним активностима. Око 20% принудног рада је установљено од стране државе. Принудни рад за комерцијалне сврхе сексуалне експлоатације чини нешто мање од 10% од укупног принудног рада у овом региону. Слично је са *Латинском Америком и Карибима*, где доминира облик принудног рада успостављен од стране приватних лица у сврху економске експлоатације са 75%.

Структура принудног рада за *Средњи Исток и Северну Африку* је слична са другим регионима у развоју, премда принудни рад успостављен од стране државе чини релативно мањи део – 3%. Зато је принудни рад од стране приватних лица у циљу економске експлоатације заступљен са 88%, следи присила у комерцијалне сврхе сексуалне експлоатације са 10%.

У *транзиционим привредама и индустријским земљама*, доминантан облик принудног рада је за комерцијалну сексуалну експлоатацију 46% и 55%, чак и знатно више 95% и 71% уколико су мешовите форме принудног рада додате категорији принудног рада за комерцијалне сексуалне сврхе, док је учешће принудног рада коришћеног од стране државе скоро нула у транзиционим привредама и мањи од 5% у индустријским земљама. Међутим, чак и у индустријализованим земљама, где је огромна пажња усредсређена на експлоатацију у комерцијалне сексуалне сврхе, удео принудних радника присиљених за не-сексуалну економску експлоатацију је скоро једна четвртина или 23%. Наведено према: A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, нав. дело, 13 и 14.

⁴³⁶ Цитирано према: A global alliance against forced labour, нав. дело, стр. 12 и 13.

нових облика принудног рада повезаних са глобализацијом, миграцијом и трговином људима.

Принудни рад утиче (посредно или непосредно) на значајан број људи широм света. Евидентно је да постоје категорије радника које су нарочито угрожене и више изложене присилном раду од других. Неки су у повећаном ризику због свог етничког порекла, или услед сиромаштва или нерегуларног миграционог статуса. Свакако да принудни рад као последица трговине људима највише погађа особе које раде на маргинама и у неформалној економији, са нерегуларним запослењем или миграционим статусом. Пракса принудног регрутовања и пракса присилних видова радног ангажовања у већем обиму погађа раднике мигранте и у другим главним привредним секторима, као на пример у здравству, прерађивачкој индустрији, информационој технологији, послови одржавања и чишћење под уговором. Вулнерабилност миграционог становништва од присилног рада је подједнако иманентна запослењима у приватном и државном сектору.⁴³⁷

Жртва принудног рада или присилне експлоатације може бити сваки радник, сваки човек. Низом акционих програма који су спроведени од стране Међународне организације рада, установљена су интерна правила и принципи понашања, како за раднике, тако и за послодавачке организације и инспекторе рада, у циљу превенције и откривања принудног рада, и заштите жртава овог рада. Путем ових програма је назначена група запослених која мора обратити нарочиту пажњу када се запошљава, било када заснивају рад директно са послодавцем или за рад у подговорним фирмама, огранцима, филијалама, и њиховим ланцима снабдевања.⁴³⁸ То би били:

- радници као део групе која је изложена патњи или која дуго трпи излагања постављеним облицима дискриминације, као што су домородачки или племенски народи у Латинској Америци, ниже касте у јужној Азији, и унутар тих група посебно жене и деца;
- радници мигранти, нарочито они са нерегуларним статусом, чија вулнерабилност може бити злоупотребљена преваром и манипулацијом;
- радници запослени у неформалним (незваничним) предузећима, укључујући раднике код куће и оне у географски удаљеним руралним срединама, који гравитирају ка маргинама званичне економије; и
- млади људи и необразовани, нестручни или неписмени радници који су мање свесни својих законских права од својих старијих, стручнијих и образованијих колега.⁴³⁹

3.1. Трговина људима као облик принудног рада

Трговина људима (*trafficking*) представља савремени вид ропства и модерног робовања. Неке њене форме, као на пример трафикинг жена и деце у комерцијалне сврхе сексуалне експлоатације опасније су, јер представљају тежи вид губитка слободе и непостојања контроле над сопственим моралним и физичким интегритетом, са последицама које су далекосежно теже и екстремније у односу на ропство. Подаци о

⁴³⁷ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, нав, дело, стр.16.

⁴³⁸ Исто.

⁴³⁹ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, Исто.

жртвама трговине људима нису ни најмање безазлени. Процена је МОР-а да минималан број лица која се налазе у принудном раду у датом временском периоду, као резултат трговине људима, износи 2.45 милиона.⁴⁴⁰

Дуго није постојала сагласност међународних фактора у дефинисању трафикинга (шта чини трафикинг људским бићем). Имајући у виду реално сурову међународну стварност у погледу трафикинга и кријумчарења људи, економске и друштвено-политичке последице трговине људима, нарочито повезаност са организованим криминалом изискивало је синхронизовану међународну акцију и дефинисање трговине људима на међународном нивоу.⁴⁴¹

Такве околности су поспешиле усвајање Конвенције против транснационалног организованог криминала⁴⁴² од стране Уједињених нација 2000. године, са два допунска Протокола за спречавање, сузбијање и кажњавање трговине људима, потписаних у Палерму.⁴⁴³

Према *Протоколу за спречавање, сузбијање и кажњавање трговине људима*, (члан 3, став а) трафикинг или трговина људским бићима:

„ ... значи свако врбовање, превозење, пребацивање, скривање или прихватање лица, служећи се претњом или употребом силе или других средстава принуде, отмице, преваре или обмане, злоупотребе овлашћења, моћи или тешког положаја (стања

⁴⁴⁰ A global alliance against forced labour, нав. дело, стр. 14.

⁴⁴¹ Дефинисање трговине људским бићима је битно, не ради пуког задовољења номотехнике, већ због разлучивања од других, сличних и по феноменологији блиским формама злоупотребе људских бића које нарушавају његов морални и физички интегритет. Тиме се омогућава ефикасније кажњавање свих актера трговине људима, и пружа адекватна правна сигурност жртвама.

Генерална скупштина УН је 15. 11. 2000. године усвојила пакет инструмената против различитих облика организованог криминала. Од осталих међународних документа која садрже релевантне одредбе за дефинисање кривичног дела трговине људским бићима су и:

1. Општа декларација о људским правима УН (1948);
2. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966);
3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима човека (1966);
4. Конвенција за заштиту људских права и основних слобода (1950);
5. Конвенција о спречавању трговине људима и експлоатације проституције других (1949);
6. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979);
7. Генерална препорука Комитета за елиминисање дискриминације жена бр.19 (1992);
8. Пекиншка декларација и План акције (1995);
9. Протокол о превенцији, елиминисању и кажњавању трговине људским бићима, посебно женама и децом (2000) – допуна Конвенције УН против транснационалног организованог криминала;
10. Препорука Савета Европе 1325 о трговини женама и присилној проституцији у државама чланицама Савета Европе;
11. Препорука Комитета министара бр. Р (2000) о акцији против трговине људским бићима у сврху сексуалне експлоатације;
12. Предлог оквирне одлуке Комисије Европске уније о борби против трговине људским бићима (2001), и др.

⁴⁴² „Службени лист СРЈ“ – Међународни уговори, бр. 6/2001. године.

⁴⁴³ Протокол допуњује Конвенцију УН и тумачи се заједно са Конвенцијом против транснационалног криминала. Одредбе Конвенције се *mutatis mutandis* односе на овај Протокол, осим ако није другачије предвиђено (чл. 1 Протокола).

Протокол је отворен за потписивање за све државе од 12. до 15. децембра 2000. године у Палерму, а затим у седишту Уједињених нација до 12. децембра 2002. године.

рањивости), давање или примање новца или повластица ради набављања сагласности особе која има контролу над другом особом, а у циљу експлоатације.

Експлоатација обухвата, као минимум, експлоатацију проституције других лица или друге облике сексуалне експлоатације, принудни рад или услуге, ропство или однос сличан ропству, поробљавање или вађење органа“. Пристанак жртве трговине људима на намеравану експлоатацију је без значаја ако је коришћена било која мера или средство присиле из става (а) наведеног члана 3 (став б).

Када су у питању деца, врбовање, превозење, пребацивање, скривање или примање детета за сврхе експлоатације сматра се трговином људским бићима чак и ако не обухвата било које од средства присиле, принуде, преваре, ...наведена у ставу (а) овог члана (члан 3, став ц). Појам „дете“, сходно Протоколу, означава сваку особу млађу од осамнаест година (члан 3, став д).

Сврха овог протокола је:

- а) превенција и борба против трговине људским бићима, уз поклањање посебне пажње женама и деци;
- б) заштита и помоћ жртвама трговине, уз пуно поштовање људских права; и
- в) унапређење сарадње међу државама потписницама како би се ови циљеви остварили.

Елементи дефиниције трговине људима указују на комплексност ове појаве, која укључује неколико сегментата алиенације и манифестација присиле. То су: принудни рад, дужничко ропство и пракса слична ропству.⁴⁴⁴ Трговина људима увек има за последицу принудни рад, док принудни рад не мора укључивати и трговину људима.

Неколико сегмената чини овај вид принудног рада посебно екстремним. Пре свега, коришћење, односно злоупотреба вулнерабилности особе – рањивости. То се може спровести коришћењем силе, претње, заблуде, затим злоупотребом овлашћења или поверења, злоупотребом односа зависности, злоупотребом тешких прилика другог, задржавањем личних исправа, давањем или примањем новца или друге користи. Са тог аспекта проблем трговине људима посебно погађа жене и децу. Повећана вулнерабилност ове групе је нарочито последица нове друштвене и политичке реалности. „Феминизација сиромаштва“, тј. слаба заступљеност жена и њихова дискриминација на тржишту рада, нарочито је карактеристична за земље у периоду транзиције.⁴⁴⁵ Ово је, заједно са рестриктивном имиграционом политиком

⁴⁴⁴ A global alliance against forced labour, нав, дело, стр. 10.

⁴⁴⁵ А) Релевантни међународни акти који се односе на заштиту права жене и деце су:

1. Универзална декларација о људским правима УН (1948)
2. Међународни пакт о грађанским и политичким правима (1966)
3. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима човека (1966)
4. Конвенција за заштиту људских права и основних слобода (1950)
5. Конвенција против тортура и других сурових, нељудских или понижавајућих поступака (1984)
6. Међународна конвенција за сузбијање трговине женама и децом (1921)
7. Конвенција о ропству (1926)
8. Конвенција о забрани свих облика праксе сличне ропству (1926)
9. Међународна конвенција о сузбијању трговине пунолетним женама (1933)
10. Међународна конвенција о сузбијању трговине белим робљем (1949)

западноевропских земаља и милитаризацијом региона у претходном периоду, један од најчешћих узрока трговине женама на Балкану.⁴⁴⁶ Глобални подаци указују да од укупног броја жртава трговине већина су особе женског пола. Све је већи број малолетница, узраста од 12 до 14 година.⁴⁴⁷ У сврху присилне економске експлоатације, жене и девојке представљају 56% жртава трговине, мушкарци и дечади 44%. Код присиле за сврху комерцијалне сексуалне експлоатације, огромна већина од 98% су жене и девојке. Поражавајући је податак да деца чине 40 и 50% од укупног броја жртава трговине.⁴⁴⁸

Истичући неповредивост физичког и психичког интегритета Устав Србије (чл.25), забрањује ропство и положај сличан ропству. Члан 26. Устава, гарантује: „Нико не може бити држан у ропству или у положају сличном ропству. Сваки облик трговине људима је забрањен. Забрањен је принудни рад. Сексуално или економско искоришћавање лица које је у неповољном положају сматра се принудним радом.“

Према Кривичном законнику Србије,⁴⁴⁹ „ко силом или претњом, довођењем у заблуду или одржавањем у заблуди, злоупотребом овлашћења, поверења, односа зависности, тешких прилика другог, задржавањем личних исправа или давањем или примањем новца или друге користи, врбује, превози, пребацује, предаје, продаје, купује, посредује у продаји, сакрива или држи друго лице, а у циљу експлоатације његовог рада, принудног рада, вршење кривичниг дела, проституције или друге врсте сексуалне експлоатације, просјачења, употребе у порнографске сфрхе, успостављања ропског или њему сличног односа, ради одузимања органа или дела тела или ради

11. Конвенција за сузбијање и укидање трговине лицима и експлоатације проституисања других (1949)

12. Декларација о елиминацији насиља над женама (1993)

13. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације – CEDAW (1979)

14. Конвенција УН о правима детета (1989)

15. Протокол о превенцији, елиминисању и кажњавању трговине људским бићима, посебно женама и децом (2000)

Б) Релевантни међународни документи Савета Европе:

1. Конвенција о заштити људских права и основних слобода (1950)

2. Европска конвенција о екстрадицији (1957)

3. Европска конвенција о сарадњи у кривичним стварима (1959)

4. Конвенција о компензацији жртава насиља (1983)

5. Европска социјална повеља (1996)

Б1) Релевантне препоруке Савета Европе:

1. Препорука о акцији против трговине људима ради сексуалне експлоатације (2000);

2. Препорука о сексуалној експлоатацији, порнографији и проституцији и трговини децом и младима.

⁴⁴⁶ О томе више, Интернет: www.mup.sr.gov.yu/cms...(2009)

⁴⁴⁷ **Жртва трговине људима може постати свако.** Најчешће жртве трговине људима су: младе девојке и жене; наивне и лаковерне особе; сиромашне и незапослене особе; деца; физички и други радници.

Жртва трговине људима постаје се најчешће преко: огласа за примамљиве послове у иностранству; новостечених познанника, који обећавају послове, брак и безбрижну будућност.

Доступно на Интернет: <http://www.policija-zr.org.rs/prevenција-trgovine-ljudima.html> (2010)

⁴⁴⁸ A global alliance against forced labour, Ibid, стр. 15.

⁴⁴⁹ Кривично дело трговине људима (члан 388) је нормирано у глави XXXIV – Кривична дела против човечности и других добара заштићених међународним правом“.

коришћења у оружаним сукобима, казниће се затвором од две до десет година“ (чл. 388 ст.1).⁴⁵⁰

3.1.1. Материјалне претпоставке трговине људима

Разлози који доводе до трговине људима не могу се свести само на разлоге економске природе. То је компилација различитих појава и стања којима је изложена потенцијална жртва трговине људима, како у земљама порекла, тако и земљама дестинације – тзв. „push-pull“ фактори.

Покретачи трафикинга у земљама порекла су најчешће: сиромаштво, велика стопа незапослености, политичка превирања, корупција, криминал, скупо школовање и мало перспективе за ма какав вид одрживе егзистенције. Такви услови повећавају рањивост жена и деца, који су први на ударном таласу, и стални извор жртава за експлоатацију. Вулнерабилност људи и доводи до „push“ фактора. Насупрот томе, криминалне активности трговине људима су увек економски мотивисане. Кључна теза схватања криминалитета је економска анализа криминалног понашања. Тим поимањем, криминал је *илегална економска активност*, а извршиоци су „рационални људи који нормално калкулишу како би остварили највише у датим оквирима ...као и сви остали“.⁴⁵¹ Организовани криминал функционише по свим принципима „криминалног предузећа“ (*Van Dyne*). Теоријске анализе економске перспективе криминалитета, препознавање економских црта криминалног понашања (С. Бекер) почело је крајем 60-их година у САД.⁴⁵² У земљама дестинације стално нараста тржиште и потреба за јефтином радном снагом, што мигранте и особе које у потрази за бољим животом долазе у земљу дестинације, чини посебно подесним за жртве трговине и друге видове експлоатације – „pull“ фактори.

Сврха трафикинга нарочито подвлачи нехуманост ове форме принудног рада. Људима се тргује ради: експлоатације рада, принудног рада, вршења кривичних дела, проституције, употребе у порнографске сврхе, друге врсте сексуалне експлоатације, просјачење, успостављања ропског или њему сличног односа, одузимања органа или дела тела и ради коришћења у оружаним сукобима. Неспорно је врбовање у сврху сексуалне експлоатације чешћа појава због веће зараде. Жртва, која се експлоатише сексуално, донесе газди већу зараду за један дан него жртва која се бави тешким физичким послом за недељу дана. Жртва најчешће не добије ништа, што се правда трошковима хране, смештаја, или дуговима жртве. Поред фрапантних података, који су,

⁴⁵⁰ Према ставу 2: „за дело из става 1. овог члана учињено према малолетном лицу учинилац ће се казнити казном прописаном за то дело и кад није употребио силу, претњу или неки други од наведених начина извршења.

- Ако је дело из става 1. овог члана учињено према малолетном лицу, учинилац ће се казнити затвором најмање три године (став 3).

- Према ставу 5. ко се бави вршењем кривичног дела из ст. 1 до 3. овог члана или је дело извршено од стране организоване групе, казниће се затвором најмање пет година.

⁴⁵¹ А. Schloenhardt, *Organised crime and the business of migrant trafficking: An economic analysis*. *Crime, Law and Social Change*, 32, стр. 204 и даље.

⁴⁵² S. Gary-Becker, “Crime and punishment: An Economic Approach” (Злочин и казна: економски приступ) се сматра једним од најранијих студија криминалитета из економске перспективе. Цитирано према: В. Николић-Ристановић, *Структурална виктимизација и трговина људима у Србији: стратегија превладавања и ризици криминализације*, стр. 9.

пре свега, поражавајући у погледу популационе структуре из које се регрутују (деца, малолетници), мора се нагласити да је процентуална заступљеност „трафикинг присилних радника“ у укупној маси свих форми принудног рада скоро најмања. Дакле, око 20% од укупног принудног рада и око једна четвртина од принудног рада изнуђеног од стране приватних агената потиче од трафикинга.⁴⁵³

3.1.2. Сузбијање трговине људима

Трговина људима је проблем светских размера. Једнако погађа земље које се налазе у пост конфликтном периоду, периоду економске и друштвене транзиције, као и индустријски развијене земље.⁴⁵⁴ Повезаност са организованим криминалним групама⁴⁵⁵ чини овај вид принудног рада још недостижнијим за откривање и сузбијање. Трговина људима гледано из домена економског учинка, једна је од највећих и најпрофитабилнијих глобалних криминалних активности, заједно са трговином наркотицима, оружјем и прањем новца.⁴⁵⁶ Мрежа организованог криминала преузела је контролу над „понудом и тражњом“, тргује жртвама и експлоатише их у циљу остваривања што већег профита.⁴⁵⁷ У којој мери је трговина људима посредно повезана са организованим криминалом, говоре подаци о деловању албанске мафије.⁴⁵⁸

⁴⁵³ Ово указује да, иако принудни рад проистеко из трговине лицима представља значајан проценат у укупној маси, глобално велика већина принудног рада није повезана са трговином. Међутим, и овде су присутне знатне географске варијације. О томе: *A global alliance against forced labour*, нав. дело, стр. 14.

⁴⁵⁴ Према проценама Међународне организације рада годишњи профит остварен од трговине принудним радницима износи око 31,6 билиона долара. Половина од овог профита је остварена у индустријализованим земљама.

⁴⁵⁵ Термин „група за организовани криминал“ означава организовану групу од три или више лица, која постоји у извесном временском периоду и која делује споразумно у циљу чињења једног или више тешких злочина или кривичних дела... ради задобијања, посредно или непосредно, финансијске или друге материјалне користи. Према чл.2 (а), Конвенције УН против транснационалног организованог криминала.

⁴⁵⁶ О томе више, Интернет: www.mup.sr.gov.rs/cms...(2010)

⁴⁵⁷ Трговина људима—приступ проблему, Интернет: www.policija-zr.org.rs/prevencija-trgovine_ljudima.html.(2010)

⁴⁵⁸ Познато је да у пословима кријумчарења људи, Албанци у потпуности контролишу трансфер преко Балкана према западној Грчкој, користећи маршруте којима шверцују дрогу у поменуто земљу. Албанска мафија је успоставила чврсте везе с турским, афричким и италијанским криминалцима за послове са илегалним мигрантима, које повремено користе као курире за преношење дроге. Поједини Албанци овај посао контролишу из иностранства, при чему је Белгија седиште неколико главних носилаца ових активности. Осим држављана Албаније и Албанаца са Косова и Метохије, кријумчаре се и мигранти из Турске, Пакистана, Шри Ланке, Кине и других земаља. Стране жртве су углавном из Молдавије, Украјине, Бугарске, Албаније, Русије, Црне Горе, Словачке и Нигерије. Има жртава и из неких делова Србије. Иако је било извештаја о умешаности службених лица у трговину људима, није пријављен ниједан случај кривичног процесуирања неког од јавних званичника под овом оптужбом. На другој страни, Косово је изворна, транзитна и одредишна тачка за трговину женама и децом, којима се тргује унутар и изван Косова у циљу сексуалне експлоатације. Представници Савета Европе сматрају да је до повећања степена проституције на КиМ дошло, поред осталог и због великог присуства страних војника и цивила на том подручју, а према извештајима Међународне организације за миграције, хиљаде девојака и жена из источне Европе насилно стижу на КиМ, где су сексуално експлоатисане и присиљене

Као криминална активност, трговина људима обухвата фазе врбовања, транспорта и експлоатације жртава. Услед тих особености трговина људима није ограничена на територију само једне земље. У својим манифестационим фазама дешава се на територији земаља порекла, транзита и крајњег одредишта. Жене, деца и мушкарци подвргавају се разноврсним облицима злостављања и искоришћавања којима се повређују њихова основна људска права.⁴⁵⁹ Са кривично – правног аспекта трговина људским бићима је посебан облик злоупотребе миграције, и неретко је повезан са кријумчарењем (smuggling) и илегалним мигрирањем. Међутим, трафикинг се разликује од кријумчарења. Кријумчарење се састоји у организованој помоћи илегалним мигрантима да пређу међународну границу ради остваривања економске добити. Кријумчарење се остварује у циљу добијања директне или индиректне финансијске или неке друге материјалне користи, на основу нелегалног уласка на територију државе чије држављанство или стални боравак нема.⁴⁶⁰ Трговина људима, пак, има за циљ један дужи период експлоатације жртве.⁴⁶¹

Трговина људима је вишеслојан, комплексан и динамичан друштвени феномен. Као такав, захтева свеобухватан (правни и социолошки) приступ проблему у циљу примене ефикасних мера на плану превенције, сузбијања, кажњавања учинилаца и заштите жртава, и обавезну међусобну сарадњу држава. Проблем трговине људима је, пре свега, проблем људских права – борбе за унапређење и заштиту права човека. Под тим подразумевамо не само корпус фундаменталних права човека, већ и право на правни лек, правну заштиту, недискриминациони третман, компензацију, заштиту личних података и рехабилитацију.⁴⁶²

Светску јавност дуго потреса знатан пораст међународне трговине деце у сврху продаје, дечје проституције и дечје порнографије. Релевантни међународни субјекти (УН, УНИЦЕФ, МОП, и др.):

– дубоко забринути раширеном и континуираном праксом сексуалног туризма, на шта су деца посебно осетљива, будући да подстиче продају деце, дечју проституцију и дечју порнографију,⁴⁶³

– прихватајући да је један број посебно осетљивих група, укључујући девојчице, изложен већем ризику сексуалног искоришћавања,

на проституцију. Из извештаја Канцеларије за надзор и борбу против трговине људима, Интернет: <http://www.astra.org.rs> (2009)

⁴⁵⁹ Интернет адреса: http://www.Izveštaj-Srbija-i-trgovina_ljudima.html. (2009)

⁴⁶⁰ М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић, Основи међународних људских права, исто, стр.183.

⁴⁶¹ Број жртава, односно обим и карактеристике трговине људима готово је немогуће утврдити са апсолутном тачношћу. Ово је делом последица непостојања заједничких критеријума свих актера у борби против трговине људима за идентификацију жртава, али и последица непостојања обједињеног система сакупљања података, који би се примењивао уз обавезу поштовања приватности и идентитета жртава. Извештај Министарства унутрашњих послова, Интернет адреса: www.mup.sr.gov.rs/cms...(2010)

⁴⁶² На који год начин да се приступи проблему проституције, са аспекта људских права питање је, да ли је проституција сама по себи неморална делатност која се коси са свим аспектима људских права, и да је треба забранити, или је законски уредити и тако контролисати као делатност, у смислу превенције здравствене заштите лица која се њом баве, и у свим другим сегментима. Јер, услови у којима жртве „нелегалне проституције“ живе одликују: преваре, изнуде, уцене, насиље, дужничко ропство, ускраћивање слободе кретања, злостављање, и друго.

⁴⁶³ Из Преамбуле факултативног протокола.

– забринуте због све веће доступности дечје порнографије на Интернету⁴⁶⁴ и у другим технологијама, усвојиле су Факултативни протокол уз Конвенцију о правима детета о продаји деце, дечјој порнографији и дечјој проституцији.⁴⁶⁵ Свака држава уговорница је дужна да, као минимум, у пуној мери обухвати својим кривичним или казним законом, радње и делатности (без обзира да ли су таква дела извршена у земљи или транснационално, индивидуално или организовано у контексту продаје деце, дечје проституције, порнографије) нуђење, испорука или прихватање, било којим средствима, неког детета у сврху: 1) сексуалне експлоатације детета; 2) пребацивања органа детета ради остваривања профита; 3) ангажовање детета у оквиру принудног рада, затим неодговарајуће навођење, у својству посредника, нуђење, производња, дистрибуција, и др. (чл. 3).

Трговина људима, а нарочито женама и децом је и опште друштвени – морални проблем. Увек латентна опасност од спреге организованог криминала са полицијом и правосуђем, страх саме жртве од кривичног гоњења и кажњавања је најчешће разлог услед којег жртве не пријављују тлачитеље. Зато се трговина људима не може свести искључиво на борбу против проституције, нити на контролисање и кажњавање свих актера укључених у проституцију. Такав приступ криминализује и саме жене, које ризикују да буду кажњаване, чиме се жртва стигматизује и персонификује са актерима врбовања и подвођења.

Сузбијање трафикинга захтева приступ проблему са аспекта криминала. То има за циљ побољшање међународне сарадње, посебно полицијске, ефикасније тужилаштво и судство, строже казне, и друге мере у сврху координиране сарадње свих релевантних чинилаца, како би се омогућило ефикасније гоњење починилаца кривичног дела.

Неопходно је обезбедити (и збринути) заштиту жртава трговине људима, које неретко долазе под удар закона (нарочито жене), због бављења проституцијом или услед илегалне миграције. Из тих разлога, превенција трафикинга људским бићима захтева унапређење и заштиту права на раду нарочито у неформалном сектору/у незваничној економији. Такође, мора се имати у виду, да је култура радних права жена у многим деловима света у повоју, и подређена верској и националној идеологији. То захтева бољи правни и социјални положај, побољшање радних услова (пре свега жена), право на образовање, и др. У циљу сузбијања, пре свега, превенције трговине људима потребно је развити, адекватну међународну регулативу, међународну сарадњу, и надасве, ефикасну заштиту права на раду у националним оквирима, и надзор у примени истих. Спречавање трговине људским бићима захтева контролу миграције, односно јачу контролу границе, криминализацију посредника који омогућавају улазак илегалних миграната, надзор рада приватних агенција за запошљавање, и др. Заштита миграната је са правног аспекта адекватно покривена међународним актима који се односе на заштиту права миграната. Међу овим актима су: 1) Конвенција против тортуре и других сурових, нељудских или понижавајућих поступака (1984); 2)

⁴⁶⁴ У Бечу 1999. године је одржана Конференција о борби против дечје порнографије на Интернету.

⁴⁶⁵ Уз Конвенцију о правима детета (1989) усвојена су два факултативна протокола: 1) Протокол о учешћу деце у оружаним сукобима; и 2) Протокол о продаји деци, дечјој проституцији и дечјој порнографији, „Службени лист СРЈ- Међународни уговори“, бр. 7/2002.

Међународна конвенција о заштити права радника миграната и чланова њихових породица (1990); 3) Декларација о основним правима жртве криминалитета и жртве злоупотребе власти (1985); 4) Модел стратегија и практичних мера на елиминацији насиља против жена на подручју криминалне превенције и правосуђа (1998); 5) Конвенције Међународне организације рада о принудном или обавезном раду и спречавању принудног рада (1930).

У трговини људима случај Кил Су Лија (Kee Soo Lee) Америчка Самоа, остаје највећи случај ове врсте у историји судства САД, и најдрастичнији светски пример, у који је било укључено више од 250 кинеских и вијетнамских радника на принудном раду у фабрици текстила.⁴⁶⁶ Уз обећање сталног посла у Америци, Ки Со Ли је од сваког радника захтевао 6.000\$. У нади да ће пружити подршку својој деци и породицама у домовини радили су у нехуманим условима у фабрици текстила. Задржавани су претњама, пребијањем, излагани гладовању, лажном хапшењу, сексуалном злостављању, отплатом дуга, претњама депортацијом, и др. Није им скоро ништа платио за рад.

Према извештају Стејт департмента о трговини људима, Србија је земља порекла, транзитна земља и крајње одредиште жртава међународне и локалне трговине људима.⁴⁶⁷ Србија је одредиште за жртве из источне Европе и централне Азије, које у њу стижу преко Косова и Македоније, а транзитна земља за жртве из Босне, Хрватске и Словеније, које одатле настављају ка западној Европи.⁴⁶⁸ У првој половини 2009. године укупно је идентификована 41 жртва трговине људима, од којих су 36 држављани Србије. Од 41 жртве осам су мушкарци, а 33 жене. Већину идентификованих жртава, дакле чине жене и деца.⁴⁶⁹ Женама и девојкама, од којих су више од половине малолетне, тргује се ради сексуалне експлоатације, а децом, углавном ради сексуалне

⁴⁶⁶ Ли је проглашен кривим по четрнаест тачака оптужнице, укључујући кршење људских права, прање новца и изнуђивање. Осуђен је на 40 година затвора. Радници никад нису обештећени због банкрота. Они који су остали у Вијетнаму трпе уцене утеривача дугова.

Случај доступан, Интернет: <http://www.fbi.gov/page2/july04/kisoolee071604.htm> (2009)

⁴⁶⁷ Према извештају Стејт департмента, наводи се да Влада Србија улаже знатне напоре у борбу против трговине људима, али да, ипак, не испуњава у потпуности основне стандарде за сузбијање овог облика криминала. Према извештају, главни проблем представља изрицање казни осуђенима и гоњење њихових саучесника из власти, а остало је и да Влада дефинише процедуру идентификације потенцијалних жртава. Уколико не реши ова питања, Србија би у следећем извештају могла да буде негативно оцењена, упозорио је Стејт департмент. Извештај доступан, Интернет: http://www.Izveštaj-Srbija-i-trgovina_ljudima.html (2010)

⁴⁶⁸ Врховни суд Србије донео је пресуду бр. Кз I – 2018/09 у предмету против окривљеног Тахира Тахирија и других, поступајући по жалбама окружног јавног тужиоца, бранилаца оптужених и заступника оштећеног (клијента АСТРЕ). Овом пресудом је преиначена првостепена пресуда Окружног суда у Београду у погледу квалifikације дела и у погледу висине казне за првооптуженог Тахирија. Њему је казна повећана са пет на шест година затвора, док су осталим окривљенима казне остале исте, у распону од 11 месеци до две године.

Овом пресудом су окривљени правноснажно осуђени за дело трговине људима из члана 388. став 1 Кривичног законика Србије.

⁴⁶⁹ То не значи да је мушка популација мање угрожена. Напротив, осим експлоатације на тешким физичким пословима, нарочито у грађевинарству и у рудницима, користе их и за пружање хомосексуалних услуга у ноћним клубовима и стриптиз баровима.

експлоатације, принудног брака или просјачења.⁴⁷⁰ У последњем извештају о трговини људима за 2011. годину, процена је Стејт департмента да је око 27 милиона људи широм света на мети трговаца људима. Србија је сврстана у групу земаља (друга група) чије владе не испуњавају међународне стандарде у спречавању трговине људима, али чине значајне напоре у том смислу. Даља оцена је, да Србија представља лидера на Балкану у идентификацији жртава, које су, у све већој мери држављани Србије.⁴⁷¹

Једна од важних улога у сузбијању и превенцији трговине људима припада и антитрафикинг центрима, који функционишу као невладине организације, едукују грађанство како да препозна, спречи да постану жртве трафикинга.⁴⁷²

3.2. Дужничко ропство као вид принудног рада

Многи закључци, подржани ставом да је принудни рад непримерен цивилизацијским тековинама и да, стога, нема места у XXI веку, односе се и на постојање ропства. Неосновано се сматра да је ропство, робовски рад, и пракса слична ропству феноменолошко питање прошлих цивилизација. Иако се ово питање занемаривало и готово игнорисало у пословном свету, сурова друштвена реалност се „оголила“ са првим Глобалним Извештајем Међународне организације рада о

⁴⁷⁰ Последњи покушај продаје ромске деце био је организован из Бугарске у Грчку. Наиме, 38-годишњи брачни пар из Бугарске организовао је одлазак 13 трудница у Грчку где су се и породиле и, уз помоћ адвоката продали бебе за усвајање. Цена једне бебе била је од 6.000 до 8.000 евра, а труднице су добијале тарифу од 5.000 евра. Углавном се ради о сиромашним женама ромског порекла које су продајом беба желеле да обезбеде егзистенцију. Агенција Ројтерс је пренела да су ухапшени имали добро разрађен посао у грчким болницама, обезбеђујући финансијску надокнаду за све умешане у трговину бебама. У случај су умешани и судије и адвокати. Интересантно је да су и сами ухапшени пре неколико година продали своје двоје деце у Грчкој.

Извештај В92, Танјуг, од 17. јуна 2009. године.

⁴⁷¹ У извештају о трговини људима за 2011. годину нашло се на „црној листи“ 13 држава међу којима: Куба, Иран, Мјанмар, С. Кореја, уз Либију, Зимбабве, Венецуелу, Саудијску Арабију, Јемен, и др. О томе више: State Department`s Human Trafficking Report 2011, Интернет:

<http://www.state.gov/g/tip/rls/tiprpt/2011/index.htm> (2011)

⁴⁷² Један од примера како препознати ситуацију у којој постајете жртва трафикинга, садржано је у низу потпитања:

- Да ли поседујете своја документа?
- Уколико сте имали документа да ли су вам одузета?
- Којим се послом бавите?
- Да ли је Ваша одлука да радите тај посао?
- Да ли сте плаћени за посао који радите?
- Да ли можете да напустите тај посао кад год желите?
- Да ли Вама или Вашој породици прете или Вас уцењују?
- Да ли сте закључавани или под сталном пратњом или присмотром?
- Да ли трпите физичко насиље?
- Да ли осећате знаке страха и/или депресије?

Са сајта организације Астра, доступно на Интернет: <http://www.astra.org.rs> (2010)

О трговини људима као кривичном делу видети и: С. Атанасов, Откривање, разјашњавање и доказивање кривичног дела трговине људима, Магистарска теза, Правни факултет Универзитета у Приштини (седиште К. Митровица), 2010.

принудном раду.⁴⁷³ Извештај је скренуо нарочиту пажњу на озбиљност проблема, и форме принудног рада у модерном свету, са „опаким новим лицима“.⁴⁷⁴ Од тада, Међународна организација рада настоји да мобилише светско јавно мњење промовисањем идеја о поштеној глобализацији, у којој народи (људи) заузимају примарно место, са пуним респектовањем основних стандарда рада отелотворених у Декларацији Међународне организације рада о основним принципима и правима на раду усвојене 1998. године.

Свакако да је дужнички рад, односно дужничко ропство једна од форми принудног рада који нарушавају савремене цивилизацијске постулате. Дужничко ропство потиче још из средњег века, а настаје као резултат модернизације феудалног система, када се дужници стављају у положај сличан ропском, услед немогућности да отплате своје дугове. Они су дужни да обављају рад који се од њих захтева док не отплате зајам.⁴⁷⁵ Околности које доводе до дужничког рада, тј. рада којим се настоји отплатити дуг према послодавцу, су различите. Најчешће се као узрок наводе: случајеви отплате зајмова или предујма за храну, стан, семе, алат и друге сврхе, за које радници узимају (зајме) новац од власника земљишта. Постоје случајеви дужничког рада узроковани наслеђеним дугом од родитеља, али су њему изложени и радници који су продати, они који су укључени у комерцијалну сексуалну индустрију и, они који раде у домаћинствима.⁴⁷⁶

Дужнички рад за разлику од многих других облика принудног рада, јавља се у прикривеном облику тако да није увек лако открити овакве случајеве. На пример, дужнички рад обично није повезан са неким другим недозвољеним радњама, као што је то случај са трговином људима, а не јавља се ни у посебно транспарентним облицима, као на пример, рад коришћен у оружаним снагама или рад осуђеника. Напротив, дужнички рад се веома често испољава у односима између два лица, а лице у подређеном положају обично није у могућности да предузме било шта у циљу поправљања тог положаја или је држано у уверењу да је тај његов положај у складу са законом.⁴⁷⁷

Усаглашавањем различитих студија, анализа и извора података, може се аргументовано рећи да, дужнички рад превасходно погађа сиромашан слој људи, и

⁴⁷³ ILO: *Stopping forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001, стр.1.

⁴⁷⁴ Као што је, на пример, трговина људским бићима настајала упоредо са приматним облицима. A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005, стр.1.

⁴⁷⁵ Они раде у тешким условима, за новац који је несразмеран уложеном труду. На пример, на југу САД после америчког грађанског рата, многи црнци и бели сиромашни фармери, познати као ситни закупци фарме (*sharecroppers*) често су били приморани да купују семе и намирнице од власника земље, које су отплаћивали летином. Цитирано према: М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић, Основи међународних људских права, нав. дело, стр.181.

⁴⁷⁶ Међународна организација рада, Смернице о радном законодавству, Женева, 2001, нав. дело, стр. 234.

⁴⁷⁷ Г. Обрадовић, Начело слободе рада (докторска дисертација), Правни факултет у Нишу, Ниш, 2006, стр. 70.

јасно се показује повезаност између принудног рада и изложености дуготрајним облицима дискриминације.⁴⁷⁸ У томе предњаче припадници ниже касте, племенски и домородачки народи, а у оквиру њих, дужничко ропство нарочито окупира раднике мигранте, жене и децу. Постоји шири консенсус у академским круговима да радници најчешће приступају уговарању дужничког рада како би спречили акутно сиромаштво или глад. Мада, подаци МОП-а указују да дужнички радници такође живе у енормном сиромаштву док су дужници.⁴⁷⁹

Дужнички рад је претежно заступљен у Индији и другим земљама јужне Азије. Број од 522 милиона сиромашног становништва овог дела света, потврђује да дужничке раднике несумњиво прати екстремно сиромаштво. Такође, у Боливији, Бразилу, Перуу, Филипинима раде у разним секторима неформалне економије, укључујући пољопривреду, каменоломе, обраду камена, индустрију свиле, пчеларство, ткачнице, радионице за израду опеке и пиринчана поља. У Пакистану, на пример, према сазнањима од ослобођених дужничких радника утврђено је да су већина њих, која је била изложена екстремним условима експлоатације, припадници доњих – нижих касти или верских мањина.⁴⁸⁰ Многи радници у неформалном сектору су немоћни да се успешно изборе са ризицима и економским депресијама (потресима), и имају само неколико начина да намире своје свакодневне основне потребе. Новчане позајмице (задуживање) су често једини начин да се избегне сиромаштво, оскудица али тај пут најчешће води ка дужничком ропству.

Овај вид савременог ропства представља кршење елементарних људских права, стога се изричито забрањује међународним инструментима. Тако, члан 11. Међународног пакта о грађанским и политичким правима, и члан 1. Четвртог протокола на Европску конвенцију о људским правима, забрањују дужничко ропство прописујући да се „нико не може лишити слободе само зато што није у стању да испуни уговорену обавезу“. Дужничко ропство значи право повериоца да дужника лиши слободе одлуком државних органа, у случају да он није у стању да плати дуг. Оваква мера односи се само на обавезе које настану из уговора, а не и на обавезе које проистичу из закона.

Стремљења Међународне организације рада ка елиминисању дужничког рада и праксе која води дужничком ропству резултирало је сетом конвенција које у највећој мери регулише систем плата и исплата зараде. Ова питања су предмет интересовања Међународне организације рада у склопу реализације два начела. Прво је „за једнак рад једнака плата“ без обзира на пол. Дакле, изједначавање мушке и женске радне снаге у награђивању. Друго начело је везано за утврђивање гарантовања и заштите минималних плата.⁴⁸¹ Нормативну делатност у овој области Међународна организација рада је започела 1928. године усвајањем Конвенције бр. 26 о установљавању метода за одређивање минималних надница и Препоруке бр. 30 о примени метода за одређивање минималних надница. Затим, Конвенција бр. 95 из 1949. године која се односи на заштиту плата, Конвенција бр. 99 из 1951. године о одређивању минималних надница у

⁴⁷⁸ A global alliance against forced labour, нав. дело, стр.31.

⁴⁷⁹ Нав. дело, стр. 31 и 32.

⁴⁸⁰ Combating Forced Labour, A Handbook for Employers & Business, исто, стр.36.

⁴⁸¹ Р. Пешић. Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 139.

пољопривреди, Конвенција бр. 117 из 1962. године која се односи на основне циљеве и стандарде социјалне политике, као и Конвенција бр. 131 из 1970. године која се односи на одређивање минималних плата. Ниједна конвенција нема функцију ревидирања претходне.

Конвенција бр. 95 о заштити плата из 1949. године са Препоруком бр. 85 разрађује појам „плате“ (чл.1) тако да он означава: *назив или ма који начин обрачуна накнаде или зараде погодне да буде процењена у готовом новцу и одређена уговором или националним законом који је дужан, на основу уговора о раду, писаног или усменог, послодавац да даје раднику било за извршени рад или пре извршења, било за учињену услугу или пре извршења услуге*. Према члану 5. Конвенције, принцип исплате плате је „исплата непосредно заинтересованом раднику“.

Плате које се исплаћују у готовом новцу биће исплаћене у монети по легалном законском курсу (чл. 3. ст.1). Конвенција дозвољава да се део плате исплати у природи (чл. 4. ст. 1). Исплата плате у облику алкохола или дроге је, по Конвенцији штетна и недозвољена. Давање у природи мора да: 1) служи личним потребама радника и њихових породица и да могу одговорати њиховим интересима, и 2) вредност датих престација мора бити довољна (пристојна) и праведна.

Конвенција забрањује послодавцу (чл. 6) да на било који начин ограничава слободу радника да располаже платом по његовој вољи.

Плате ће, према чл. 12, бити исплаћиване у одређеним временским интервалима. У случају стечаја или ликвидације радници имају имају статус повлашћеног повериоца.

У регулисању материјалног и социјалног статуса радника, и тиме елиминисању дужничког рада нарочито је важан допринос Конвенције бр. 117 о циљевима и мерама социјалне политике. Социјална политика, као део политике уопште која се води у једном друштву, има за циљ „предузимање одређених мера како би се обезбедили услови за живот и рад људи и да се стално унапређују ради постизања одређеног нивоа материјалног, социјалног и културног благостања“.⁴⁸²

Примарна интенција Конвенције бр. 117 о циљевима и мерама социјалне политике из 1962. године првенствено је: 1) добробит становништва; 2) развој становништва и 3) подстицање становништва у погледу друштвеног напретка (чл. 1. ст. 1). У циљу „побољшања животног стандарда“ који се има сматрати примарним циљем у планирању економског развоја Конвенција (чл. 2), инсистира да треба чинити све да се избегне разбијање породичног живота и традиционалних друштвених јединица. Према члану 3. Конвенције, једна од мера које треба да размотре надлежне власти ради остваривања наведеног циља је „елиминисање у што је могуће већој мери, узрока хроничне задужености и, ситуација које могу довести до задужења, а везана су за исплату плата“. Захтев је да се плата исплаћује у редовним интервалима, у законским средствима плаћања. Сходно томе, део четврти Конвенције посвећен регулисању награђивања радника, тј. платама, регулише: 1) утврђивање минималних плата; 2) исплате зарађених плата; 3) обавештење радника о својим правима у погледу плата, и др. Сугерише се члановима да подстичу утврђивање минималних плата колективним уговором (чл. 10). Конвенција садржи одредбе о заштити права радника миграната, нарочито у погледу заштите плата, тј. упућује на закључивање споразума између

⁴⁸² Б. Шундерић. Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 211.

заинтересованих држава како би се омогућила заштита и предност не мања од оних које уживају радници који бораве у земљи запошљавања, и како би се предвиделе олакшице да радници мигранти пренесу део својих плата и уштеда кући (чл. 8. ст. 3).

Конвенција бр. 131 о утврђивању минималних плата из 1971. године са Препоруком бр.136 предвиђа да државе чланице ратификацијом преузимају обавезу да установе систем минималних надница (чл.1). Тај систем треба да обухвати све групе радника чији су услови запослења такви да би било оправдано да се обезбеди њихова заштита. Основна сврха „система минималних надница“ (сходно Препоруци бр. 136) је да се радницима пружи потребна заштита у погледу минималног дозвољеног нивоа наднице. То је, према Препоруци, један од елемента политике која за главни циљ има, борбу против сиромаштва и задовољавање основних потреба свих радника и њихових породица.

Међутим, треба рећи да за плате нису заинтересовани само радници и послодавци, него и владе.⁴⁸³ У предговору XIII одељка Версајског уговора се и тражи „обезбеђење наднице довољне за пристојан живот“. То је, у ствари, начело тзв. социјалне плате утврђено Универзалном декларацијом (чл. 23) и Пактом о економским, социјалним и културним правима.⁴⁸⁴ Има писаца који сматрају да је МОП веома мало учинила да конкретизује поменута начела о платама.

Питање плата (зарада) тангира интересе свих актера радног односа. Зарада и јесте битан елемент радног односа (онерозност), и један од најзначајнијих услова рада. Када се погледа ретроспектива историјског настанка и развоја радноправних норми, клицу налазимо у борби за: ограничење радног времена, наднице, заштиту на раду. И у савременој еволуцији радног права ова три сегмента су потенцијални узрок угрожавања социјалног мира. Обезбеђење наднице довољне за пристојан живот елиминисао први и примарни узрок дужничком раду – страх за егзистенцију. Тенденција Организације рада мотивисана је тежњом заштите радника, јер везаност дугом умањује преговарачку моћ радника и препушта их великом ризику експлоатације.⁴⁸⁵

Међународна организација рада није више усамљена у алармирању светске јавности на нове облике принудног, присилног рада и праксе сличне ропству.⁴⁸⁶ Указивање на проблем принудног рада, директно сагледавање разлога који воде присилном раду је врло ефикасан метод у искорењивању принудног рада. Мобилисање светског јавног мњења је практичан начин да се допринесе остваривању овог глобалног циља.

3.3. Радници запослени у домаћинствима у околностима принудног рада

Рад у кући, домаћинству, по својој природи свакако није принудни рад. Међутим, кућни радници раде у једној врсти изолације, услед чега је „вулнерабилност

⁴⁸³ Претходно нав. дело, стр. 327.

⁴⁸⁴ На основу прегледа нормативне делатности МОП-а може се запазити да је ова Организација најмањи број конвенција и препорука усвојила управо у области плата. Разлоге за овакво стање нормативне делатности у овој области налазе се у трипартитном саставу МОП-а у којој се пресликавају односи расподеле који су успостављени на нивоу држава чланица. Цитирано према: Б. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, нав. дело, стр. 326.

⁴⁸⁵ Исто.

⁴⁸⁶ Исто.

и степен изложености угрожавању ненадмашан у односу на друге раднике“.⁴⁸⁷ „Невидљивост рада“ кућних радника смањује могућност ефикасне правне заштите кроз формалне секторе установа за спровођење закона. Затим, ускраћеност од синдикалног чланства, синдикалне репрезентативности и других видова организовања унутар мреже друштвене заједнице,⁴⁸⁸ неки су од разлога због којих ова лица веома лако могу пасти као жртве принудног рада.

Рад кућног помоћног особља може се дегенерисати у најгоре облике принудног рада, уколико се прибегне дужничком ропству или трговини људима – или када је радник физички спречен да напусти кућу послодавца, или им задрже лична документа. И у мање драматичним околностима, рад у условима принуде/присиле је сам по себи тежак. Он је још тежих последица када су деца жртве злоупотребе рада. Такве околности доминирају код земаља у развоју, где најчешће девојчице, понекад и дечаки, проводе многе дане тешко радећи на приватним газдинствима, уместо да похађају школу.⁴⁸⁹ Ове појаве претенциозно напредују у урбаним подручјима, са децом која су намамљена из сиромашних сеоских подручја – као на пример у Бенину око 100.000 деце, на Хаитију око 250.000 деце.⁴⁹⁰

Нарочито је тежак положај и неизвесна судбина жена радника запослених у домаћинствима. Оне су угроженије и подложније околностима принудног рада (нарочито на Средњем Истоку, јер егзистира у најпримитивнијим формама). Често су изложене насиљу, укључујући силовање и/или тортуре. Иако упослени, кућни радници раде у изолацији, често нису обухваћени ни радним законодавством, што ствара предрасуде и препреке са којима се суочавају у покушају остваривања слободе удруживања. Додатне компликације настају када су радници у домаћинствима међународни мигранти. Да би механизам у откривању злоупотреба рада кућних радника и њихове заштите био ефикасан, неопходно је трансформисати улогу како судских тако и надзорних органа, пре свих инспекције рада. Заштита компетентности инспекције рада у мониторингу рада кућних радника и другим прописима, допринеће већој слободи делања инспектора, јер право својине, штити физичка лица – послодавце радника који раде у домаћинству од неповредивости дома, штити од узнемиравања и нарушавања приватности поседа.⁴⁹¹ Инспектори рада претежно користе „фактор изненађења“ – долазак без најаве. Уколико добију сагласност да уђу, настављају са истрагом. У том смислу, велика је помоћ локалних заједница, медија (hotline) у прикупљању битних информација.⁴⁹² Отежавајућа је околност да су откривени случајеви ангажовања дипломатских и међународних службеника у прикривању незаконитих радњи у поступању са овим радницима и одвлачење пажње медија са тешког положаја слугу на домаћинствима, који су држани у положај налик ропском.

⁴⁸⁷ ILO: *Stopping forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001, нав. дело, стр. 30.

⁴⁸⁸ *Stopping forced labour*, нав. дело, стр. 20.

⁴⁸⁹ Исто.

⁴⁹⁰ Исто.

⁴⁹¹ *Forced Labour and Human Trafficking, A Handbook for Labour Inspectors*, International Labour Office, Geneva, 2008, стр. 35.

⁴⁹² Исто, стр. 34 и 35.

Изолација многих радника у домаћинствима, језичка баријера, недостатак стручног образовања, непостојање свести о сопственим правима и правима на раду чини их посебно „осетљивим“ и подесним за злоупотребу кроз трафикинг и принудни рад. Препорука је Међународне организације рада да механизми спровођења закона о радницима у домаћинству треба да укључују и оне чија је намена да се позабаве трговином људима у експлоатацији миграната принудним радом, у случају рада деце у домаћинству, одредбе о примени закона које се односе на најгоре облике рада деце и одредбе усмерене на елиминацију дечјег рада уопште.⁴⁹³ Ургентност проблема, масовност у све већој злоупотреби права радника на домаћинствима резултирало је предлогом на 99. седници Опште конференције Међународне организације рада, јуна 2010. године да се заштити ових лица да форма конвенције – Конвенције о пристојном раду за раднике запослене у домаћинствима.

Закон о раду Србије посебно регулише заснивање радног односа са кућним помоћним особљем (чл. 45). Закон чини значајан помак у погледу исплата зараде кућном особљу. Наиме, предвиђа се могућност да се уговором о раду исплати део зараде и у натури (чл. 45. ст. 2.). У циљу заштите ових радника, а сходно Конвенцији бр. 95 о заштити зараде, Закон утврђује најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу, и не може бити нижи од 50%.⁴⁹⁴ Како би се смањила „невидљивост“ и рад на црно ових радника, Закон прописује обавезу регистровања уговора о раду код надлежног органа локалне самоуправе.⁴⁹⁵

3.4. Принудни рад коришћен од стране оружаних снага

Одређени облици обавезног службовања који, имају атрибуте „принудности и присиле“, искључују се из опште дефиниције принудног или обавезног рада, као изузеци – према члану 2. ст. 2. Конвенције бр. 29 (1930). У основи, то су два манифестациона облика рада у оружаним снагама, која се „за потребе ове Конвенције“ искључују из њеног оквира. Чланом 2. Конвенције прописано је да се „израз принудни или обавезни рад“ не односи на: сваки рад или услугу који се захтевају на основу закона о обавезном служењу војног рока а који имају чисто војнички карактер,⁴⁹⁶ и

⁴⁹³ Међународна организација рада, Смернице о радном законодавству, нав. дело, стр. 265.

⁴⁹⁴ За време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу (чл. 45, ст. 6). Таквом регулативом се избегава нереално и неадекватно вредновање рада помоћног кућног особља, јер се нереално процењује део зараде који се исплаћује у натури. Вредност дела у натури мора се, према Закону о раду (чл. 45, ст. 4.) изразити у новцу.

⁴⁹⁵ У нашој радноправној пракси, немамо изграђену „културу“ уговора о раду. И радници запослени код физичких лица и у радном односу код правних лица, често немају закључене уговоре о раду. Најчешће раде по ad hoc систему. Односно, када се врши инспекцијски надзор, уколико запослени нема уговор о раду, неретко, даје се могућност послодавцу да их накнадно достави. Тиме је начињен правни апсурд, и својеврстан нонсенс, јер Закон о раду прописује обавезу закључивања уговора о раду пре ступања на рад (чл. 32.) и обавезу послодавца да у року од 15 дана од дана ступања на рад, достави запосленом фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (чл.35), у супротном казниће се прекршајно сходно чл. 273, т.1) и 2). Сасвим су јасне претензије да се рад помоћног особља претвара у „рад на црно“, под покровитељством инспекције рада, која иначе по дефиницији спроводи надзор и контролу у домену рада и примене законодавства о раду.

⁴⁹⁶ Чл. 2, ст. 2, (а). Услов да обавезан рад буде „чисто војног карактера“, усмерен је на спречавање ангажовања регрута у јавним радовима, у смислу одредаба Члана 1(б) Конвенције бр. 105 о

било који рад или услуга који се захтевају у ванредним случајевима, односно у случајевима рата,... и генерално, било какве друге околности које могу угрозити егзистенцију или благостање целе популације или једног њеног дела (чл.2, ст. 2, (д)).

Дакле, поред „чисто војничког карактера“ други облик овог принудног рада се примењује према цивилном становништву. У пракси је био веома раширен у Гватемали 80-их година, прошлог века. Данас, неприкосновен положај на лествици екстремних случајева принудног рада заузима Мијанмар.⁴⁹⁷ Ситуација у Мијанмару је, због своје озбиљности, изискивала надзор од стране овлашћених тела МОР-а. Истражна Комисија је пронашла обиље доказа који сведоче о суровом коришћењу принудног рада, наметнутог цивилном становништву од стране власти и војних снага Мијанмара. Принудни рад је изнуђиван за одбрану, изградњу и одржавање војних кампова, остале радове у подршци војсци, рад на пољопривредном земљишту, и други производни процеси предузети под ауторитетом државе или војске, изградња и одржавање путева и железница, други инфраструктурни радови. Некад је овај вид принудног рада наметнут и за стицање профита физичких лица. Принудни рад у Мијанмару спречава фармере да располажу и користе добра са својих имања, и децу одваја од похађања школе. Такав рад највише погађа раднике без земље и сиромашније делове становништва. Принудни рад у овом смислу, у великом обиму обављају и жене, деца и старије особе, исто као и лица неспособна за рад.⁴⁹⁸

Изражавајући општу решеност у настојању за унапређење и заштиту права детета, на двадесет шестој Међународној конференцији Црвеног крста и Црвеног полумесеца у децембру 1995. године, између осталог, препоручено је да стране у сукобу предузимају све могуће кораке како би се обезбедило да деца млађа од 18 година не учествују у непријатељствима. Ради јачања даље имплементације права признатих Конвенцијом о правима детета (1989), постоји потреба да се повећа заштита деце од учествовања у оружаном сукобу. Усвајањем факултативних протокола уз Конвенцију о правима детета о учешћу деце у оружаним сукобима подиже се старосна граница за регрутовање лица у оружане снаге и њихово учешће у непријатељствима.⁴⁹⁹ Како би се обезбедили „најбољи интереси детета,“ заштићени су међународним правом и објекти где обично борави знатан број деце, као што су школе и болнице.

О принудном раду у оружаним снагама Устав Србије је истих опредељења. Прописано је: „Принудним радом се не сматра рад или служба лица на издржавању казне лишења слободе, ако је њихов рад заснован на принципу добровољности, уз новчану надокнаду, рад или служба лица на војној служби, као ни рад или служба за

укидању принудног рада (1957), која забрањује употребу принудног или обавезног рада „као средства мобилизације и коришћења радне снаге у сврхе економског развоја“. Регрути као и сви други грађани, могу бити позвани да раде у случајевима непредвиђених околности-виша сила. Како је предвиђено Чланом 2, ст. 2 (д) Конвенције бр. 29. О томе више: *Abolition of forced labour...*, 1979, оп. цит, пара. 25-32.

⁴⁹⁷ *Stopping forced labour*, нав. дело, стр. 50.

⁴⁹⁸ Терет принудног рада је такође, посебно велики за не-бурманске етничке групе, нарочито у зонама где је јако присуство војних снага, и за муслиманске мањине. О томе: *Stopping forced labour*, нав. дело, стр. 44-46.

⁴⁹⁹ Усвајање Римског статута Међународног кривичног суда, посебно је значајно квалификовање регрутације или мобилизације деце која су млађа од 15 година или коришћење деце за активно учешће у непријатељствима у међународним и немеђународним сукобима – као ратног злочина.

време ратног или ванредног стања у складу са мерама прописаним приликом проглашења ратног или ванредног стања (чл.26. ст.4.)“ . „Лице није дужно да, противно својој вери или убеђењима, испуњава војну или другу обавезу која укључује употребу оружја. Лице које се позове на приговор савести може бити позвано да испуни војну обавезу без обавезе да носи оружје, у складу са законом“ (чл. 46.).

Комисија и Суд за људска права одбацили су неколико представки поводом одредбе члана 4. ст. 3(ц) Европске конвенције о људским правима којом се из дефиниције „принудног или присилног рада“ искључује служба особа ослобођених војне обавезе због приговора савести, у земљама које такав приговор признају. Ова одредба не обавезује ниједну високу страну уговорницу да призна приговор савести, ни да ослободи приговараче алтернативне службе за период који одговара времену које војни обвезници проводе извршавајући своју обавезу.⁵⁰⁰

3.5. Учешће у јавним радовима

Присилно учешће у јавним радовима је појавни облик принудног или обавезног рада који треба разликовати од толерисаних облика рада или услуга који су:

- део нормалних грађанских обавеза становника потпуно независне земље;
- и од рада или услуга које се захтевају у ванредним случајевима, односно рата, несрећа које су се десиле или предстоје, као што су пожар, поплаве, тј. више силе.⁵⁰¹

Многе друштвене заједнице имају дугогодишње традиције учешћа у добровољном раду, укључујући и узајамне, реципрочне аранжмане у којима породице помажу једне другима у пољопривреди и другим пословима. Савремени домашај овакве праксе видљив је у Африци и Азији, али се примери могу наћи свуда у свету. Врло је битно да пракса, као што су „минималне комуналне услуге“ или „нормалне грађанске обавезе“, не „маскирају“ околности које су у основи принудан или присилан рад.⁵⁰² У суштини, у многим друштвима телесно и радно способни појединци су принуђени да учествују у одређеним аспектима развоја заједнице или чак националног развоја. У неким деловима Азије захтева се обавезно учешће у јавним радовима. Често под изговором да то изискују културне потребе или у циљу бржег економског развоја.⁵⁰³ Такав пример је Мијанмар и Вијетнам. У Вијетнаму, на пример, у законодавству се јасно прави разлика између дефинисања принудног рада и дефинисања „дужности“ јавних радова за све грађане Вијетнама. На основу законодавства усвојеног јануара 2000. године, сви одрасли мушкарци испод 45 година живота и одрасле жене испод 35 година живота обавезни су да десет дана у току године проведу на јавним радовима.⁵⁰⁴ Камбоџа је мерама усвојеним фебруара 1994. године прописала сличну обавезу. Наиме, утврђено је 15 дана у току године обавезног рада на иригационим пословима. Ових примера има у бројним афричким земљама, где

⁵⁰⁰ D. Gomien, Short guide to the European convention on human rights, нав. дело, стр. 19.

⁵⁰¹ Према чл. 2, ст. 2, тачка (а) и (д), Конвенције бр. 29 (1930).

⁵⁰² *Stopping forced labour*, нав. дело, стр.19.

⁵⁰³ Исто, стр. 50 и 51.

⁵⁰⁴ Исто.

национална регулатива или локални прописи предвиђају неке форме обавезне обраде земље, и друге облике принудног рада или услуга.⁵⁰⁵

Сличне примере имали смо и у домаћој послератној пракси у изградњи земље (бројне Омладинске радне акције у циљу обнове ратом порушене земље).

3.6. Принудни рад као саставни део нормалних грађанских обавеза и у случају ванредних околности

Свака држава чланица која ратификује Конвенцију бр. 29 преузима обавезу да укине употребу принудног или обавезног рада у свим његовим облицима. Конвенција оставља могућност да надлежна власт државе изузетно уведе принудан или обавезан рад и то „једино за јавне сврхе и као изванредна мера“ (чл. 2, ст. 2). Том одредбом се одређени облици „обавезног службовања“ искључују из оквира „принудног или обавезног рад, јер се подводе под „грађанске обавезе“, „ванредне околности“, „минималне комуналне услуге“, а то су: 1) било који рад или услуга који су саставни део нормалних грађанских обавеза становника потпуно независне државе;⁵⁰⁶ 2) било који рад или услуга који се захтева у ванредним случајевима, односно у случају рата, несрећа које су се десиле или непосредно предстоје, као што су пожар, поплава, глад, земљотрес, велике епидемије и сточне заразе, најезда животиња, инсеката или биљних штеточина, и генерално било какве околности које могу угрозити егзистенцију или благостање целе популације или једног њеног дела;⁵⁰⁷ 3) ситни сеоски радови, тј. радови који се изводе у непосредну корист заједнице,⁵⁰⁸ ..., и др.

Свака власт која је овлашћена да наложи „принудан или обавезан рад“ може то учинити, само ако се претходно увери: 1) да је услуга или рад који се треба извести од непосредног и важног интереса за заједницу која је позвана да га изведе; 2) да су услуга или рад актуелни или хитно потребни; 3) да је било немогуће да се набави добровољна радна снага за извођење те услуге или рада и поред тога што су биле понуђене наднице и услови рада у најмању руку равним онима, који су уобичајени у заинтересованој територији за сличне услуге и радове; 4) да из рада или услуге неће резултирати претежак рад за садашње становништво, с обзиром на расположиву радну снагу и његову способност да предузме тај рад (чл. 9. Конвенције). Циљ одредбе је увођење обавезног рада искључиво, и само у циљу „чисто јавног карактера“, са индигнацијом спречавања ангажовања радне снаге у корист појединца, друштва, у сврхе економског и националног развоја или приватних правних лица.

⁵⁰⁵ *Stopping forced labour*, исто.

⁵⁰⁶ Члан 2, ст. 2 (б).

⁵⁰⁷ Члан 2, ст. 2 (д). Појам ванредног стања подразумева изненадне, непредвиђене догађаје који захтевају хитне акције. Овлашћење да се ангажује радна снага треба да буде ограничено на стварна ургентна стања.

⁵⁰⁸ Члан 2, ст.2 (е). „Споредне комуналне делатности“ Конвенција изузима из својих одредби ако су такве врсте да их обавља члан заједнице у директном интересу те заједнице, и да су чланови заједнице или њихови директни представници директно консултовани у вези са потребама таквих делатности. Ове делатности морају да буду „споредне делатности“, тј. да се односе примарно на послове одржавања и – у изузетним случајевима изградње извесних објеката намењених побољшању друштвених услова саме заједнице (мала школа, амбуланта, и сл.).

Приликом ангажовања радне снаге у сврхе овог облика принудног или обавезног рада, надлежне државне власти морају поштовати привредне и социјалне потребе нормалног живота дотичне заједнице. Под тим се подразумева (између осталих услова),⁵⁰⁹ одржавање у свакој заједници броја одраслих људи неопходно потребних за породични и друштвени живот. У том случају, ослобађани су обавезе: школско особље, ученици и професори, као и административно особље уопште. Само способни и одрасли мушкарци могу бити подвргнути принудном или обавезном раду. Они не смеју бити млађи од 18 година ни старији од 45 година живота (чл. 11. Конвенције бр. 29).

У погледу услова рада они морају бити исти као и за слободни рад.⁵¹⁰ Време за које се лице може ангажовати на принудан или обавезан рад је ограничено. За сваки период од 12 месеци време трајања принудног рада неће смети да пређе 60 дана (чл.15). Сваком лицу које је подвргнуто ма ком облику принудног рада мора се дати један дан за недељни одмор.

Принудни или обавезни рад мора бити плаћен, награђен у новцу и у надницама. Оне не смеју бити ниже од надница које се исплаћују радницима у крају у коме су уполсени, ни од оних у крају из кога су регрутовани. Наднице се исплаћују директно раднику. Од плаћања се изузима обавезан рад који је наложен као порез и који се захтева за обављање радова од јавног интереса.

Законодавство о накнади штете у несрећним случајевима или за случај болести, које је на снази на заинтересованој територији примењује се и на лица подвргнута принудном или обавезном раду, под истим условима као и на слободне раднике (чл. 15. ст. 1).

У погледу осталих облика рада или услуга које су саставни део нормалних грађанских обавеза становника потпуно независне државе је и учествовање у раду судске пороте и дужност да се помогне лицу у опасности.⁵¹¹ Затим, то су и обавеза служења војног рока, као и помоћ у случајевима непредвиђених догађаја и споредне комуналне делатности (чл. 2. ст. 2. (д) и (е)).

Насупрот Конвенцији бр. 29 о принудном раду, Конвенција бр. 105 о забрани принудног рада (1957), у члану 1(б) „...забрањује употребу принудног или обавезног рада као средства за мобилизацију и коришћење радне снаге у сврхе економског развоја“.

Нешто флексибилније су одредбе прописане Међународним пактом о грађанским и политичким правима (1966). Члан 8. ст. 3. забрањује принудни или присилни рад, али додаје да се ово не односи на земље у којима се може изрећи казна принудног рада за неке злочине.

Са аспекта допустивости принудног рада Европска конвенција о људским правима је знатно напреднији међународни инструмент, јер у чл. 4, ст. 2. Конвенције, изричито се наглашава „ни од кога се неће тражити да обавља присилни или принудни рад“. Европска конвенција о људским правима (чл. 4.) дивергентним приступом

⁵⁰⁹ О томе више: Б. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 167 и даље.

⁵¹⁰ Посебни услови, с обзиром на специфичност делатности, утврђују се у области: 1) извођења грађевинских радова (чл.17); 2) преноса лица или робе (чл.18); 3) за примену принудног рада у обрађивању земље (чл. 19).

⁵¹¹ ILO: Abolition of forced labour..., 1979, нав. дело, пара. 34.

одређује присилни рад. У том смислу појмовно разликује облике „ропства или ропског положаја“ и „принудног или присилног рада“.

Генерално узев, уз мање више реторичке разлике, забрана ропства и принудног рада је апсолутна, али је употреба принудног или присилног рада подвргнута изузецима. Они су засновани на идеји општег интереса, социјалне солидарности и онога што спада у уобичајене или редовне околности.⁵¹² Ова два облика своде се на недобровољност одређеног рада или услуге, који се врше привремено или као допуна других обавеза и грађанских околности.⁵¹³ Према Европској конвенцији облици рада који се не сматрају принудним (чл. 4, ст. 3, (а-д)) су:

а) рад уобичајен у склопу лишења слободе у складу са одредбама члана 5. ове Конвенције или у току условног отпуста;

б) било каква служба војне природе, или, у земљама у којима се признаје приговор савести, службу која се тражи уместо извршавања војне обавезе;

в) рад који се изискује у случају ванредног стања или природне непогоде који прете опстанку или добробити заједнице;

г) било какав рад или услуга који сачињавају саставни део уобичајених грађанских дужности.

О употреби принудног или обавезног рада (као изузетак) за сврху нормалних грађанских обавеза, изјаснио се и Европски суд за људска права. Наиме, Европска комисија и Суд имали су пред собом изванредан број случајева у погледу примене члана 4. ст. 2. којим се забрањује принудни и присилни рад, и члана 4. став 3. у погледу изузетака у односу на ову општу забрану. Један од интересантних примера је случај *Van der Mussel (Van der Mussele) против Белгије* (1983). Млади белгијски адвокат тврдио је да његова обавеза да заступа сиромашне браћенике без накнаде за рад и трошкове, представља кршење чл. 4. ст. 2. Европске конвенције о људским правима. Суд се позвао на дефиницију „принудног рада“ из Конвенције бр. 29 (1930) Међународне организације рада, и нашао да нема кршења наведеног члана 4. Европске конвенције. Суд је, између осталог, указао да рад није био ван оквира нормалних обавеза, да је рад допринео професионалном развоју а обим послова није представљао велико оптерећење. Такође, указано је да систем одређивања заступника за сиромашна лица, јесте један од начина да се оствари зајамчено право на правног заступника (чл. 6. ст.3(ц), као „уобичајена грађанска обавеза“ према чл. 4. ст. 3(д) Европске конвенције.⁵¹⁴

У домаћем законодавству, а на основу уставних одредби о праву и дужности свих грађана да бране земљу, утврђене су конкретне обавезе грађана по основу одбране земље. Тако, Законом о одбрани⁵¹⁵ (чл. 47) је прописано право и дужност грађана да извршавају војну, радну и материјалну обавезу и учествују у цивилној заштити, у складу са законом, одлукама надлежних органа и плановима одбране. Радна обавеза се, према члану 50. Закона о одбрани, уводи у ратном и ванредном стању у државним органима, органима аутономних покрајина, органима јединица локалне самоуправе,

⁵¹² М. Пауновић, Б. Кривокапић, И. Крстић, Основи међународних људских права, нав. дело, стр. 184.

⁵¹³ D.Gomien, Short guide to the European Convention on human rights, нав. дело, стр. 17.

⁵¹⁴ D. Gomien, исто, стр. 18.

⁵¹⁵ „Службени гласник РС“, бр. 116/2007.

привредним друштвима, другим правним лицима, као и предузетницима. Радна обавеза се састоји у извршавању послова и задатака одбране, у складу с Планом одбране Републике Србије. „Радној обавези подлежу сви за рад способни грађани који су навршили 18 година живота до 65 година (мушкарци), односно до 60 година (жене), а нису распоређени на службу у Војсци Србије“ (чл. 51).⁵¹⁶ За време вршења радне обавезе, сва радно ангажована лица (и у државном органу, правном лицу, Војсци Србије) имају право на накнаду, у складу са законом и другим прописима којима су регулисани радни односи (чл. 52).

3.7. Рад осуђеника – правни основ и услови

Сврха извршења казне затвора је да осуђени током издржавања казне, применом система савремених васпитних мера, усвоји друштвено прихватљиве вредности у циљу лакшег укључивања у услове живота након издржавања казне како убудуће не би чинио кривична дела.⁵¹⁷ У том циљу, неспорна је улога рада ка ресоцијализацији и повратку осуђеног на колосек друштвено прихватљивог понашања.

„Рад нас ослобађа три велика зла: досаде, порока и оскудице“, тврдио је Волтер. Улога рада је неспорна, али спорна је квалификација обавезног рада који осуђеник обавља током издржавања заводске казне. Рад који обавља затвореник у оквиру извршења заводске санкције није вид запослења, и не може се подвести под систем класичног радног односа. Рад осуђеника нема једну од конституенти радног односа, а то је елемент добровољности. Са аспекта дефиниције радног односа као „лична, добровољна, радноправна, функционална веза радника, којом се запослени укључује у организовани процес рада код послодавца“, добровољност је битан елемент радног односа.⁵¹⁸ И када се осуђеник добровољно пријавио да ради, и тада не можемо говорити о „заснивању радног односа“, јер је „пристанак на рад“ осуђеника секундаран, у односу на примарност осуде – судске пресуде по основу које се примењују рад/обавеза рада као мера ресоцијализације.

Према Извештају Комитета Експерата „радна снага у затвору је у пуном смислу речи затворена радна снага, она ни законски ни практично нема приступ запослењу осим под условима који унилатерално постављају затворске власти. Стога је тешко или

⁵¹⁶ У случају проглашења ратног или ванредног стања, лица која су у радном односу дужна су да наставе обављање послова на свом радном месту, ако нису позвана на службу у Војсци Србије (чл.52). Уколико буду распоређена на друге послове и задатке или у друга правна лица, дужна су да поступе према достављеном распореду (чл.52. ст.2). Радна обавеза се не може утврдити родитељу који самостално врши родитељско право над дететом које није навршило 15 година живота или над малолетним дететом са сметњама у развоју или над пунолетним дететом над којим је продужено родитељско право...такође ни жени за време трудноће, лицу неспособном за рад, и у другим случајевима предвиђеним у чл.55. Закона о одбрани.

⁵¹⁷ Према одредби Закона о извршењу кривичних санкција Републике Србије (чл. 31). „Службени гласник Републике Србије“, бр. 85/2005.

⁵¹⁸ А. Балтић, Основи радног права, 1981, нав. дело, стр.8

чак немогуће, да се реконструишу услови слободног радног односа у одсуству уговора о раду и ван домена радног права“.⁵¹⁹

Иако се не могу применити критеријуми које диктирају услови слободног тржишта, остали услови, који се односе на аспект људских права на раду, могу се и морају применити. Основна људска права и слободе признати свим релевантним међународним актима припадају сваком, без икаквих разлика у погледу расе, боје коже, вере, језика, имовине, рођења, и других околности. Имају се у виду елементарна права и слободе који гарантују хуманост, достојанство, вредност и дигнитет људске личности, заштиту физичког и моралног интегритета, и друго. Ова права одликује универзалност, неотуђивост и морају се гарантовати и лицима осуђеним на издржавање заводских и других казни. У складу са општим идеалом права на рад, осуђени у погледу права и слобода ужива заштиту на раду сходно општим прописима.⁵²⁰

3.7.1. Основ за обавезни рад

Слобода избора занимања као један од елемената слободе радног односа представља најпоузданији индикатор добровољности рада. Са тог аспекта овај облик рада је присиљан. Међутим, принудан или обавезан рад лица на издржавању казне затвора изричито се не сматра принудним, изнуђеним радом. Рад осуђеника је искључен из дефиниције принудног рада Конвенције бр. 29, ако су испуњени услови, од којих се неки тичу *основе* за ову радну обавезу, а други *услова* под којима се рад кажњеника може користити. Према члану 4. став 2 (ц) Конвенције, принудним или обавезним радом не сматра се „рад или услуга који се захтевају од неког лица као последица осуде изречене судском пресудом, под условом да су тај рад или служба под надзором и контролом јавних власти и да такво лице није уступљено или стављено на располагање појединцима, друштвима или приватним правним лицима“.

Дакле, затворенику се рад може одредити само као последица казне, на основу правоснажне пресуде. Постојање пресуде је доказ о постојању кривице неког лица. Из тога следи да се обавезни рад не сме захтевати, чак ни као последица судске одлуке.⁵²¹ Такав став осигурава спровођење општих принципа о законитости поступања судских органа и праву оптуженог на правично суђење (чл. 6. Европске конвенције о људским правима), а то су: претпоставка невиности (до доказивања кривице), једнакост пред законом, право на одбрану, неретроактивност закона, независност и непристрасност суда, и други опште признати принципи процесног права.

⁵¹⁹ ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference (ILC), 89th Session, 2001, general observation, Convention No 29., para. 129-139.

⁵²⁰ Тако и одредба члана 96, Закона о извршењу кривичних санкција Републике Србије.

⁵²¹ Лица која су притворена, али нису осуђена, као што су затвореници који чекају на пресуду или особе задржане у притвору без суђења, имају право (али не и обавезу) да раде. A global alliance against forced labour, нав. дело, стр. 31 и 32.

3.7.2. Услови коришћења рада затвореника

Рад затвореника, према Конвенцији бр. 29, мора да се „обавља под надзором и контролом јавних власти“, а затвореник не сме бити „уступљен или стављен на располагање појединцима, друштвима и приватним правним лицима“.⁵²² Ови услови су кумулативни и независно се примењују.

Сасвим другачији став је заузела Европска комисија за људска права, и Европски суд за људска права. Мишљење је да рад затвореника који се обавља за приватно предузеће, према уговору склопљеним између њега и затворске управе, спада у рад који се нормално захтева од затвореника.⁵²³

У погледу *уступања затвореника*, један од најстаријих система у раду затвореника је „рад по уговору“. Овај термин означава системе у којима се рад затвореника изнајмљује приватним уговарачима (приватним лицима, друштвима или приватним правним лицима). Они обухватају: систем најамних уговора, систем општег уговора, систем посебних уговора. У основи уступања је расподела обавезе између државе и уговарача у погледу смештаја, објеката, исхране, плаћања рада.

Насупрот најамном аранжману, *стављање затвореника на располагање* је аранжман у коме приватна компанија не плаћа државним властима за коришћење услуга затвореника, већ напротив, добија дотације од државе за вођење приватног затвора. Затворенички рад може бити повезан са приватним ентитетима на много начина: затвореници могу радити са приватним субјектима у виду једне образовне шеме, обуке – тренинга; они могу радити у радионицама унутар затвора за производњу добара или робе коју продају приватна предузећа на отвореном тржишту; или могу радити изван затвора за приватна лица као део пре отпусног програма. Чести су примери да затвореници раде у приватним фирмама изван затвора током дана, а ноћу се враћају у затвор. Овакве форме намећу питање остваривања слободе удруживања.⁵²⁴ Степен утицаја оваквих аранжмана на слободно тржиште рада је огроман. Утицаји се и даље анализирају и одмеравају, јер пракса бележи стални пораст оваквих ангажмана. Нарочито је у порасту са приватним одржавањем затвора који постаје право међународно тржиште.⁵²⁵

Из економских разлога, бројне земље све више прибегавају приватизацији рада затвора. Под различитим аранжманима функционишу у свим областима, од сточарства и пољопривреде до производње компјутерских компоненти и ангажовања на авио резервацијама. Овакав развој, који креће од земаља у развоју и шири се рапидно ка другим земљама, подстакао је озбиљну забринутост „и у погледу основних права и у

⁵²² Уколико су надзор и контрола ограничени на генерално овлашћење да се врши периодична инспекција објекта, то само по себи не задовољава захтеве Конвенције у вези са надзором и контролом. ILO: Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, Report III (Part 1A), International Labour Conference (ILC), 89th Session, 2001, general observation, Convention No 29., para. 86 и 110.

⁵²³ Пресуда Европског суда за људска права од 18. маја 1971. године.

⁵²⁴ Prison – linked forced labour: Contemporary dilemmas, у: ILO: *Stopping forced labour*, Report of the Director-general, нав. дело, стр. 58 и 59.

⁵²⁵ Исто, стр. 59.

погледу нелојалне конкуренције“.⁵²⁶ Неке јурисдикције у САД имају успостављене приватне затворе и дозвољено уговарање рада затвореника изван затвора. Ова пракса је у порасту последње две декаде. Према процанама владе САД, приближно 77.000 лица (или око 4% укупне популације затвореника) су затворени у државним или локалним објектима у власништву или под управом приватних корпорација. Федерални затвори у САД-у имају праксу одржавања сајмова запошљавања за затворенике пред пуштање. У Тексасу се та пракса показала као веома успешна. На таквим сајмовима су вршене процене затвореника како се сналазе на разговору за посао, обучавани су вештинама вођења дијалога и обезбеђена им је помоћ у организовању разговора са потенцијалним послодавцем.⁵²⁷ У САД такође, поједине државе поред таквих сајмова запошљавања имају устаљену праксу да се за одређени рад повремено регрутује услуга лица унутар затворских зидина.⁵²⁸

Рад затвореника под пристојним условима је виђен од стране послодавачких организација као вишеструка предност за затворенике. Он може да испуни терапеутску функцију и игра важну улогу у одржавању постојећег и стицању стручног образовања и вештина и обезбеђује минимум прихода за затворенике и друштвено користан рад омогућује компензацију жртвама њихових злочина.⁵²⁹

Међународна конфедерација слободних синдиката (The International Confederation of Free Trade Union – ICFTU) је критиковала бројне аспекте таквог система. Оваква пракса је наишла на снажну осуду од стране синдикалних организација и у другим индустријским земљама, укључујући Аустрију, Аустралију, Француску, Нови Зеланд и Велику Британију, изражавајући бојазан због злоупотребе елементарних права затвореника који као радна снага раде за веома ниске зараде, услед недостатка адекватне заштите затвореника, који су претежно из мањинских група, као и због заштите радника на слободном тржишту, и заштите конкуренције.⁵³⁰

3.7.3. Међународна регулатива

Широм света раширена је пракса злоупотребе права осуђених лица. Под окриљем заводске казне затвореници су изложени израбљивању, експлоатацији, свирепости, искоришћавању, животу у нехигијенским, нехуманим условима. Унутар затворских зидина „под патронатом државе“ врше се најсуровије злоупотребе права у циљу економске експлоатације рада затвореника. На то упућују бројни случајеви затвореника који су одбијањем тако понуђеног рада губили могућност за раније ослобађање, лишавани привилегија и времена које проводе изван својих ћелија.⁵³¹

⁵²⁶ Исто.

⁵²⁷ Sylvia G. McCollum, Prison Job Fairs, Journal of Correctional Education, Vol. 49 n2, Jun 1998, стр. 85-89.

⁵²⁸ Иако федерални затворски систем не дозвољава приватне затворе или могућност да појединци буду доступни да раде за приватне компаније, 30 држава је озаконило уговарање рада затвореника изван затвора још од 1990. године. Цитирано према: *Stopping forced labour*, нав. дело, стр. 59 и 60.

⁵²⁹ Исто.

⁵³⁰ Исто, стр. 60.

⁵³¹ Исто.

Кључни изазов свакој држави је да обезбеди поштовање минимума стандарда у складу са људским достојанством за све затворенике. Општи концепт људских права почива на Општој декларацији Уједињених нација о људским правима, гарантовањем да свако људско биће има право на „живот, слободу и личну безбедност...” што значи да и осуђеним лицима припадају сва људска права и слободе, изузев оних која су ограничена самом казном. У погледу рада затвореника то подразумева, у најмањем, минималне стандарде у погледу плата, сигурности и здравља на раду, као и образовања, и друга основна права која имају радници на раду. Другим речима, пристојни услови рада за рад затвореника. Свакако да пристојан рад, у општем поимању, не може бити на исти начин дефинисан као и за раднике на слободном тржишту рада. Мора се имати на уму да први услов пристојног рада, слобода рада, није испуњена.

Први значајан документ у домену заштите права затвореника је Скуп минималних правила за поступање са затвореницима, који је усвојило Друштво народа, 1934. године. Најобимнији део овог сета правила посвећен је регулисању рада затвореника (тачка 71-76). Даљи помак у хуманизацији односа према затвореницима и савремени фундаментални правни инструмент у овом домену представљају Стандардна минимална правила за поступање са затвореницима усвојена у Женеви, 1955. године.⁵³² Сврха ових правила (како се истиче у уводу документа) није да у појединостима опишу неки узорни систем извршења казни. Овим се правилима једино настоји да се поставе принципи и правила добре организације извршења казне и праксе у поступању са затвореницима, инспирисана схватањима која су данас опште прихваћена, као и основним поставкама најбољих савремених система. Она треба да послужи као подстицај сталном напору да се преброде практичне потешкоће које стоје на путу њиховој примени, јер она представљају минималне услове прихваћене од УН.

Део први Минималних правила прописује да се правила примењују непристрасно. Не сме се правити разлика у поступању на основу неке предрасуде, нарочито на расу, боју коже, пол, језик, политичко и друго мишљење, и сл. У погледу рада осуђеника (тачка 71-76), Правила нормирају да су сви осуђеници подвргнути обавези рада, уз вођење рачуна о њиховим душевним и физичким способностима које ће утврдити лекар. Рад за време извршења казне не сме имати понижавајући карактер (тач. 71). Тај рад треба, у границама могућности, да буде такве природе да сачува или повећа њихову способност да после пуштања на слободу часно зарађују за свој живот.

Потребно је обезбедити корисно стручно образовање затвореницима који могу да га користе, а нарочито млађим затвореницима. У границама које одговарају рационалној стручној селекцији, или потребама администрације и заводске дисциплине, затвореницима треба омогућити да изаберу врсту посла који желе да раде (тач. 71, (6)). Међутим, интерес затвореника и њихово стручно образовање не треба да буде подређено жељи да се оствари добит од рада затвореника.

Индустријским погонима и економијама казних завода треба да руководи, првенствено управа казних завода, а не приватни предузимачи. Кад су затвореници

⁵³² Усвојена на првом конгресу Уједињених нација – за превенцију криминалитета и поступак са преступницима, одржаном у Женеви, 1955. године и потврђено од Економско-социјалног савета резолуцијама бр. 663ц (XXIV) од 31. јула 1957. године и бр. 2076 (LXII) од 13. маја 1977. године.

Не подлежу ратификацији јер нису међународни уговори.

потребни за послове који не стоје под контролом управе, они треба да остану под надзором особља казненог завода.⁵³³ Лица за чији се рачун изводи рад, осим ако се рад изводи за друге државне установе, треба да плате администрацији нормалну уобичајену надницу за рад, водећи увек рачуна о учинку сваког затвореника (тач.73, (1) и (2)).

Мере предострожности које су прописане ради заштите, сигурности и здравља слободних радника треба исто тако предузети и у казним заводима (тач. 74). О накнади штете затвореницима за несрећне случајеве при раду и за професионална обољења, треба се односити под истим условима који по закону важе за слободне раднике.

Максимални број радних часова затвореника, дневно или недељно, треба да буде утврђен законом или административним правилником, водећи рачуна о прописима или локалним обичајима који се примењују на слободне раднике. Овако утврђени часови треба да оставе један дан одмора недељно и довољно времена за наставу и остале делатности које су предвиђене за поступање и преваспитавање затвореника (тач.75).

Рад затвореника треба да буде правично награђен. Правилником треба дозволити затвореницима да употребе бар један део своје награде за куповину одобрених предмета намењених за њихову личну употребу, а да други део награде пошаљу својој породици. Правилником треба такође предвидети да један део награде администрација задржи како би се створила уштеда која ће се предати затворенику када буде пуштен на слободу (тач. 76).

На европском нивоу, са аспекта заштите људских права најефикаснији систем установљен је Конвенцијом о људским правима Савета Европе из 1950. године. Конвенција је значајна и за положај лица лишених слободе, јер уводи до сада најпотпунији систем заштите људских права оличен у Европском суду за људска права.⁵³⁴ *Sedes materia* одредбе Конвенције су много шире у односу на потребе заштите права затвореника. То је донекле надомештено усвајањем Европске конвенције о спречавању мучења и нехуманих или понижавајућих казни или поступака 1987. године.⁵³⁵

За разлику од Европске конвенције о људским правима и Европске конвенције о спречавању мучења и нехуманих или понижавајућих казни или поступака, *Европска затворска правила*, донета 1987. године⁵³⁶ и Препорука бр. Р(87)3, утврђују детаљан систем правила за заштиту лица лишених слободе у европским земљама. Ова правила

⁵³³ У неким земљама, извесни затвореници могу, нарочито у периоду који претходи њиховом пуштању из затвора, да добровољно прихвате запослење код приватних послодаваца, под условом да ће имати нормалну плату и социјално осигурање, сагласност синдиката. За такав вид упошљавања од битне је важности „формални пристанак затвореника“. Пристанак затвореника подразумева квалитет воље у смислу да пријава за рад није дата под претњом „губитка права, смањење привилегија или предности, или чак распоређивањем на било који принудни рад који се легално може наметнути“.

⁵³⁴ Конвенцијом је дозвољена активна легитимација пред судом и грађанима појединцима (дотад резервисана само за државе). Могућност подношења индивидуалних представки појединцима пред Судом за људска права поводом повреде права утврђених Конвенцијом о људским правима, условљена је претходном употребом свих расположивих средстава заштите пред националним судовима и роком од шест месеци од дана доношења последње правноснажне одлуке у том предмету.

⁵³⁵ „Службени лист СЦГ“ - Међународни уговори, бр. 9/2003.

⁵³⁶ European Prison rules, Council of Europe, Recommendation No. R (87) 3, Committee of Ministers of the Council of Europe, Strasbourg 12. 2. 1987.

немају легислативни карактер, али је њихова примена гарантована кроз активност Европског комитета за сарадњу у области извршења казне затвора.⁵³⁷

У вези са Затворским правилима, Комитет министара је 11. јануара 2006. године на 952. седници заменика министара, усвојио Препоруку R (2006)2,⁵³⁸ будући да је Препоруку бр. R (87)3 о Европским затворским правилима требало знатно ревидирати и ажурирати, како би одражавала промене до којих је дошло у казненој политици, пракси кажњавања и управљањем затворима у Европи.

Доношење Препоруке R(2006)2, Комитет министара је, како се наводи у уводном делу препоруке, имао у виду значајне друштвене промене које су утицале на важне догађаје у казненој области у Европи у протекле две деценије, ослањајући се на Минимална затворска правила УН, Европску конвенцију о људским правима и судску праксу Европског суда за људска права, и имајући у виду рад Европског комитета за спречавање мучења и нечовечног и понижавајућег поступања или кажњавања. Препорука R(2006) – Део I, прописује: „Према свим лицима лишеним слободе поступа се уз поштовање њихових људских права“. Рад у затвору се према Препоруци R(2006)2, сматра позитивним аспектом затворског режима и никада се не сме користити као казна (тач. 26.1). У ту сврху затворске власти морају настојати да обезбеде довољно корисног посла за затворенике. У складу са правилом 13, у погледу забране дискриминације по ма ком основу, не сме бити дискриминације ни на основу рода.

Препорука указује да се рад, који обухвата стручно оспособљавање обезбеђује за затворенике који могу од тога да имају користи и нарочито за млађе затворенике (правило 26.5).

Затвореници морају да добију накнаду за свој рад. Укључивање финансијске зараде од делатности у затвору, мора се руководити интересом затвореника, који не сме да буде подређен том циљу.

Затвореници могу да троше барем један део зараде на одобрене артикле за сопствену употребу и да део зараде намене за своју породицу (тач. 26.11)

Максимални број сати рада дневно и недељно утврђује се у складу са локалним правилима или обичајима који регулише запослење слободних радника. Минимум један дан одмора недељно и довољно времена за образовање и остале активности (правило 26.16).

Затвореници имају одговарајућу здравствену заштиту на раду која не сме бити слабија од оне коју уживају запослени ван затвора. Према Препоруци, мора се обезбедити да се затвореници у случају повреде на раду или професионалног обољења, адекватно обештете, односно под условима који нису неповољнији од оних за запослене ван затвора. Правила прописују, да затвореници који раде треба да буду обухваћени националним системом социјалног осигурања.

Одредбе Закона о извршењу кривичних санкција су у великој мери усклађене са наведеним препорукама.⁵³⁹ Тако, члан 65. Закона – „Право осуђеног на човечно

⁵³⁷ Комитет министара Савета Европе доноси Затворска правила као ревизију Европских стандардних минималних правила усвојених 1973. године.

⁵³⁸ Стандарди и аспекти казнене политике и праксе садржани су у осталим препорукама Комитета министара Савета Европе.

⁵³⁹ Постоје оправдане примедбе на рачун легислативе и заштитних норми о раду затвореника. Основано се указује да одредбе у већој мери штите рад затвореника (лица које је правоснажно осуђено за

поступање“ прописује да свако мора поштовати достојанство осуђеног. Нико не сме угрозити телесно и душевно здравље осуђеног.

Према чл. 86. осуђеник има право на рад и права на основу рада. Радно способни осуђени има право и обавезу да ради. Сврха тога је да осуђени стекне, одржи и повећа своје радне способности, радне навике и стручно знање.

Рад осуђених мора бити сврсисходан и не сме бити понижавајући. Постизање економске користи од рада осуђених не сме штетити остваривању сврхе тог рада (чл.87).

Врста посла одређује се према психичким и физичким способностима, стручним квалификацијама, израженим жељама осуђеног и према могућностима завода (чл. 88).

Члану 89. Закона, нормирана је могућност да се осуђени упошљава у заводу или изван завода. Заводу припада тржишна накнада за рад осуђених изван завода.

Осуђени има право на ограничено радно време. Радно време осуђеног може трајати до четрдесет сати недељно, а изузетно може трајати и дуже, под условима одређеним законом (чл. 91).

Рад осуђеног не урачунава се у радни стаж (чл. 92).

Осуђени има право на накнаду за рад, која се исплаћује једном месечно. Накнада за рад износи најмање 20% од ниже цене рада у Републици Србији, с тим да се за рад дужи од пуног радног времена увећава за 50% (чл. 93).

Осуђени може, сходно члану 95. слободно располагати са 70% накнаде и награде за рад, а остатак му се оставља на штедњу.

Осуђени ужива заштиту на раду сходно општим прописима (чл. 96). Има право на дневни, недељни и годишњи одмор сходно општим прописима. Годишњи одмор користи се у посебним просторијама завода. За време годишњег одмора осуђени прима накнаду за рад као да ради. Осуђени ужива бесплатну здравствену заштиту (чл. 97-101).

Комисија и Суд за људска права су разматрали неколико случајева у којима се тврдило да је прекршена забрана ропства и ропског положаја из чл. 4. ст. 1. Европске конвенције о људским правима. Тако, у случају *Van Droogenbroeck против Белгије* (1982), један рецидивист, стављен на располагање управним властима, тврдио је да оваква врста надзора представља ропски положај забрањен чланом 4. Конвенције о људским правима. Суд није подржао жалиочев захтев, сматрајући да су примењене рестриктивне мере како временски ограничене тако и подвргнуте судској контроли. Суд је даље приметио да ове мере не дирају у жалиочев правни положај у обиму који би превазишао мерила ропства и ропског положаја.⁵⁴⁰

Рад затвореника покреће нека комплексна питања која су дуго заокупљала рад надзорних тела Међународне организације рада, међународних форума, дебата и

почињено, законом кажњиво дело), од рада радника код приватних послодаваца. Закон је извеснији и у погледу зараде, одмора и плате. Ширина законског третмана, залагање за једнак обим права за сва лица на раду, не сме занемарити основ овог рада. Из оваквих нормирања проистиче закључак да је боље заштићен рад осуђеника у затвору, него рад радника код приватног послодавца, који не исплаћује зараду, не плаћа прековремени рад, не уплаћује допринос за осигурање, и сл. Питање је, ко је у бољем положају, са аспекта права на рад и пристојности рада, лице које савесно ради и живи, или лице које на ресоцијализацији, евидентно ужива већу гаранцију права на раду, ефикаснију и извеснију од радника који радом из радног односа стиче зараду?!

⁵⁴⁰ D. Gomien, нав. дело, стр. 17 и 18.

извештаја. Два веома различита питања су нарочито добила пажњу: то је рад који затвореници обављају у контексту различитих облика приватних предузећа, и рад примењен према затвореницима осуђених од стране државе за оно што је окарактерисано као анти –друштвено деловање. Први је у растућем тренду, подстакнут општим таласом ентузијазма за приватизацијом, а други исказује тренд умањења упоредо са опадањем броја режима који намећу принудни рад као казну за изражавање политичких ставова.⁵⁴¹

Рад који обављају затвореници, представља једно од најтежих политичких и етичких питања. То је сукоб права и правде, људског достојанства и захтева правног поретка. Према међународним стандардима рада није сваки присилни рад забрањен. Стога, веома је битно не дозволити да он прерасте у такве форме. Затвореници као лица већ лишена слободе су изразито вулнерабилна група, јер је увек латентна опасност да се приватно ангажовање њиховог рада претвори у најекстремнију експлоатацију, уз огроман профит предузећа, физичких лица. Тиме се нарушава слобода воље осуђеника, а на другој страни угрожавају права слободних лица на отвореном тржишту и потиरे слобода конкуренције.

Основна законодавна интенција на том плану мора да помири права и обавезе и заштити адекватно њихове субјекте, а са друге стране проширењем права и погодности за осуђенике, не сме учинити повољнијим живот и рад осуђеника у заводским установама од осталих грађана, јер би се тиме анулирали смисао и сврха казне.

⁵⁴¹ Овај систем рехабилитације кроз рад је карактеристичан за Кину. Цитирано према: A global alliance against forced labour, нав. дело, стр. 58 и 62.

Глава II

ЗЛОСТАВЉАЊЕ НА РАДУ *VERSUS* ПРИСТОЈАН РАД

1. О злостављању на раду – мобинг

За злостављање на раду у земљама енглеског говорног подручја у САД и Великој Британији користи се и термин „*workplace bullying*”, наилазимо и на појам „*employee abuse*” – злоупотреба рада, „*workplace terrorism*”- терорисање на раду, „*victimization at work*”- виктимизација на раду, „*workplace bullying*”- злостављање на радном месту, итд.

У пракси је за злостављање на раду уврежен термин мобинг. Термин мобинг се у многим земљама прихвата без превођења (нпр. у шведској, немачкој и италијанској стручној литератури), а на нашем језику немамо још увек општеприхваћен израз. Мобинг би се могао превести на српски језик као: злостављање на раду, морално злостављање, психолошко малтретирање, шиканирање. У пракси се користи изворни појам – мобинг. Мобинг потиче од енглеске речи – „*mobbing*” – што значи бучно навалити, насрнути у маси, малтретирати некога („*mob*”- руља, гомила, олош).⁵⁴² За ову појаву се на енглеском говорном подручју користи и реч „*bullying*” од речи „*bully*”, што значи насилник, силеција, свађалица, и сл. То би булинг, као изведеница, представљао шиканирање, малтретирање, кињење, злостављање. Појава овог социјалног феномена се углавном везује са злостављањем ученика у школама.⁵⁴³ Оба социјална феномена одговарају типу социјалног насиља. Поједини теоретичари сматрају да су „мобинг” и „булинг” две сличне, али делимично различите појаве. „*Bullying*” по њима представља кињење које се спонтано јавља у јавним организацијама, углавном од стране појединаца (најчешће шефова) и усмерен је ка слабијим особама, да би се стекла надмоћ над њима. Ден Олвеус (Dan Olweys), који се више од тридесет година бавио овим феноменом дао је најдескриптивнију дефиницију. Према тој дефиницији „булинг,” као агресивно понашање:

а) подразумева намеру да се неко уништи, или унесрећи; б) он постоји у односима где је дисбаланс моћи и снага; в) понавља се.⁵⁴⁴

⁵⁴² Видети више: Increasing Focus on Workplace “Mobbing”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004.

Интернет: <http://www.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/> (2009); Б. Лубарда, Мобинг/Булинг на раду, Билтен судске праксе Врховног суда Србије, Београд, 2008, бр. 2; као и: С. Јашаревић, Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије, Радно и социјално право, Београд, 2006, бр. 1 - 6, стр. 171-191.

⁵⁴³ Прва истраживања булинга јављају се у Шведској 60-их година двадесетог века, да би се овај тренд наставио и у осталим скандинавским земљама, што указује на чињеницу да је баш у тим земљама проблем са насиљем у школама био доминантан. Један од најзначајнијих теоретичара и „отац теорије о булингу” који је уједно међу првима истраживао насиље у школама, био је Дан Олвеус, творац познате књиге под називом „Булинг у школама: шта знамо и шта можемо да урадимо”. Интересовање за научну анализу булинга поготово добија на интензитету 80-их година, када је у Норвешкој неколико деце у основној школи починило самоубиство.

⁵⁴⁴ J. Scaglione, Arrica R. Scaglione, *Bully-proofing children: A practical, hands-on guide to stop bullying*, Rowman and Littlefield Education, Lanham, 2006, стр. 4.

„*Mobbing*“ се сматра штетнијом појавом зато што се спроводи систематски, на комплекснији и суптилнији начин, индиректније, траје дуже, укључује већи број лица, има за последицу већи степен угрожавања достојанства и здравља појединца, често се завршава напуштањем посла и није реткост да је усмерен према одговорним и способним (способнијим) радницима.⁵⁴⁵ И поред сличности и разлика, ово су у суштини таутолошки појмови али којим се дихотомно постављају и, раздвајају два облика девијантног понашања. Једно је злостављајуће комуницирање између ученика, као и на релацији наставник – ученик, ученик – наставник, а друга на радном месту. Међутим, булинг није нимало безазлен, пре свега када се узме у обзир чињеница да су најгрубљи облици девијантне и деструктивне комуникације заступљени код деце.⁵⁴⁶ Ти примери понашања касније воде ка мобингу и социјалној агесији/злостављању на радном месту.

Прву дефиницију мобинга дао је шведски психолог др Хајнс Лејман 1984. године,⁵⁴⁷ употребивши овај термин за непријатељско понашање на радном месту. У својој „*Енциклопедији мобинга*“ Лејман дефинише мобинг: „*Психички терор или мобинг у радном окружењу укључује непријатељску и неетичку комуникацију, која је на систематичан начин усмерена од стране једног или више особа, углавном, ка једној особи, која је услед тога доведена у позицију беспомоћности или немогућности да се одбрани и која се у том положају задржава континуираним активностима мобинга. Ове активности се дешавају често (најмање једном недељно) и током дужег временског периода (најмање током шест месеци). Услед такве учесталости и дугог трајања непријатељског понашања долази до значајних менталних, социјалних и психосоматских патњи*“.⁵⁴⁸

Нешто копмплекснију дефиницију „моралног узмениравања на раду“ (*le harcèlement moral*) дала је француска психолошкиња Мари – Франс Хиригојан (Marie-France Hirigoyen) 1988. године и допринела значајнијој афирмацији борбе против мобинга. Према њеној дефиницији: морално узнемиравање представља „*свако увредљиво понашање, било да су у питању речи, погледи, гестови или писани текст, који систематично, односно кроз понављање, повређује личност, достојанство и*

⁵⁴⁵ О разлици ове две појаве видети више: С. Bultena, R. B. Whatcott, *Bushwhacked at Work: Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work*, Proceedings of ASBBS; 2008, Vol. 15, No.1, Интернет: <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf/> (2009), стр. 653 и 661.

⁵⁴⁶ УНЕСКО је у Србији 2005. године покренуо програм под називом „Школа без насиља – ка сигурном и подстицајном окружењу за децу“. Први резултати након истраживања на нивоу четири школе су показали да је скоро једна трећина ученика доживела неку врсту насиља у школи. Након тога су у овај програм укључене и остале школе, тако да тренутно у наведеном програму учествује 137 школа у Србији. Циљ програма је едукација ђаке, као да реагују у конфликтним ситуацијама, и у исто време промовише пријатељство и толеранцију. Према подацима са сајта: www.unicef.org (2010).

⁵⁴⁷ Први који је почео да истражује мобинг, и научно се бавио мобингом био је Хајнц Лејман (Heinz Leymann), немачки психолог, одрастао и живео у Немачкој. До своје смрти 1999. године написао је неколико књига и научних радова о мобингу. Први је употребио термин мобинг за маркирање одређеног понашања на радном месту, одредио његове елементе, последице – последице на здравље и, друге сегменте, основао клинику за помоћ жртвама мобинга.

⁵⁴⁸ Н. Leymann, (1990) *Mobbing and Psychological Terror at Work Places*, *Violence and Victims*, 5, стр. 119-126, Интернет: <http://www.Leymann.se/English/frame.html>; <http://www.mobingportal.com/leymannmain.html>, (2010)

физички или психички интегритет особе, као и понашање које угрожава запослење једног лица или деградира атмосферу на радном месту“. Ова дефиниција уграђена је у Француски Закон о раду 2002. године.⁵⁴⁹

Међународна организација рада дефинише мобинг као: „Уредљиво понашање које се манифестује као осветољубиви, сурови, злонамерни или понижавајући покушаји да се саботира један или група запослених“.⁵⁵⁰

Према Европском речнику индустријских односа, мобинг на раду карактерише систематско психолошко злостављање или понижавање особе од стране другог појединца или групе, са циљем да се наруши његова или њена репутација, углед, људско достојанство, интегритет, са коначним циљем да се жртва наведе да напусти посао.⁵⁵¹

Саветодавни одбор Европске комисије за сигурност, хигијену и здравствену заштиту на раду (2001) дефинише мобинг као: „...негативан облик понашања, између колега или између хијерархијски надређених и подређених, којим се дотична особа учестало понижава и напада директно или индиректно од стране једне или више особа у сврху и с циљем отуђивања исте те особе“.⁵⁵²

Према изложеним дефиницијама под мобингом или злостављањем на послу подразумевају се сви акти којима су особе злостављане, малтретиране или нападане у околностима везаним за њихов посао, а који обухватају видљиво и невидљиво угрожавање њихове безбедности, живота и здравља. Уколико се узме у обзир све оно што су о овој појави запазили психолози, правници, социолози, медицински стручњаци и други, могло би се закључити да су основна, битна обележја мобинга: 1) намера злостављања – циљно узнемиравање, 2) агресивност, 3) непостојање реалног основа, 4) учестало понављање радње, 5) дужи период вршења (систематичност).⁵⁵³ Субјекти мобинга су по правилу запослени и послодавци (претпостављени, група радника која подстакнута неким слабостима злоставља колегу, група радника која своје фрустрације искаљује на једној жртви или радник који због зависти или осећаја угрожености злоставља колегу), али то могу да буду и друга лица ангажована на раду код послодавца (ученици на пракси, лица која раде по уговору о делу и сл). У мобинг неки аутори сврставају и злостављање од стране клијената и купаца.

Дакле, злостављање се одвија у фазама, и то су: 1) критични инциденти (иницијална ситуација којом мобинг почиње – конфликт); 2) мобинг и „пецкање“ – наиме понашања као део моберства не мора увек да буде конфликтно, агресивно, некад су те иницијалне варнице само зачикавања; 3) мешање надлежног менаџмента – која

⁵⁴⁹ Ова дефиниција не укључује тзв. „спољну агресију“ (нпр. од стране клијената), као ни физичко насиље и сексуално узнемиравање. Она сврстава у морално узнемиравање и појединачан акт агресије уколико постоји намера да се запослени понижава. Више о томе: Модел закона о спречавању злостављања на раду, Центар за унапређење правних студија, Досије, Београд стр. 12.

⁵⁵⁰ Интернет: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.html (2009)

⁵⁵¹ Видети више: <http://www.eurofound.europa.eu/> (2009); као и: С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, 2008, вол. 42, бр. 1-2, стр. 543-558.

⁵⁵² Видети у: Мишљење о насиљу на радном месту“, преузето из: *Нацрт приједлога Закона о спречавању злостављању на раду*, Удруга за помоћ и едукацију жртава мобинга, Загреб, 2007.

⁵⁵³ С. Јашаревић, нав. дело.

нејчешће решава проблем тако што мобовану особу одстрани; 4) дијагноза – нетачне дијагнозе о жртви (параноја, манична депресија, поремећај личности), које често дају психијатри, јер се такве особе обраћају за стручну помоћ; 5) избацивање – крајња фаза мобинга је отказ, односно избацивање са радног места.⁵⁵⁴

2. Узроци и разлози мобинга

Савремени токови глобализације, либерализација тржишта потиру концепт социјалне тржишне привреде и социјално одговорног менаџмента. Идеал зван „Европски социјални модел“ нестаје у плими глобалних трендова међу којима је флексибилност рада најдоминантнија. Са флексибилношћу радног односа, потхрањеним дерегулацијом јавља се „отворен“ страх од отказа и, тиме, беспопштена борба за радно место – „ма по коју цену“. Такве околности су „пандорина кутија“ за односе на раду. Отварају се путеви префињенијим и суптилнијим формама злостављања и виктимизације у радној средини. Парадоксално, али егзистирају упоредо са „предаторским“ примитивним облицима моралног насиља, као што су: оговарање, задирање у интиму и приватан живот. Са флексибилизацијом опада синдикална организованост, опада преговарачка моћ, тиме слаби партиципација запослених у одлучивању што доводи до хроничне кризе социјалног дијалога. На таквим основама ствара се плодно тле за мобинг, јер је мобинг у суштини недостатак комуникације.

Савремене теорије дефинишу комуникацију као „симболички процес у којем се људски свет ствара, одржава, поправља и трансформише“.⁵⁵⁵ Човек као хуманум, је друштвено биће, није аутархично острво, које је у свим аспектима егзистенције упућено на интеркцију са другим људима. Како су се ти односи и потребе развијали, тако су се модификовали и облици међуљудске комуникације, која бива све сложенија, захтевнија и комплекснија. Она је суштина опстанка и развоја сваког друштвеног односа, а самим тим и радног односа.⁵⁵⁶ Сходно томе, сваки организовани процес рада који тежи успеху, мора се заснивати на доброј комуникацији. Успешност радног односа, како са аспекта радник – радник, тако и на релацији радник – послодавац и комуникација са/или између удружења радника и послодаваца, зависи од културе преговарања и комуникационих вештина. Недостатак комуникације је први корак ка мобингу. Мобинг је, у том смислу, само један израз социјалних конфликта између два света различите моћи – света рада и света капитала.⁵⁵⁷

Узроци мобинга могу да буду двојаки: 1) интер-персонални сукоб или 2) околности – ситуација у радној околини.⁵⁵⁸

⁵⁵⁴ Leymann & Gustavsson, Интернет: <http://www.Leymann.se/English/frame.html> (2010)

⁵⁵⁵ В. Балтезаровић, Организациона комуникација и мобинг, Темида-часопис о виктимизацији, људским правима и роду, No 2, година 12, Јун, 2009, стр. 5 и 6.

⁵⁵⁶ Радноправни однос је у основи друштвени однос, који настаје између људи у процесу и поводом рада, регулисан радноправном нормом.

⁵⁵⁷ П. Јовановић, Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1/2008, стр. 42.

⁵⁵⁸ О томе више: *Bullyng at Work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, стр. 1.

Као основни интер-персонални разлози учесталог злостављања наводе се: 1) појачана конкуренција између запослених; 2) смањење солидарности, 3) нерешени спорови; 4) страх од промена; 5) одсуство јасних правила о одговорности и руководећим овлашћењима; 6) осећај угрожености подобних и мање способних радника; 7) покушај корумпираних запослених да одстрани лица која указују на корупцију.⁵⁵⁹

Као фактори у организацији који подстичу мобинг помињу се: 1) атмосфера (култура у предузећу), 2) захтеви (претерани), 3) контрола над условима рада, 4) социјални односи у предузећу, 5) развој предузећа (информисаност и могућност утицаја на политику развоја), 6) улога и вредновање рада запосленог у предузећу, 7) подршка у организацији (од руководства и других запослених, 8) компетентност запосленог (и могућност усавршавања).⁵⁶⁰

3. Разликовање мобинга од сличних повреда права запослених

Услед сложености радње мобинга, он се често меша са сличним облицима понашања и другим повредама права запослених. *Психичко злостављање на послу* као ужи појам од насиља на раду, подразумева „...нападачко понашање кроз осветољубиве, злонамерне или понижавајуће поступке који су усмерени на подривање професионалног или личног угледа појединца или групе радника. Овакво понашање је непредвидљиво, неправедно и ирационално, а може се сматрати рационалним само ако му је претходио конфликт“.⁵⁶¹

Злостављање на раду/мобинг пореде са *дискриминацијом и узнемиравањем* повезаним са дискриминацијом. Као његова специфичност истиче се да је то „неспецифичан вид узнемиравања“, који се за разлику од дискриминације, обично не заснива на неком од дискриминационих основа, врши се на другачији начин (представља агресивнији вид понашања), са другачијим циљевима (дискредитовање или добровољни отказ). Међутим, није реткост да је мобинг подстакнут неким од основа за дискриминацију (нпр. код нас у судској пракси постоје случајеви мобинга по основу политичке и религијске припадности).⁵⁶²

Мобинг треба разликовати и од *конфликта*. Разлика између конфликта и мобинга није у томе шта се и како чини, већ у фреквентности, трајању и намери.

⁵⁵⁹ Мобинг: јучер, данас – али не и сутра, цит, стр.19; A. Renaut, *Moral Harassment – Work Organization to Blame?*

Интернет: www.2ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf (2009); *Working on Stress – Prevention of Psychosocial Risks and Stress at Work in Practice*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, стр. 61. Цитирано према: С. Јашаревић, *Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије*, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, 2008, вол. 42, бр.1-2, стр. 543-558.

⁵⁶⁰ Интернет: <http://agency.osha.eu.int/> (2009)

⁵⁶¹ O. Barron, *Whay workplace bullying and violence are different: protecting employees from both*, у: M. Gill, B. Fisher, V. Bowie (ed) *Violence at work: Causes, patterns and prevention*, Devon, 2003, Willan Publishing, стр. 151-164.

⁵⁶² Видети више: K. Hartig and J. Frosch, *Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard*, (конференција: *Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations*), Queensland Working Women’s service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane 12-14 July, 2006, доступно на Интернету.

Конфликт најчешће постоји између запослених са симетричним односом у хијерархији и у већини случајева је краткотрајан. Мобинг се врши систематично и смишљено, а вршилац обично покушава да успостави или има психолошку доминацију над жртвом.

Разликује се и од *шканирања*, које је слично мобингу, али такође нема све његове елементе. Мобинг треба разлучити и од *злоупотребе овлашћења* од стране претпостављених лица, или тиранског понашања руководиоца, када је притисак и терор усмерен према свим потчињенима.⁵⁶³

Хетерогеност поступања и различити аспекти манифестације моберства утичу на појаву ширег спектра облика мобинга. Он се јавља у два основна облика – хоризонтални и вертикални мобинг са мноштвом варијетета. До хоризонталног мобинга долази између запослених, при чему између запослених нема субординације. Неретко се јавља као последица „не – фер“ социјалне/професионалне конкуренције.⁵⁶⁴

Вертикални мобинг потиче од стране послодавца, руководиоца, односно од стране непосредног претпостављеног (нижег или вишег менаџера, ређе је то главни или извршни директор). Посебно озбиљни видови вертикалног мобинга су усмерени према запосленом који је сведок злоупотреба послодавца, или других запослених, нарочито, када је у питању корупција (*right to whistleblow*).⁵⁶⁵ Он може бити појединачни или колективни; интерни (унутар предузећа) и екстерни; стратешки (управљачки) и емотивни.

У пракси постоји и „*лажни мобинг*“, када се у ствари ради о злоупотреби, односно вршењу мобинга у супротном смеру – од подређеног ка претпостављеном. Као разлози овог понашања наводе се: 1) недовољна ефикасност запосленог; 2) извлачење користи из целокупне ситуације; као и 3) одбрана од осећаја личне неуспешности и недовољне компетентности запосленог итд.⁵⁶⁶

Према Лејману, као радња мобинга уочено је 45 различитих конкретних *активности* којима се врши злостављање на раду. У новијим истраживањима помиње се и преко 70 различитих облика понашања.⁵⁶⁷ Лејман је ове радње сврстао у следеће групе: 1) напад на могућност комуникације; 2) напад на социјалне односе; 3) напад на личну репутацију; 4) напад на професионални живот; 5) напад на физичко здравље.⁵⁶⁸

⁵⁶³ Постоји дилема и да ли мобинг представља искључиво психолошко злостављање или га чине и акти физичког злостављања (штипање, гурање, увртање руке и сл). Мада је мобинг заиста примарно вид психолошког злостављања (зато захтева понављање и дуже деловање), сматрамо да би у циљу ефикасне заштите, законском дефиницијом мобинга требало обухватити и облике физичког злостављања, који су нпр. чест начин вршења мобинга код нас. Цитирано према: С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, нав. дело.

⁵⁶⁴ Б. А. Лубарда, Социјална права и достојанство на раду, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, 1/2008, стр. 20.

⁵⁶⁵ Заштиту запослених који указују на корупцију, укључујући и заштиту од мобинга предвиђа и Грађанско правна конвенција о корупцији Савета Европе из 1999. године, која предвиђа накнаду штете жртви корупције, као и заштиту жртве која извести о корупцији. О томе: Б. А. Лубарда, исто, стр. 20 и 21.

⁵⁶⁶ Како разликовати мобинг од мобинга? Синдикални пулс, Београд, 2007, бр. 62.

⁵⁶⁷ О начину вршења мобинга видети више: Framework Agreement on Work-related Stress – додатак уз уговор; Increasing Focus on Workplace «Mobbing», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, стр. 2, Интернет:

<http://www.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/> (2009)

⁵⁶⁸ Цитирано према: С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, исто.

4. Последице мобинга на раду

Мобинг је у суштини патолошка комуникација која се одвија у радној средини.⁵⁶⁹ Негов циљ, може се рећи крајњи циљ је одстрањивање мобираног лица из колектива, тј. самоиницијативни отказ од стране жртве. Ако пођемо од става да је човек друштвено биће, комуникациона јединка која има потребу, изражену природну потребу, за сталном комуникацијом (патолошка симптоматика код суицидних особа је престанак и непостојање комуникације са околином), онда је мобинг умишљајно убијање човека игнорисањем, пуштањем да се затвори у сопствено биће, због чега остаје сам са собом. На тај начин се искључује из колектива, као заједнице, што је најтежа људска казна, и свесно „гура у отуђеност, извлачећи му чврст егзистенцијални ослонац“.⁵⁷⁰ Такво лице је без мотивације, смањене иноваторске способности, непостојање амбиција, и сл. Најчешће су жртве међу најкреативнијим запосленима, као и код лица која указују на корупцију, и поред установљеног права запосленог да упозори на такве противправне радње (right to whistleblow).

Са аспекта последица мобинга, може се рећи да је мобинг најкомплекснија „болест“ савременог радног човека, са вишедимензионалним реперкусијама. Његове штетне последице су и заинтригирале светске стручњаке, у свим научним областима, у мери у којој то није учинила до сада ниједна светска појава, „изузев глобалног загревања“.

Последице мобинга су многоструке: 1) по појединца, 2) по радну атмосферу, мотивацију и продуктивност код послодавца, 3) по целу државу (трошкови лечења, пад ефикасности, инвентивности и сл). Те последице су и на економско-социјалну сферу и на породичне односе, као и широк спектар правних последица.⁵⁷¹

Нарочито штетне последице мобинга су на психичко стање и здравље жртве мобинга. Код жртве мобинга настају многе здравствене сметње (од мањих психолошких и физиолошких сметњи, па до смрти), нарушавају се породични и други односи, а нису ретка ни самоубиства. У Великој Британији је израчунато да 75,6% жртва мобинга има здравствене последице, пати од депресије и има пад самопоштовања. У Италији и Шведској се 15% самоубиства приписује мобингу.

Истраживања показују, да су у појединим земљама, узрок боловања у око 10-15% случајева последице мобинга на раду. Одсуствовањем са рада, жртва мобинга сноси и економске последице у виду смањења зараде услед боловања, а посредно, не привређивањем се повећавају издаци фондова здравственог осигурања за лечење и рехабилитацију. Економске последице у виду имовинске штете трпи и послодавац. Путем додатних трошкова услед одсуства радника са рада, исплата накнаде зараде за време привремене спречености за рад, затим смањена продуктивност запосленог услед мобинга, и др. Процењује се да Енглеска привреда губи две милијарде фунти услед мобинга, тј. 80 милиона радних дана; САД сваке године трпи губитке од 200 милијарди долара због стреса у предузећима; у Немачкој један радник који је психички малтретиран кошта предузеће између 25.000 и 75.000 евра годишње. Према новијим

⁵⁶⁹ В. Балтезаровић, Организациона комуникација и мобинг, нав. дело, стр.14.

⁵⁷⁰ Исто.

⁵⁷¹ Слично и: Н. Leumann, нав. дело, file 12220e

подацима, у Финској је чак 17% запослених било жртва мобинга. У Италији, према подацима за 2006. годину мобинг трпи око 1,5 милиона радника. У Француској су процене да је чак 30-37% запослених изложено мобингу.⁵⁷²

Мобинг је иначе тесно повезан са једном такође штетном појавом, а то је стрес. Стрес је синоним савременог, урбаног живота. Светска здравствена организација издала је пре десетак година упозорење у којем је стрес на раду проглашен епидемијом светских размера. У индустријализованим земљама око 40% запослених сматра да им је посао изузетно стресан, а у земљама у транзицији то је много више.⁵⁷³ Последице трајног стреса су бројни поремећаји у физиолошком и психолошком функционисању организма (прво се јавља замор), а пролонгирани стрес јаког интензитета може да изазове болест, па и смрт. Данас, стрес изазивају претерени захтеви које средина или друге особе постављају пред појединца. Када се у све то умеша и зла намера према запосленом – настаје мобинг. Многи стручњаци сматрају да је мобинг опаснији и са тежим психолошким последицама од стреса – који је често изазван околностима код којих нема намере злостављања.⁵⁷⁴

Стручњаци МОП су израчунали да мобинг кошта предузеће од 1.000 запослених, годишње око 150.000 евра. Поред тога се процењује да узнемиравани запослени смањује радни учинак за 60%, те да се трошкови компаније повећавају до 180%. У САД се трошкови произашли из мобинга процењују на четири милијарде долара.⁵⁷⁵

Правне последице мобинга су евидентно угрожавање свих аспеката људских права.

5. Правни аспект мобинга

Мобинг представља вишедимензионалну појаву са широким лепезом реперкусија на скоро све сегменте манифестација људске личности – психолошку, социолошку, економску сферу. Са аспекта друштвених последица феномен мобинга испољава мултидисциплинарност.

Прве анализе мобинга дали су психолози, а данас се њиме баве и медицински стручњаци, социолози, економисти, криминолози, правници. У правном приступу мобингу нешто се спорије напредовало. Разлози су делом у хетерономности ове појаве, као и у дуго доминирајућем ставу радноправне теорије, према којем је психолошки аспект радника (као неодвојив део сваке индивидуе) секундарног значаја у односу на његову физичку страну.⁵⁷⁶ Таквим тенденцијама се у потпуности занемарује личност

⁵⁷² Framework Agreement on Work-related Stress – додатак уз уговор; Increasing Focus on Workplace «Mobbing», нав. дело, стр. 2.

⁵⁷³ Видети више: *Појам стреса и стрес на послу*, Цитирано према: С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, исто.

⁵⁷⁴ M. I. S. Guerero, The Development of Moral Harassment (or Mobbing Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation), Интернет:

http://www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-elements/journals/bcicrl/27_2/10ftn.htm (2009), стр. 3.

⁵⁷⁵ О последицама мобинга: А. Костелић-Мартић, Мобинг-психичко малтретирање на радном месту, „Школска књига“, Загреб, 2005, стр. 76.

⁵⁷⁶ Такав став је последица вишедеценијске маргинализације права на накнаду нематеријалне штете. Сматра се да је тешко проценити и изразити висину душевног бола у новцу, и када је домен радног односа у питању, став је, да се она компензира враћањем радника на рад. Према одлуци Врховног суда Србије из 1999. године: „...Тужиоцу не припада право на новчану накнаду за претрпљене психичке

човека, и морална страна подређује имовинској/материјалној сфери. Законодавство није могло да игнорише негативан економски салдо који се годинама јавља као последица стреса на раду по радну способност радника. Штета проистиче из честих изостанака, због коришћења боловања, а издаци у те сврхе доводе до губитака – како установа социјалног старања, тако и самог послодавца, али и до губитака у привреди целог друштва.⁵⁷⁷

У правној теорији још увек нису до краја разјашњене основне особине мобинга, што је веома важно за његово спречавање и санкционисање, јер се, правна анализа надовезује на већ постављена сазнања у другим областима, препуштајући мобинг посредном регулисању.

Правни аспект мобинга мора синтетисати све резултате, знања и одлике мобинга (психолошка, социолошка, економска и медицинска гледишта), ради подробне анализе стања у циљу ефикасне правне заштите од злостављања на раду. Спречавање мобинга мора бити најпре резултанта превентивне, а потом институционалне политике, затим адекватне казнене и, на послетку, ефикасне процесне политике. Указано је да „пракса насиља, као и свако друго делање, мења свет, али највероватнија промена ће бити још насилнији свет“.⁵⁷⁸ У том смислу, стварање здраве радне атмосфере, климе поверења и поштовања неке су од мера превенције. О томе мора да брине савремени менаџмент, а у крајњој мери, примена репресалија и законска одговорност. На стварању и одржавању овог система морали би, поред државних органа, бити укључени и сви релевантни социјални партнери, као што су синдикална и професионална удружења запослених, послодаваца и невладине организације које се баве заштитом радника и људских права.

Законска регулатива у овој области треба да се руководи креирањем ефикасног система заштите од злостављања на раду у свој његовој целовитости – од превенције, преко пружања заштите запосленом као примарна дужност послодавца (стварање сигурне и здраве радне средине), до гаранција запосленом да оствари правну заштиту у ефикасном судском поступку.

5.1. Мобинг као правно питање у европским актима

Закони о мобингу у европским државама били су реакција на потребу заштите запослених од стреса на раду. Француска, Шведска, Норвешка, Финска, Холандија, Данска, Белгија и Швајцарска међу првима су изгласале закон против мобинга, према коме је послодавац казнено одговоран за психичко малтретирање. У другима се

болове услед незаконитог удаљења с посла, јер је његова сатисфакција у томе што је правоснажном судском одлуком враћен на посао“. Пресуда Рев. бр. 4765/99 од 27. 10. 1999. године.

У другој, пак, пресуди из 1993. године, Врховни суд Србије ја заузео сасвим опречан став: „...Ако је одлука којом је повређено право из радног односа изазвала код радника озбиљнији поремећај психичке и емоционалне равнотеже, а нарочито ако је тај поремећај продукт шикане, онда радник, у начелу, може остварити право на накнаду наматеријалне штете, без обзира што му је накнада материјалне штете већ досуђена“. Пресуда Рев. бр. 5414/92 од 14. 1. 1993. године.

⁵⁷⁷ Слично и: Б. А. Лубарда, нав. дело.

⁵⁷⁸ Арент, Хана, *О насиљу*, Александрија прес, Београд, 2002.

постепено рађа свест о потреби заштите менталне, психолошке сфере запослених лица.⁵⁷⁹

Систем регулисања мобинга у европским стандардима може се услед дихотомије европског права пратити на два колосека, у: а) правним актима Савета Европе (европско некомунитарно право); и б) у праву Европске уније (европско комунитарно право).

5.1.1. Мобинг у актима Савета Европе

На нивоу Савета Европе нема посебних прописа који на целовит и израван начин регулишу мобинг. Превенција и заштита од мобинга се обезбеђује на посредан начин, санкционисањем повреда одредаба Европске конвенције о заштити људских права (1950) и Европске социјалне повеље (1961) као и Ревидиране европске социјалне повеље (1996).

Европска конвенција о заштити људских права више је посвећена тзв. првој генерацији људских права, односно грађанским и политичким правима, али се поједина гарантована права могу довести у везу са чињењем и последицама мобинга, као вид порицања елементарних људских права. Пре свега то су: право на живот (чл. 2); заштита од мучења, нечовечног или понижавајућег поступања и кажњавања (чл. 3); право на слободу и безбедност личности (чл. 5); право на поштовање приватног и породичног живота, дома и преписке (чл. 8); слобода мисли, савести и вероисповести (чл. 9); право на слободу изражавања (чл. 10); забрана дискриминације у уживању права и слобода из ове Конвенције (чл. 14); забрана злоупотребе права из Конвенције (чл. 17).

У заштити од мобинга важан чинилац је Суд за људска права, који је установљен као основни орган за вршење надзора над применом Конвенције. Суду се могу директно обратити појединци, групе људи, ако сматрају да им је повређена нека слобода или право из Конвенције.⁵⁸⁰

Ревидирана европска социјална повеља предвиђа шири корпус социјалних права од Повеље из 1961. године, тиме се, са аспекта заштите од мобинга, може адекватније говорити кроз угрожавање права на раду предвиђених Ревидираном социјалном повељом. Тако, у погледу запошљавања и услова рада Повеља предвиђа право на правичне услове рада у односу на зараду и број часова рада (чл. 2). С обзиром да мобинг угрожава достојанство радника на послу, Ревидирана повеља је ретки европски документ у коме се децидирано говори о праву на достојанство на послу. Узроци мобинга могу бити инспирисани дискриминацијом, коју Повеља изричито забрањује по ма ком основу, нарочито дискриминацију по основу полне припадности (члан 20), у складу са једнакошћу шанси и поступања у области запошљавања и занимања. У прилог превенције мобинга иде одредба члана 26. Повеље по којој: „стране уговорнице преузимају обавезу да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника:

⁵⁷⁹ У неким земљама, на пример, у Италији закони посредно говоре о одговорности за мобинг, путем одштете и казене одговорности због нарушавања психичког и физичког здравља радника, где је и донета рекордна одштета од 570.000 еура за претрпљени мобинг.

⁵⁸⁰ Раније је постојала двостепеност у заштити права из Конвенције, тј. најпре се поступак водио пред Европском комисијом за људска права, а потом, пред Судом, као други ниво заштите. Комисија је укинута Протоколом бр. 11 уз ову Конвенцију.

– унапреде свест, информисаност и спрече сексуално злостављање на радном месту или у вези са послом, и да предузму одговарајуће мере како би заштитиле запослене од таквог понашања;

– унапреде свест, информисаност и спрече такво понашање које је за осуду или је изразито офанзивно против појединог запосленог на радном месту или у вези са послом и да предузму одговарајуће мере како би заштитиле запослене од таквог понашања“.

Од посебног значаја је Кодекс понашања јавних службеника (*Code of Conduct for Public Officials*) који има за циљ превенцију корупције, јер корупција доприноси деморализацији односа у друштву, у социјалној сфери и на радном месту. Корупција је еруптивно тло мобингу.⁵⁸¹

5.1.2. Мобинг у актима Европске уније

У оквиру Европске Уније већ је дошло до значајнијих реакција на мобинг.⁵⁸² Оне су подстакнуте Резолуцијом Европског парламента о узнемиравању на радном месту из 2001. год., (*European Parliament Resolution on Harassment at the Workplace*).⁵⁸³ Ова Резолуција је један од пионирских докумената у Унији који директно указује на неопходност заштите од мобинга. У тачки 1. Резолуције, истакнуто је: „мобинг феномен који је мало познат, али представља озбиљан проблем у свету рада и захтева много већу пажњу“.

У Резолуцији се процењује да 12 милиона људи у ЕУ трпи мобинг, односно булинг (тач. А преамбуле). Запажа се да је овакво понашање нарочито распрострањено према женама (тач. Д преамбуле). Зато се државе чланице позивају на доношење одговарајућег заштитног законодавства (тач. 10), да измене и допуне постојеће законодавство, да преиспитају законске дефиниције у овој области, да се супротставе злостављању и сексуалном узнемиравању на радном месту, а социјални партнери да уведу процедуре за заштиту од мобинга и узнемиравања на раду (тачка 10. и 12.). То би обухватило: информисање и обуку запослених, руководилаца, социјалних партнера и лекара у предузећима о мобингу, именовање поверљивог медијатора.

Поред таквих назнака и спровођења бројних активности на нивоу Европске уније у циљу борбе против овог феномена, Унија није донела директну легислативну заштиту од мобинга. Заштита од мобинга базира се на бројним документима којим се гарантују и штите слободе и права човека. Таква заштита је фрагментарна. Она се у

⁵⁸¹ Recommendation Rec (2000) 10, adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe, 11 May 2000.

⁵⁸² Европска фондација за унапређење животних и радних услова вршила је истраживања 2000. године и 2001. године, која су показала да је у ЕУ 13-15% радне снаге (13 милиона запослених) било изложено мобингу (6% било је физички малтретирано на послу, 2% било је жртва сексуалног злостављања, а 9% мета застрашивања). Према последњем истраживању поменуте Фондације (из 2007. године), у току претходне године у ЕУ 5% запослених трпело је мобинг. Установљено је и да у Унији 28% запослених (или 1/3) трпи стрес на раду – а од тога 47% лица изложених стресу су жртве мобинга. Стрес је у 50-60% случајева разлог одсуствовања са рада. У Британији је нпр. код 1/3 одсуствовања узрок мобинг.

⁵⁸³ European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339 INI). Official Journal, C 77 E/138.

основи заснива на *Повељи о основним правима у ЕУ из 2000. године*. Изражавајући синтезу фундаменталних људских права у корпус јединственог акта, одредбе Повеље систематски распоређене у поглавља: „Достојанство“, „Слобода“, „Једнакост“ и „Солидарност“ утврђују неповредивост људског достојанства (чл. 1).

Према Декларацији у вези са тумачењем Повеље бр. 12, „Достојанство човека није само по себи основно право, већ представља базно начело основних права. Достојанство је део права Уније“.⁵⁸⁴

Такође, везано за мобинг Повеља предвиђа: забрану мучења, нехуманог и понижавајућег третмана (чл. 4); поштовање приватног и породичног живота (чл. 7); заштиту личних података (чл. 8); начело недискриминације (чл. 21); право на праведне и поштене услове рада (чл. 31); предвиђа се висок ниво заштите људског здравља (чл. 35); забрану злоупотреба права (чл. 54), и др.

Из тежње да се осигура висок ниво безбедности и здравља на раду, потписан је *Оквирни споразум о стресу на раду 2004. године*. Смисао Споразума је установљавање оквира у циљу деловања послодаваца и представника радника за превенцију, препознавање и борбу против стреса у вези са радом. Циљ је „повећање опреза и разумевање стреса“, како би се унапредило професионално здравље и безбедност на раду, што има за последицу ефикасност, мотивисаност, и тиме, економску и социјалну корист за послодавца, раднике, и друштво у целини. Споразум не покрива насиље, узнемиравање и посттрауматски стрес.

Следствено тим настојањима, организације запослених и послодаваца на нивоу ЕУ априла 2006. године, доносе *Нови оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду*.⁵⁸⁵ У Споразуму су социјални партнери осудили узнемиравање и насиље на раду у свим његовим облицима и истакли да злостављање и насиље представљају неприхватљиво понашање које потенцијално представља озбиљан ризик у радној средини, односно, може да угрози сваког радника и свако радно место. Појавни облици узнемиравања и насиља на раду могу бити: 1) физичко, психолошко и/или сексуално узнемиравање; 2) појединачни инциденти или обрасци систематског понашања; 3) између колега, надређених, подређених, па и са трећим странама (купци, пацијенти...); 4) асортиман понашања је од минорних примера непоштовања до озбиљнијих, као насиље, узнемиравање, криминални напади. *Узнемиравање постоји* када се један или више радника или руководиоца учестало злоупотребљава, угрожава или понижава у вези са околностима на раду, а *насиље* када радник појединац или руководиоца буде изложен нападу у вези са радом (део 3. Оквирног споразума). Споразумом се предлажу мере усмерене на превенцију и идентификовање мобинга, а чланови организација потписница се задужују да у року од три године обезбеде адекватну заштиту од узнемиравања и насиља на раду одговарајућим споразумима. У Уводу Оквирног споразума се наводи: „*Међусобно поштовање достојанства других на*

⁵⁸⁴ Из пресуде од 9. октобра 2001. у предмету C-377/97, Холандија против Европског парламента и Савета, Слг. 2001, s 7079, тач.70-77. Цитирано према: Декларације које се односе на тумачење Устава Европске уније, у: М. Јањић, Устав Европе, нав. дело, стр. 385-387.

⁵⁸⁵ Закључен од стране социјалних партнера-између Европске конфедерације синдиката, с једне стране, те удружења послодаваца које делују на европском нивоу BUSINESSSEUROPE с друге стране (UNICE, CEER UEAPME).

свим нивоима на радном месту је једна од кључних карактеристика успешних организација“.

Европска фондација за побољшање услова живота и рада (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), на основу података прикупљених од европских земаља о насиљу на радном месту, дала је извештај под називом „Превенција насиља на радном месту“. Према извештају уочена су три доминантна облика насиља на раду. То су: физичко насиље, као употреба силе према неком лицу/лицима; други облик је узнемиравање, злостављање или психичко насиље и то као намера употребе силе; трећи облик представља сексуално узнемиравање.⁵⁸⁶

Поред тога у погледу регулисања мобинга постоји и богата ризница секундарних извора. У погледу питања везаних за мобинг, заштиту предвиђа и већи број директива. Тако нпр, имајући у виду да су жене у већој мери жртве мобинга значајна је *Директива бр. 76/207/ЕЕЗ из 1976. године*⁵⁸⁷ о примени начела равноправности мушкараца и жена с обзиром на могућност запошљавања, стручног оспособљавања и напредовања те и на радне услове. Допуњује се *Директивом бр. 2002/73/ЕЗ од 2002. године*.⁵⁸⁸

Затим, *Директива бр. 95/46 ЕЕЗ из 1995. године*,⁵⁸⁹ у погледу прикупљања и саопштавања личних података, има домен заштите права приватности радника од нелегитимног прикупљања података, заштиту од доступности трећим лицима и од дистрибуције личних података. Она претпоставља и забрану прикупљања недопуштених података, и право радника да не даје податке који нису релевантни за послове које он обавља. „Са овим подацима се мора поштено поступати“.⁵⁹⁰ Имајући у виду да радња мобинга може бити садржана у злоупотреби личних података запосленог, или њему блиских особа, то су одредбе Директиве значајне у превенцији ових стања.

*Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ из 1989. године*⁵⁹¹ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, предвиђа обавезу послодавца да се старају о здрављу и безбедности „у сваком аспекту који се односи на рад“. Ова директива има општи карактер – регулисање и побољшање безбедности и здравља на раду и општи домен примене – односи се на све гране и делатности, како у приватном тако у јавном сектору. Иако су одредбе Директиве усмерене заштити, пре свега, физичког интегритета запослених, њен допринос је непроцењив. Донета је пре него што се у Европи формирала свест о мобингу. У складу са овом директивом усвојено је више других.

На нивоу ЕУ постојала је иницијатива за доношење директиве у вези психичког злостављања и заштите менталног здравља радника. Заштиту од *узнемиравања* као последица дискриминације на раду према ма ком основу, које може да узрокује радњу мобинга (понижавање, деградацију, кињење, изазивање страха) прописана је

⁵⁸⁶ Наведено према: Центар за унапређење правних студија, Модел закона за спречавање злостављања на раду, нав. дело, стр. 13.

⁵⁸⁷ Official Journal, L 39/40, 14/02/76.

⁵⁸⁸ Official Journal, L 269/15, 15/10/02.

⁵⁸⁹ Official Journal, L 281, 32/11/1995.

⁵⁹⁰ Према Декларацији бр. 12 о тумачењу Повеље о основним правима, у вези са чл. 8 о заштити података личне природе. Наведено према: М. Јањић, Устав Европе, нав. дело, стр. 390.

⁵⁹¹ Official Journal, L 183, 29/06/1989, p. 1-8.

Директивом ЕУ бр. 2000/78/ЕЗ из 2000. год.⁵⁹² о установљавању општих оквира за једнак третман у запослењу и занимању. Директива забрањује директну и индиректну дискриминацију код запошљавања, и у погледу услова рада. Ова Директива обухвата шири опсег основа за дискриминацију – од вере, животне доби до сексуалног опредељења, инвалидности (чл.1). Комплекснији приступ сузбијању дискриминације према овој Директиви, доприносе одредбе о позитивној акцији, заштити права на једнакост поступања, о терету доказивања, итд.

Одредбе у погледу недискриминације по основу расног или етничког порекла садржи Директива бр. 2000/43/ЕЗ од 2000. године,⁵⁹³ о примени принципа једнаког третмана лица без обзира на расно или етничко порекло.

Директива бр. 97/80 ЕЗ из 1997. године⁵⁹⁴ о обавези доказивања, битна је са аспекта жртве моберства, јер у погледу *onus probandi* у парницама о постојању дискриминације, терет доказивања је на послодавцу (*Ei incumbit probatio qui dicit, non qui negat*). Односно, послодавац треба да докаже да се придржавао начела једнакости шанси и поступања. Ова Директива садржи минималне стандарде хармонизације, што значи да државе чланице могу предвидети и повољнија решења за запосленог (тужиоца).⁵⁹⁵

Најновија Стратегија Заједнице о безбедности и здрављу на раду за период 2007-2013. године наглашава значај унапређивања менталног здравља на раду.

6. Мобинг у пракси и законодавству Републике Србије

Мобинг, који често називају болест „савремене“ комуникације на раду, феноменолошки је знатно старији. Савремени токови су само искристалисали до „перфекције“ све последице мобинга и моберства. Социјална отуђеност и тренд деколективизације, учиниле су да жртве мобинга буду изопштеније. Злостављање на радном месту је поред насиља у породици, један од најучесталијих облика виктимизације као нас. У погледу злостављања на раду, највише се особа обраћало због психичког злостављања на радном месту.⁵⁹⁶ Према подацима Службе Виктимолошког друштва Србије (даље ВДС), жртве психичког злостављања на радном месту су у већем броју жене него мушкарци, а злостављачи су чешће мушкарци. Старосна доб жртава, у већини је у распону од 35 до 66 год.

Од укупног броја особа (224) које су контактирале Службу ВДС инфо подршка жртвама, њих 109, односно 48,7% су се обраћале због насиља на радном месту. То је вишеструко увећан број у односу на 2005. годину. Од евидентирано пријављених 109 особа, њих 99 се јавило због психичког насиља, 6 особа је звало због физичког насиља, три особе због сексуалног насиља (узнемиравања), док једна особа због сва три облика

⁵⁹² Official Journal, L 303, 02/12/2000.

⁵⁹³ Official Journal, L 180, 19/07/2000.

⁵⁹⁴ Official Journal, L 014, 20/01/1998, стр.6.

⁵⁹⁵ Б. А. Лубарда, Европско радно право, нав. дело, стр. 239 и 240.

⁵⁹⁶ Наведено према подацима Службе Виктимолошког друштва Србије инфо за 2009. годину, Интернет: <http://www.vds.org.rs> (2009); и М. Трипковић, Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години, “Темида”- часопис о виктимизацији, људским правима и роду, No 2, година 12, Јун, 2009, стр. 19-31.

насиља на радном месту.⁵⁹⁷ Од особа које су пријавиле мобинг 73% су биле особе женског пола, а у 23% особе мушког пола. Тешко је рећи да ли је пораст броја жртава психичког злостављања које се у последњим годинама обраћају Виктимолошком друштву условљен порастом злостављања на раду, или се разлози могу тражити у бољој обавештености јавности о овом проблему. Пријава мобинга, и мобера показује сазревање свести о неприкосновености људских права, јачање колективне и личне одговорности, јер је пажња традиционално била посвећена физичком насиљу на радном месту, које подразумева инцидентне ситуације физичког сукоба.⁵⁹⁸

Што се тиче извршиоца злостављања, у 35% случајева то су особе мушког пола, 23% су особе женског пола, а у 10% случајева особе и мушког и женског пола. У 9% случајева извршиоци злостављања нису физичка лица, односно жртва је доживљавала руководство организације, установе као свеукупног злостављача.

Жртве злостављања су углавном особе женског пола. У 35,6% случајева жене су злостављане на раду од особа мушког пола, у 24,7% од особа женског пола, у 12,3% од стране особа и мушког и женског пола, у 6,8% случајева извршилац није било физичко лице. Такви параметри су у принципу и на светском нивоу. Према истраживањима (*Santana, Fisher, 2009*) жене су у 77% случајева жртве психичког злостављања на радном месту (*bullying*) и према њима се примењују поступци злостављања који су засновани на родним разликама, на пример, њихови доприноси се на састанцима не узимају у обзир, малтретирају их када су психички и здравствено рањиве, не омогућавају им се тренинзи или време за постизање успеха на послу, проверава се њихов рад или електронска пошта. Мушкарци с друге стране, више су изложени злостављању због неспособности и пре ће бити физички малтретирани него жене.⁵⁹⁹

У погледу узраста жртава мобинга, 6 особа је узраста између 19 и 34 године старости, 19 особа је између 35 и 50 година, 16 особа је између 51 и 66 година и за 59 особа нема података.

Са територијалног аспекта посматрано, највећи број жртава злостављања на радном месту јавља се из Београда, у 51% случајева; затим из других градова у Србији (Аранђеловац, Богатић, Бор, Бујановац, Љиг, Ниш, Нови Сад, Кикинда, Кос. Митровица, Крагујевац,...), 30% случајева; у 18% случајева нема података. Жене које су звале у 61,6% су из Београда а 20,5% су из других градова. Мушкарци жртве моберства су у 63% случајева звали из других места у Србији, а 22,2% је звало из Београда.

Професије, положај и ниво образовања жртава злостављања је веома различит: чистачице, продавачице, наставници, педагози школа, директори банака, професори факултета, правници и друго. Једном речју, психичко злостављање је присутно на свим

⁵⁹⁷ У број жртава узета су у обзир само лица која су искључиво жртве психичког злостављања, јер жртва физичког и сексуалног насиља не мора нужно да буде изложена и психичком насиљу.

⁵⁹⁸ У оквиру Виктимолошког друштва Србије, 2003. године основана је Служба ВДС инфо и подршка жртвама која пружа помоћ жртвама криминалитета укључујући и жртве насиља на радном месту. Помоћ жртвама је у виду емотивне подршке, затим давање информација о њиховим правима и начинима и правним средствима да их остваре, као и упућивање на одговарајуће службе, организације, институције, установе, појединце који им, могу помоћи, сходно околностима потребе.

⁵⁹⁹ Sh. Santana, B. Fisher, *Workplace violence: Identifying gender differences and similarities*, у: V. Garcia, J. Clifford, R. Muraskin (ed) *Female victims of crime*, New Jersey, Pearson, 2009, стр. 145 - 161.

нивоима, и разним сегментима рада, у различитим професијама. Неспорно, учесталије у приватним предузећима, најчешће циљно, да што већи број радника напусти предузеће без социјалног програма.

6.1. Противправност мобинга

За разлику од упоредног права, пре свега од земаља ЕУ, као и све више држава југоисточне Европе, у нашем позитивном праву дуго није била нормирана област мобинга.⁶⁰⁰ Квалификацији мобинга се приступало на посредан – индиректан начин. Другим речима, противправност мобинга је цењена, из аспекта уставно-правних, радно-правних, грађанско-правних и кривично-правних одредби. Тежња координацији и хармонизацији домаћег законодавства са правом Европске уније (као предентент чланству), и правом Савета Европе чији је Србија члан, резултирало је имплементацијом сета законодавних аката, како би се мобингу приступило законском регулативом *lex specialis*. Октобра 2009. године сачињен је Нацрт закона о спречавању насиља на радном месту,⁶⁰¹ и урађен Предлог Закона.

Доношењем Закона о спречавању злостављања на раду Републике Србије,⁶⁰² напушта се фрагментарност у приступу мобингу, која је недовољна и непотпуна за исказивање противправности мобинга и димензија овог социјалног феномена. Правни основ за доношење Закона о забрани злостављања садржан је у члану 97. тачка 8. Устава Републике Србије, којим је прописано, да Република Србија уређује и обезбеђује, између осталог, систем у области радних односа, заштите на раду и друге економске и социјалне односе од општег интереса.

⁶⁰⁰ У судској пракси су постојали први случајеви пресуда за мобинг у Србији, иако није био донет закон о забрани злостављања на раду/мобингу.

Прву пресуду за мобинг донео је суд у Јагодини, септембра 2008. године. Суд је осудио на затвор од четири месеца, условно две године, уредника „Новог пута“ З.М. због мобинга. Окривљени је осуђен за кривично дело злостављања и мучења из члана 137. КЗ Србије, по тужби новинарке тог листа И.Д.

Исте године донета је прва пресуда за мобинг у Војводини. Пресуду је донео Општински суд у Бачкој Паланци, против начелнице Јужнобачког округа Д. Ш., којом је осуђена на 14 месеци затвора, четири године условно, због, како се наводи, „злостављања и мучења радника, и вређања њиховог људског достојанства“ у време када је била начелник Општинске управе у Бачу, у периоду од краја 2004. до краја 2005. године. Оптужена је проглашена кривом у обједињеном поступку за седам кривичних дела за злостављање и мучења по КЗ Србије. Радници су у пријавама навели да су свакодневно доживљавали малтретирања и понижења, те да су на крају отпуштени, или присиљивани да сами дају отказ. Доступно на Интернет адреси: [http:// www.rts.rs/srlat/hronika](http://www.rts.rs/srlat/hronika) (2009)

⁶⁰¹ Текст Закона доступан, Интернет адреса: www.minrzs.gov.rs/cir/(2009)

Приликом израде Нацрта закона, радна група узела је у обзир и Модел закона о спречавању злостављања на раду који је сачинио Центар за унапређивање правних студија, објављено у Београду, 2008.

⁶⁰² „Службени гласник РС“, бр. 36/2010. године. Закон је ступио на снагу 5. јуна 2010. године. Почео је да се примењује 4. септембра 2010. године, сходно члану 39. Закона о забрани злостављања на раду, који прописује да се Закон примењује по истеку рока од 90 дана од дана ступања на снагу. У том периоду Министар рада и социјалне политике има обавезу, према чл. 38. Закона, да донесе подзаконски акт, (у даљем тексту, Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду), сходно овлашћењу из члана 28. овог Закона, који нормира: да „правила понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду прописује министар надлежан за рад“. Правилник је донет 3. септембра 2010. године, објављен: „Службени гласник РС“, бр. 62/2010.

Злостављање на раду нарушава постулате основних права човека које је наша држава на веома високом нивоу, имплементирала у прописе *sedes materia*. У правном смислу, злостављање на раду је у супротности са уставноправним, радноправним, грађанскоправним, кривичноправним и моралним нормама нашег друштва.

Са аспекта *уставно-правних оквира*, мобинг угрожава основна људска права и слободе, који су предвиђени Уставом Србије:

а) равноправност полова: држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности (чл. 16);

б) забрана дискриминације: забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета (чл. 21. ст. 2.).

в) достојанство и слободан развој личности: према Уставу Србије људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите; свако има право на слободан развој личности, ако тиме не крши права других зајемчена Уставом (чл. 23);

г) неповредивост физичког и психичког интегритета: физички и психички интегритет је неповредив; нико не може бити изложен мучењу, нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању... (чл. 25);

д) лична слобода и безбедност: свако има право на личну слободу и безбедност (чл. 27);

ђ) заштита приватности: зајемчена је заштита података о личности; забрањена је и кажњива употреба података о личности изван сврхе за коју су прикупљени... (чл. 42);

е) слобода савести, уверења: јемчи се слобода мисли, савести, уверења и вероисповести, право да се остане при свом уверењу... или да се они промене према сопственом избору (чл. 43);

ж) право на поштовање достојанства: свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа (чл.60. ст. 4.);

з) заштита физичког и моралног интегритета: свако има право на заштиту свог физичког и психичког здравља (чл. 68).

Радно-правне реперкусије стања и односа повезаних са мобингом су у нарушавању основних одредби Закона о раду. Према члану 12. Закона, између осталог, предвиђа се право запосленог на заштиту живота и здравља на раду, заштиту личног интегритета, како телесног тако и моралног.

Затим, послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду (чл.16).

Закон о раду садржи одредбе о забрани дискриминације. И то забрану непосредне и посредне дискриминације лица која траже запослење, као и запослених по основу неког његовог личног својства, статуса и опредељења – пол, рођење, језик, расу, здравствено стање, инвалидност, породичне обавезе, сексуално опредељење.. (чл.18). Законом је прописана могућност лица које је дискриминисано, да покрене

поступак пред надлежним судом за накнаду штете, у складу за законом којим се уређује парнични поступак (чл.164). У том смислу, дискриминација је забрањена у односу на:

- услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- услове рада и свих права из радног односа;
- образовање, оспособљавање и усавршавање;
- напредовање на послу;
- отказ уговора о раду (чл. 20)

Законом је забрањено узнемиравање и сексуално узнемиравање (чл. 21). У случајевима дискриминације лице може да покрене поступак за накнаду штете пред надлежним судом (чл. 23). Ове одредбе обезбеђују један вид заштите запосленог и лица које тражи запослење, ако је то лице по било ком личном својству дискриминисано.

Мобинг се коси и са одредбама члана 80. Закона о раду, који предвиђа „право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, којим се обезбеђује физичка и психичка сигурност на раду“.

Злостављање, мобинг, као један вид шикане, узнемиравања, изношења компромитујућих података о једном лицу и слично, противправан је и члану 83. Закона, којим се штите лични подаци радника. Смисао заштите личних података запосленог је, да *не могу бити доступни трећем лицу*, осим овлашћеном лицу, и под условима утврђеним законом.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права као да му је незаконито престао радни однос (чл. 178).

Закон о равноправности полова уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду и поступак правне заштите (чл.1). Циљ одредаба је остваривање „политике једнаких могућности“ у свим сегментима друштвеног живота (чл. 3), па самим тим запошљавања, рада, социјалне и здравствене заштите, напредовања, одлучивања, образовања, и др.

Грађанско-правни оквир противправности стања и односа повезаних са мобингом садржан је у Закону о облигационим односима.⁶⁰³ То су следеће одредбе:

- о појму штете – као умањењу нечије имовине (обична штета) и спречавања њеног увећања (измакла корист), као и наношење другог физичког или психичког бола или страха (нематеријална штета), (чл.155.);
- о захтеву да се уклони опасност од штете, као и да се уздржи од делатности из које произилази узнемиравање или опасност од штете (чл. 156.);
- о захтеву да се престане са повредама права личности, на основу кога свако има право да захтева од суда или другог надлежног органа да нареди престанак радње којом се повређује интегритет људске личности, личног и породичног живота и других права његове личности (чл. 157.);
- о праву на накнаду штете у облику новчане ренте у случају смрти, телесне повреде или оштећења здравља – доживотно или за одређено време (чл. 188.);

⁶⁰³ „Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89; и „Сл.лист“, бр. 22/89 и 44/89.

- о накнади штете у случају телесне повреде или нарушеног здравља, као и обавези кривца да надокнади оштећеном трошкове око лечења и друге потребне трошкове у вези с тим, као и зараду изгубљену због неспособности за рад за време лечења (чл.195.);

- о објављивању пресуде или исправке, на трошак штетника, у случају повреде права личности (чл. 199.);

- о новчаној накнади нематеријалне штете, за претрпљене душевне болове, наружености, повреде угледа, части, слободе или права личности, ... као и за страх, независно од новчане накнаде (чл. 200.);

- о сатисфакцији у посебним случајевима као право на правичну накнаду због претрпљених душевних болова, уколико је лице преваром, принудом или злоупотребом неког односа подређености или зависности наведено на кажњиву обљубу или кажњиву блудну радњу, или друго кривично дело против достојанства личности и морала (чл. 202.).

Кривично- правни оквир стања и односа повезаних са делом мобинга садржан је у Кривичном закону Републике Србије. Постоје четири групе дела која се могу довести у везу са односима и стањима узрокованим мобингом.⁶⁰⁴ То су:

- кривична дела против слобода и права човека и грађанина (Глава XIV);
- кривична дела против права по основу рада (Глава XVI);
- кривична дела против части и угледа (Глава XVII);
- кривична дела против полне слободе (Глава XVIII).

Овакав вид правног приступа мибингу је фрагментаран, јер сваки аспект захвата само парцијалне сегменте мобинга, што је у погледу ефикасности превенције и заштите од мобинга недовољно.

6.2. Закон о забрани злостављања на раду Србије

Усвајањем Закона о злостављању као *lex specialis* напушта се фрагментарност приступа мобингу. Законодавац је за овај вид социјално девијантног понашања на радном месту уместо појма насиље употребио термин „злостављање“. Злостављање је и ближе самој квалификацији појаве која задире у психолошку – менталну сферу човека, јер се насиље најчешће манифестује путем физичке агресије.⁶⁰⁵

Законом се забрањује било који вид злостављања на раду и у вези са радом (чл. 5). Злостављање, у смислу овог закона, јесте „...свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца, које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине

⁶⁰⁴ О томе више: П. Јовановић, *Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право*, Удружење за радно право и социјално осигурање, Интермекс, Београд, бр. 1/2008, стр. 58.

⁶⁰⁵ Дискутабилно је да ли се у квалификацији мобинга као начина виктимизирања, може остати само код психолошког акта злостављања. Иако је то примарно обележје моберства, мобинг се може вршити и актима физичког злостављања нпр., гурање, гађање канцеларијским предметима, штипање, и сл., што се често наводи као начин вршења мобинга код нас.

радни однос или откаже уговор о раду или други уговор“ (чл. 6). Злостављање, сходно закону, јесте и подстицање или навођење других на овакво понашање (чл. 6. ст. 2).

Одредбе овог закона односе се на послодавце, као и на запослене и друга лица ангажована ван радног односа – у складу са законом којим се уређује рад.⁶⁰⁶ Заштита од мобинга је обострана, с обзиром да се предвиђа и заштита послодавца од злостављања. Наиме, према члану 6. ст. 3. Закона, извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца који врши злостављање.

У смислу спречавања злостављања на раду послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са овим законом (чл. 7). Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања. Обавеза је послодавца да одмах заштити запосленог од злостављања без одлагања (чл. 8), и одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање причини другом запосленом код истог послодавца (чл. 9).

У погледу поступка заштите од моберства, сходно чл. 10. Закона, запослени има право да код послодавца оствари заштиту од понашања које представља злостављање. Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности (чл. 11).

Запослени који сматра да је изложен злостављању, (а за злостављање се не терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица), подноси образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања непосредно том лицу (чл. 13.). Уколико се пак, за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, односно послодавац са својством физичког лица, запослени који сматра да је изложен злостављању може, до истека рока застарелости за покретање поступка за заштиту од злостављања код послодавца утврђеног овим законом, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код послодавца, покренути поступак пред надлежним судом (чл. 14.). Послодавац је дужан да, по пријему захтева из члана 13. овог закона, у року од три дана, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа (чл. 15.).

Поступак посредовања је хитан (чл. 17.). Интенција законодавца је да ограничи временско трајање појединих радњи у поступку одређивањем рокова застарелости.

⁶⁰⁶ Примена овог закона (чл. 2) односи се на: „...послодавце, запослене у складу са законом којим се уређује рад, законом којим се уређују права и обавезе државних службеника и намештеника и законом којим се уређују права и обавезе запослених у јединицама територијалне аутономије и локалне самоуправе, као и на лица ангажована ван радног односа, као што су лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на допунском раду, лица на стручном оспособљавању и усавршавању код послодавца без заснивања радног односа, волонтере и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду послодавца“.

Према чл. 22. Закона, право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено. Рок почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање. За време трајања овог рока и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

Ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или злоупотребљено право на злостављање, покреће се поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине. Према чл. 23, послодавац починиоцу мобинга може, за непоштовање радне дисциплине, да изрекне као дисциплинску санкцију и/или неку од следећих мера: 1) опомену, 2) меру удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде, 3) меру трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом. Ако запослени коме је изречена мера удаљења због злостављања на раду, понови понашање злостављања у року од шест месеци, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне казну престанка радног односа.

Запослени који сматра да је изложен злостављању, а коме према мишљењу службе медицине рада прети непосредна опасност по здравље или живот, или му прети ненакнадива штета, има право да одбије да ради ако послодавац не предузме адекватне мере према запосленом који се терети за злостављање. Послодавац је дужан да, до окончања поступка за заштиту запосленог од злостављања, лице (злостављача) премести у другу радну околину или удаљи са рада уз накнаду зараде, у складу са законом (чл. 24. и чл. 26.).

У складу са законом, начини решавања проблема у вези са злостављањем су: 1) посредовање – медијација од стране неутралног и непристрасног лица, 2) могућност утврђивања одговорности запосленог, и 3) судска заштита. Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране послодавца са својством физичког лица, или одговорног лица у правном лицу, може против послодавца да поднесе тужбу пред надлежним судом, без претходног подношења захтева посредовања послодавцу, до истека рока застарелости за покретање поступка. Право да поднесе тужбу против послодавца због злостављања на раду, или у вези са радом, има и запослени који није задовољан исходом поступка заштите од злостављања код послодавца, у року од 15 дана од дана достављања обавештења, односно одлуке (чл. 29.).

Према члану 30. Закона, поред забране вршења понашања које представља злостављање, запослени који сматра да је изложен злостављању може захтевати и накнаду материјалне и нематеријалне штете, и објављивање пресуде. Најбитнија одредба је о терету доказивања у судском поступку. Према члану 31. Закона, ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршено злостављање, терет доказивања да није било понашања које представља злостављање је на послодавцу.

Поступак у парницама за остваривање заштите од злостављања јесте хитан (чл.32.). Суд ће тужбу са прилозима доставити туженом на одговор у року до 15 дана од дана пријема тужбе. У току поступка суд може, по предлогу странке или по службеној дужности, одредити привремене мере ради спречавања насилног поступања или ради отклањања ненакнадиве штете (чл. 33.). У привремене мере нарочито спадају забрана приближавања, као и забрана приступа у простор око места рада запосленог који учини

вероватним да је изложен злостављању (чл. 33. ст. 2.). Против решења о привременим мерама није дозвољена жалба (чл. 33. ст. 3.).

Као специфичности судске заштите предвиђају се: 1) терет доказивања (који је на послодавцу), 2) хитност поступка, 3) могућност предвиђања привремених мера, 4) дозвољеност ревизије, 5) ослобађање од судске таксе. Најдискутабилнија је хитност поступка судске заштите. Иначе је „хитност“ у радним споровима рак-рана заштите радника деценијама уназад. Поступци који треба да се окончају сходно закону у року од шест месеци (чл. 195.) трају годинама.

Захтеви за правно регулисање материје мобинга су последњих година били све израженији. Србија је у самом врху европских земаља по мобингу. С правом истичу аналитичари да су запослени „у ниском старту“ чекали примену Закона о забрани злостављања. Инспекторату за рад пријављено је у 2010. години око 300 случајева мобинга, што је четири пута више него претходне, 2009. године. За свега један месец од примене Закона, стигло је око 400 пријава надлежној Агенцији за мирно решавање спорова, дневно и до 15 пријава.⁶⁰⁷ Злостављање на раду је у порасту и рапидно ће расти, јер је извесна опасност од надирања стратешког мобинга. Њему су изложене све земље у транзицији, па и Србија. Такве прилике изискују уградњу релевантних докумената како универзалног, међународног, тако и регионалног карактера о људским правима, како би се дошло до ефикасне заштите, а потом, стварање услова за одржавање здраве климе на раду и радном месту. То је и учињено, али је за превенцију злостављања на раду потребно и више. Проблем је у „сировом“ менаџменту, још увек недораслом индустријским односима и економској демократији. Без заштите човековог живота и здравља у свим аспектима делања – не може се говорити о хуманим односима на раду. Сваки концепт хуманизације рада мора, дакле, да обухвати заштиту човековог живота и здравља на раду и у вези са радом и у животној средини.⁶⁰⁸ На то указује и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима човека, признајући право које има свако лице на најбоље психичко и ментално здравље које може да постигне (чл. 12.). За остварење тих циљева неопходно је материју мобинга уредити не само на нивоу *ius cogens*, већ и интервенцијом аутономних извора права, пре свега, колективним уговорима и етичким кодексима понашања. Они могу допринети да се поставе оквирни параметри за морализацију понашања у комуникацији на радном месту.

7. Превенција мобинга

Злостављање на радном месту, мобинг, није савремена тековина. Феноменолошки, мобинг одувек постоји у односима комуникације на раду, само су савремене тенденције пружиле услове за замајац мобинга. Мобинг је „стар“ колико и људска амбиција за исказивањем, угњетавањем, доминирањем. Постоји откад постоје осећаји зависти, мржње, жеља за влашћу, и сл. Он није иманентан само приватним, нити великим компанијама. Иманентан је и државним органима и установама, можда у већој мери, што казује да интелектуална разина није мерило еманципације од мобинга. Он није проблем патолошке комуникације која задире само у *inter partes* субординиране

⁶⁰⁷ Интернет: <http://www.vesti.online> (2009)

⁶⁰⁸ В. Брајић, Радно право, Савремена администрација, Београд, 1991, стр. 198.

односе послодавац – радник, већ се јавља и у хоризанталној лествици у односима између самих запослених. Већа позорност и алармирање злостављања на радном месту, учинила су мобинг и жртве мобинга „видљивим“ за око јавности.⁶⁰⁹

Превенција мобинга може бити организована на три нивоа, који се дефинишу као примарна, секундарна и терцијална превенција.⁶¹⁰ Циљ примарне превенције јесте спречити ову појаву и сличне видове патолошке комуникације. Секундарна превенција је деловање када је већ дошло до мобинга, и ту је од значаја ефикасна улога саветника од поверења и медијатора како би се спречила „пандемија“ потенцијалних случајева. У неколико европских земаља, као нпр. у Швајцарској, Француској, Немачкој, Енглеској као и у САД и Канади, медијација је успешно спроведена као експеримент и постала свакодневна реалност. Терцијална превенција има за циљ примену адекватних мера за отклањање последица мобинга, да се помогне жртви мобинга да што брже успостави психофизичко здравље и поврати уништено достојанство.⁶¹¹

Када се говори о превенцији злостављања на раду и појава сличних мобингу, неизоставан је сегмент стварања „здраве“ радне климе. Процес креирања и размењивања порука унутар мреже организационо повезаних људи је срж организационе комуникације. Она не тече једноставно ни у ком сегменту живота, не само на раду, где је супротстављеност интереса – субординација природни закон у постојању овог односа. Зато је комуникација као и реторика, вештина и процес који се негује, усавршава, и у који се улаже, како би се пронашао најбољи начин општења унутар једног организационог комплекса.

Комуникација је стратешка тачка успешног менаџмента.⁶¹² У том смислу, есенцијална одговорност је на непосредном руководиоцу, а потом и на самим запосленима. Тако да, поред квалитетних људских ресурса у односу на опште и стручно образовање, недостатак комуникационе климе може бити последица недовољног комуникационог потенцијала запослених. Да је тако, показују примери девијантних комуникација од стране радника, када радници бојкотију претпостављеног, као и међу хијерархијски идентично позиционираним запосленима.

⁶⁰⁹ Хајнц Лејман (Heinz Leymann), немачки психолог одрастао и живео у Немачкој. Први је почео истраживати мобинг и научно се бавио мобингом. До своје смрти 1999. године написао је неколико књига и научних радова о мобингу. Први је употребио термин мобинг за маркирање одређеног понашања на радном месту, одредио његове елементе, последице – последице на здравље и на друге сегменте. Основао је клинику за помоћ жртвама мобинга.

⁶¹⁰ А. Костелић- Мартић, Превенција мобинга и врсте помоћи, Темида, 2006, вол. 9, бр. 4, стр. 11-16; и А. Костелић-Мартић, Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту“, Школска књига, Загреб, 2005.

⁶¹¹ У Милану је отворен, за сада најпознатији центар за помоћ жртвама мобинга „Центар за превенцију, дијагнозу, лечење и рехабилитацију патологија (болести) радне неприлагођености“. Дневно се центру обрати за помоћ око 10 – 15 жртава мобинга. Дијагноза служи жртвама мобинга за покретање судског поступка и тражење одштете за нанесену биолошку штету, поред професионалне, егзистенцијалне и моралне штете. Наведено према: А. Костелић-Мартић, Превенција мобинга и врсте помоћи, нав. дело, стр. 11-14.

⁶¹² Ако менаџер не зна да примени квалитетну комуникацију, његово знање остаје депоновано као неискоришћен потенцијал. За успех унутар организације, али и наступ на тржишту знања, роба и услуга, комуникација је незаобилазна потреба. О томе: В. Балтезаровић, нав. дело, стр.12.

У циљу спречавања и заштите жртава мобинга препоручује се адекватно информисање, едукација за спровођење комуникационих тренинга попут савладавања вештине пословне комуникације и вештине решавања конфликта у циљу постизања квалитетне радне атмосфере, стабилизације међуљудских односа запослених и очувања њиховог психофизичког здравља. Запосленима је, уз то, потребно пружити стручно оспособљавање и усавршавање, и неопходно је радити на промовисању културе живљења и рада, кроз поштовање и уважавање људског достојанства, и обесхрабривање сваког покушаја психолошког насиља.⁶¹³ „Није успех мобинг пробати, већ је успех пробу преживети“.⁶¹⁴

Од великог је значаја регулисање корпоративне одговорности, односно индиректне одговорности институције/установе у којима се одвија. Непосредна одговорност корпорација још увек није на међународном плану правно обавезујућа, она је пожељна, јер се борба и сузбијање мобинга мора одвијати на/у оба колосека паралелно као заједничка обавеза и радника и послодаваца.⁶¹⁵

Тежња свих социјалних партнера за остварење добре праксе оличена је у доношењу *Смерница Организације за економску сарадњу и развој (ОЕЦД) за мултинационалне компаније*,⁶¹⁶ објављене 1976. године. Од суштинског значаја за предузећа, Смернице ОЕЦД⁶¹⁷ су се наметнуле као референтни текст препоручених стандарда понашања пословних руководилаца у областима као што су људска права, социјални односи, објављивање информација, борба против мита и корупције, порези и очување животне средине.⁶¹⁸ Иако немају обавезујући карактер, Смернице ипак нису факултативне. Оне су основ за деловање независно од места активности мултинационалне компаније, укључујући и у земљама које нису потписнице Смерница.

⁶¹³ В. Балтезаровић, Хоћу да знам шта је мобинг, Темида, vol.12, No2, Београд, 2009, стр. 74, 75.

⁶¹⁴ В. Балтезаровић, Мобинг: комуникација на четири ноге, Мали Немо, Панчево, 2007, из Увода.

⁶¹⁵ В. Балтезаровић, Хоћу да знам шта је мобинг, исто.

⁶¹⁶ Смернице су 2000. године ревидиране од када је унапређено и њихово спровођење. Смернице су светског домета, с обзиром да их је до данас признало 39 влада. Свака земља, потписница Смерница дужна је да оснује Националну канцеларију за контакт, задужену за њихово промовисање и решавање евентуалних проблема проистеклих из њихове примене. Смернице чине саставни део Декларације ОЕЦД о међународним инвестицијама и мултинационалним компанијама. Из „Увода“ Смерница. Доступно на, Интернет: <http://www.old.tuac.org/publicat/guidelines-SERB.pdf> (2009)

⁶¹⁷ ОЕЦД – Организација за економску сарадњу и развој основан је 20. децембра 1960. године као наследник Европске организације за економску сарадњу из 1948. године, која је одиграла значајну улогу у извршавању Маршаловог плана. Данас је ОЕЦД јединствени форум 30 развијених земаља чланица, са демократским развијеним системом владавине и тржишном привредом и чине је: Аустрија, Белгија, Чешка Република, Данска, Финска, Француска, Грчка, Холандија, Исланд, Ирска, Италија, Јапан, Канада, Кореја, Луксембург, Мађарска, Мексико, Немачка, Норвешка, Нови Зеланд, Пољска, Португалија, Република Словачка, САД, Шпанија, Шведска, Швајцарска, Турска и Велика Британија. Још 9 земаља је добровољно приступило Смерницама: Аргентина, Бразил, Чиле, Естонија, Израел, Естонија, Летонија, Литванија, Румунија, Словенија.

⁶¹⁸ Јачање мултинационалних компанија главна је карактеристика глобализације. Њихова улога у светској привреди је све већа и већа. Она се може мерити растом директних страних инвестиција, чија је вредност 1980. године била само 6,1%, да би након 2000. године износила 20% бруто домаћег производа у свету. То утростручавање указује на много већу динамику њеног развоја од динамике међународне трговине која је за исти период порасла са 41% на 46% бруто националног дохотка. Неких 61.000 компанија мајки, које поседују више од 900.000 фирми у иностранству, запошљавају укупно 54 милиона радница и радника на целој планети.

Такав начин дејствовања је нужан, јер иако су компаније модернизовале (посебно за земље транзиције), иновирале методе управљања људским ресурсима и дале основа друштвено одговорном пословању, било је драстичних примера злоупотреба, посебно у погледу стандарда МОР-а. Пример декадентног поступања компанија, била је умешаност неких компанија из САД-а у државни удар у Чилеу. Из тих разлога, циљ Смерница је промовисање „добре праксе“ у понашању компанија.⁶¹⁹

У том домену је од значаја *Трипартитна декларација о начелима у вези са мултинационалним предузећима и социјалном политиком* Међународне организације рада из 1977. године.⁶²⁰ Према чл. 37. Декларације, мултинационална предузећа треба да одржавају највише стандарде сигурности и заштите здравља. Тиме, „мултинационална предузећа играју главну улогу у испитивању узрока опасности по сигурност и здравље на раду,.. унутар предузећа као целине“.

Код нас се могу запазити два дивергентна тренда. У области законодавства дошло је до великог приближавања међународним стандардима. Одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду Србије, прописују обавезу предузећа, односно послодавца да обезбеди услове рада који гарантују здраве и безбедне услове рада. Према (чл. 4. ст.4 тач.4.) послодавац је дужан да обезбеди такве услове рада који ће претежно створити претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање. Када је реч, пак, о практичним аспектима тог права, очигледна је стагнација. У подацима се наводи да је број погинулих у Србији на раду већи него на нивоу Европске уније.⁶²¹ Скоро свакодневно се бележе случајеви смртности на радном месту (посебно грађевинарство, индустрија) услед рада под штетним и опасним условима без примене прописаних мера заштите на раду. Повреде достојанства радника (дискриминација, узнемиравање, злостављање на радном месту), неисплаћивање зараде, неправедни откази, и сл., слика су реалности која је далеко од међународних стандарда.

Заштита од злостављања, преточена у такве оквире изискује не само адекватност норми, ефикасност претпоставља даље спровођење у пракси, рад на едукацији о штетности моберства на раду. Мноштво квалитетних прописа је имплементирано у домаће законодавство, али је *bona fides* у њиховом спровођењу уљуљкана. За то је одговорност на менаџерском кадру још увек „сировом“, недораслом индустријским односима и економској демократији. Новопечени менаџмент брише линију између управљања и владања људима.⁶²² Без амбиција да се конституише као социјално одговоран менаџмент, оглушава се о аксиом да је за социјални мир потребна социјална правда. Стање и прилике у пракси су као с почетка XIX века. Што ће рећи, више је еманација неолиберализма него социјалне правде, поштене глобализације.

⁶¹⁹ Компаније немају право да праве разлику између одредаба Смерница, нити да им дају сопствена тумачења. Њихова примена не подлеже сагласности компанија. То су једина комплетна правила са мултиратералном сагласношћу која су сачињена кроз преговоре са владама, стога оне одсликавају усаглашена мишљења најважнијих влада у вези са оним што сматрају добрим понашањем компаније, а компаније им се морају подвргнути. Крајњу одговорност за њихову примену носе владе.

⁶²⁰ Усвојио је Управни одбор Међународног бироа рада на својој 204. седници (Женева, новембра 1977. год.) и допунио на својој 279. седници (Женева, новембар 2000. год.).

⁶²¹ Наведено према: С. Јашаревић, Социјално право, нав. дело, стр. 154.

⁶²² Проф. М. Павловић, и проф. Добривоје Станојевић, са округлог стола у Медија центру, под називом „Кршење људских права на послу - Мобинг у Србији,“ 21. 12. 2007. године, Београд.

„Људски односи“ (*human relations*) између поседника капитала и радника рефлектују степен индустријске демократије. Она се постиже путем социјалног дијалога, колективног преговарања, учешћа радника у управљању, а у екстремним случајевима преко мирног решавања спорова.⁶²³ Дакле, социјални дијалог, преговарање, пре свега колективно преговарање, учешће свих актера (*stakeholders*) процеса рада, посебно улога синдикалних удружења примарни су у превенцији и заштити од злостављања на раду. Социјални дијалог изражава „меру цивилизацијске толеранције“,⁶²⁴ дух узајамног поштовања и заједништва, снагу синдикалне моћи. Социјални дијалог је код нас у кризи, то је више него индикативна чињеница стања свеукупне комуникације на раду.

Свест о ограниченој снази закона (у материјалном смислу), недовољност институција јавноправног и приватноправног карактера за заштиту принципа једнакости шанси и сузбијања дискриминације,⁶²⁵ доводе нас до човека – као последњег уточишта у афирмацији јавне свести. Без развијене свести о култури живљења, која подразумева принципе поштовања људских права, принцип делиберације, једнакост шанси и третмана, недискриминацију, подстицање културе толеранције и културе права нема ни говора о превенцији злостављања на раду. У том смислу, решења за превенцију злостављања треба тражити у „меком праву“ (*soft law*). Кодекси професионалног и етичког понашања су израз тог права, јер носе у себи принципе савесности и поштења – *bona fides*. Свакако да се у том циљу може говорити и о увођењу омбудсмана. Схватања омбудсмана као „институционалне јавне савести“, најадекватније изражава потребу за омбудсманом и у сегменту сузбијања злостављања на раду – као један вид виктимизирања човека (само у радној средини), а у циљу обезбеђивања једнакости свих грађана.⁶²⁶

У ту сврху, Високи службенички савет Србије је донео Кодекс понашања државних службеника (2008).⁶²⁷ Кодекс се заснива на начелу професионализације, деполитизације, непристрасности и заштите достојанства и приватности. Етика у раду, етика струке, професије, етика лиценцих занимања „битан су елемент морализовања друштвених односа“.⁶²⁸ „Ренесанса“ кодекса професионалног и етичког понашања незаобилазан су инструмент „морализаторског капитализма“, што потврђује пораст тзв. *soft law* у оквиру легислативе Савета Европе и Европске уније.⁶²⁹

⁶²³ П. Јовановић, Актуелна питања колективних права запослених, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1/2007, стр. 10 и 11.

⁶²⁴ Б. А. Лубарда, Социјални дијалог и радно законодавство, Радно и социјално право, Интермекс, Београд, бр. 1/2007, стр. 29-31.

⁶²⁵ Б. А. Лубарда, Социјална права и достојанство на раду, нав. дело, стр.18 и даље.

⁶²⁶ Србија је у циљу хармонизације права са међународном регулативом усвојила: Закон о одговорности за кршење људских права, „Службени гласник РС“, бр. 58/2003.; Закон о заштитнику грађана, „Службени гласник РС“, бр. 79/2005.; Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, бр. 97/2008.; Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр. 22/2009.

⁶²⁷ „Службени гласник РС“, бр. 29/2008.

⁶²⁸ Б. А. Лубарда, Социјална права и економска криза, Радно и социјално право, Зборник радова, Интермекс, Београд, 2009, стр. 12 и 13.

⁶²⁹ Б. А. Лубарда, исто.

Глава III

ДИСКРИМИНАЦИЈА НА РАДУ VERSUS ПРИСТОЈАН РАД

1. Дискриминација – уводна разматрања

Дискриминација (лат. *discriminare* – одвајати, правити разлику) у најширем смислу представља разликовање. Изрази „дискриминација” и „дискриминаторско поступање” означавају свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање, односно пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лица или групе као и на чланове њихових породица, или њима блиска лица, на отворен или прикривен начин, а који се заснива на раси, боји коже, прецима, држављанству, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима.

Дискриминација нарушава један од најважнијих правних и моралних принципа у савременом друштву – принцип (начело) једнакости људи. Једнакост – значи да су сви људи вредни поштовања и да су, без обзира на разлике које међу њима постоје, једнаки у достојанству и правима, тј. да су равноправни.⁶³⁰ Овај принцип, у данашњем праву подразумева да се једнако, односно равноправно (једнакост и равноправност се потпуно не подударaju)⁶³¹ третирају сви чланови друштва, у свим областима живота без обзира на урођена или стечена обележја (пол, раса, вероисповест, језик, боја коже...,) или друге околности. О начелу једнакости као димензији пристојног рада било је више речи у делу „*Једнакост на раду*“.

Дискриминација се јавља у свим сферама друштвеног живота. Једно од поља у којима је дискриминација најзаступљенија су рад, радни односи, односи на раду и поводом рада.⁶³² Према извештајима Међународне организације рада стотине милиона

⁶³⁰ Н. Петрушић, М. Бекер, Практикум за заштиту од дискриминације, Sigrid Rausing Trust, Партнери за демократске промене у Србији, Београд, 2012. године, стр. 12.

⁶³¹ С. Јашаревић, Заштита од дискриминације на раду, Радно и социјално право, Београд, бр.1/2012. године, стр.62-85; Љ. Ковачевић, Забрана старосне дискриминације радника у светлу концепције активног старења и међугенерациске солидарности, Радно и социјално право, Београд, бр.1/2012. године, стр. 87-110.

⁶³² Према извештају Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину највише поднетих притужби за дискриминацију у Републици Србији односи се на област запошљавања и радних односа - 122, односно 35,47% од укупно поднетих притужби у свим областима. Интересантно је напоменути да су у овој области притужбе подношене на основу свих набројаних личних својстава, односно, готово по свим основама дискриминације. Иста је ситуација и са притужбама које се односе на поступак запошљавања. Поднете притужбе су показале да у области рада, а поготову запошљавања, постоји проблем дискриминације особа из маргинализованих група, ре свега жена, особа са инвалидитетом, старијих особа. Извештај доступан на: www.poverenik.rs./izveštaji/... (септембар, 2012.)

људи пати од дискриминације у свету рада. Ово не само да крши најосновнија људска права, већ има шире социјалне и економске последице. Дискриминација гуши могућности, губи (троши) људски таленат потребан за економски напредак, и подстиче социјалне тензије и неједнакости. За Међународну организацију рада борба против дискриминације је кључни део у промоцији пристојног рада и успех борбе на овом фронту се налази далеко изван радног места – у друштвеној заједници.⁶³³

*Право на живот без дискриминације је фундаментално право човека.*⁶³⁴

2. Забрана дискриминације на раду у правном систему Републике Србије

Једнакост и равноправност су негација привилегованих у стицању, уживању и заштити права из радног односа. У том смислу, једнакост је димензија пристојног рада (о чему је било речи) и изражава се у праву и потреби радника да ужива правичан, једнак третман и једнаке могућности на раду. Дискриминација нарушава људска права и људско достојанство, па је сходно томе, један од облика порицања пристојног рада.

У пракси се принцип једнакости првенствено обезбеђује заштитом од дискриминације, али се тиме не исцрпљује. Пуна равноправност у друштву/на раду шира је од формалне – правне једнакости. Теоријски, идеја равноправности/једнакости изражава се кроз различите концепте (социјална једнакост, пропорционална једнакост, једнаки услови живота...), који се у суштини свде на исту тежњу – да се обезбеде једнаке шансе за све појединце да уживају у добробитима и могућностима које пружају савремена цивилизација и друштво.⁶³⁵ Ова начела могу се формално изражавати, нпр. тиме што се закон односи подједнако на све, а могу имати и материјални вид, као када је реч о подједнакој расподели права и преимућства у оквиру датог друштва. У оба ова погледа постоји разлика између корисника права: важно је питање када ове разлике прерастају у забрањену дискриминацију.⁶³⁶

Принцип недискриминације се у области рада, радних односа манифестује у неколико сегмената: 1) једнакост шанси у доступности свих радних места, функција и

⁶³³ Забрана дискриминације је главни принцип у нормативној пракси МОП-а за оболеле од ХИВ/АИДС у свету рада. Та пракса обухвата и програм борбе Организације рада против принудног рада и дечијег рада, укључује и помагање девојкама и женама које су увучена у проституцију или присилно раде на домаћинствима.

Доступно: www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/gender-equality/index.htm (октобар, 2012.)

⁶³⁴ Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.18 (37): Non-discrimination, 1989, 11/10/1989;

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2005, E/C.12/2005/4, ст.1.(једнакост права жена и мушкараца) и ст. 10. (забрана дискриминације);

Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2009, E/C.12/GC/20.

⁶³⁵ С. Јашаревић, нав. дело. стр. 63.

⁶³⁶ Цитирано према: Donna Gomien, Кратак водич кроз Европску конвенцију о људским правима, нав. дело, стр. 83.

положаја; 2) једнак, истоветан третман у правима и дужностима; 3) једнакост у награђивању мушке и женске радне снаге; 4) једнакост могућности и третмана за раднике са породичним обавезама. У том смислу се начелима једнакости и недискриминације баве и међународно и домаће право. О изворима међународног карактера који регулишу начело једнакости, недискриминацију, било је више речи у делу „*Једнакост на раду*“, па ће се више пажње посветити домаћој регулативи, која је последњих година у експанзији.

Начело једнакости, као најважнији правни и морални принцип, један је од фундамената на који се ослања целокупни правни систем у Републици Србији. Да би се овај принцип остварио, забрањен је сваки облик дискриминације и свакоме је признато право на слободу од дискриминације. Србија се прикључила земљама које придају велику важност сузбијању дискриминације и остваривању равноправности, настојећи да ратификацијом међународних уговора о људским правима и доношењем одговарајућих закона, у домаћи правни систем интегришу највише међународне стандарде у овој области. Наша земља плеадира да постане пуноправна чланица Европске уније, што је наметало захтев и потребу за унификацијом (потпуна усклађеност права) и хармонизацијом (блажи степен усаглашености) домаћег законодавства у циљу његове уклопивости у правне оквире Уније. Са аспекта дискриминације на раду од значаја је усаглашеност са Директивом ЕУ бр. 2000/78/ЕЗ од 27. новембра 2000. године о успостављању општих услова за једнак третман у области запослења и избора занимања, затим са Директивом бр. 2000/43/ЕЗ од 29. јуна 2000. године о спровођењу принципа једнаког третмана лица независно од њиховог расног или етничког порекла и Директивом бр. 2006/54/ЕЗ од 5. јула 2006. године о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања.

Према одредбама *Устава Србије из 2006. године* грађани су једнаки у слободама, правима и дужностима. Забрана дискриминације је Уставом зајамчено људско право. Устав не дефинише појмовно дискриминацију и дискриминаторско поступање, али се чланом 21. прописује да су пред уставом и законом сви једнаки, да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације. Истом одредбом је забрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког, или физичког инвалидитета. Устав такође прописује да се не сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или група лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима (чл.21. ст.4).

Такође, од важности за забрану дискриминације на раду је одредба чл.76.Устава, којом се јемчи равноправност националних мањина пред законом и једнака законска заштита и прописује општа забрана дискриминације због припадности националној мањини, осим позитивне. Према чл.77. Устава Србије утврђено је да „припадници националних мањина имају, под истим условима као и остали грађани, право да учествују у управљању јавним пословима и да ступају на јавне функције“.

Локалне самоуправе су дужне да приликом запошљавања у државним органима, јавним службама воде рачуна о националном саставу становништва и одговарајућој заступљености националних мањина (чл.77.ст.2.).

Значајне су и одредбе члана 48. Устава – „*Подстицање и уважавање разлика*“, са аспекта афирмације једнакости, равноправности, недискриминационог поступања у свим областима, јер прописује да Република Србија мерама у образовању, култури и јавном обавештавању подстиче разумевање, уважавање и поштовање разлика које постоје због посебности етничког, културног, језичког или верског идентитета њених грађана.⁶³⁷

Закон о раду Србије забрањује непосредно и посредно дискриминацију лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство (чл.18). Дискриминација на раду заснована на неком од наведених личних својстава из члана 18, забрањена је у односу на: 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла; 2) услове рада и сва права из радног односа; 3) образовање, оспособљавање и усавршавање; 4) напредовање на послу; 5) отказ уговора о раду (чл.20).

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 18. овог закона ништаве су (чл. 20. тач. 2.).

Значајан корак у развоју антидискриминационе регулативе је усвајање Закона о забрани дискриминације 2009. године.⁶³⁸ Посебан допринос овог закона је у јачању антидискриминационе праксе успостављањем јасних правних стандарда којима се дефинише дискриминација, понашања – радње које чине дискриминацију, околности које у случају неједнаког поступања искључују дискриминацију. Важно је напоменути да је Закон о забрани дискриминације први акт којим се дефинише појам дискриминација и дискриминаторско поступање (чл.2).

Законом се, даље, уређује општа забрана дискриминације, субјекти, облици, случајеви дискриминације. Из регулативе овог закона може се закључити да се њиме уређује интегрални систем инструмената, мера, средстава о забрани дискриминације, које су компатибилне са уставним одредбама. Тиме, са уставном регулативом о једнакости и забрани дискриминације као платформом, Закон о забрани

⁶³⁷ Одредбом члана 49. Устава забрањено је изазивање националне и верске мржње, сходно којем се у члану 50. Устава – „*Слобода медија*“ утврђује могућност да надлежни суд може спречити ширење информација и идеја путем средстава јавног обавештавања у циљу „спречавања пропагирања рата или подстрекивања на непосредно насиље или ради заговарања расне, националне и верске мржње којим се подстиче на дискриминацију, непријатељство и насиље“.

У истом циљу су и одредбе у члану 44. Устава који се односи на верске заједнице, предвиђено је да Уставни суд може забранити верску заједницу само ако њено деловање угрожава право на живот, јавну безбедност, изазива и подстиче верску, националну или расну нетрпељивост. Слично је ограничење и код слободе мисли, савести и вероисповести (чл.43) и слободе удруживања (чл.55).

⁶³⁸ „Службени гласник РС“, бр.22/09. Закон о забрани дискриминације се састоји из девет делова: Опште одредбе, Општа забрана и облици дискриминације; Посебни случајеви дискриминације; Повереник за заштиту равноправности; Поступање пред Повереником; Судска заштита; Надзор; Казнене одредбе и Прелазне и завршне одредбе.

дискриминације даље разрађује принцип опште забране дискриминације, уоквирен институционалним средствима правне заштите – Повереником за заштиту равноправности као независним органом и судском заштитом, са теретом доказивања који је на дискриминатору, а не на жртви, што је у складу са Директивом бр. 2000/78/ЕЗ.

Нужност доношења посебног системског закона проистекла је из чињенице да се бројни чланови Устава односе на забрану дискриминације и њих је било неопходно посебно разрадити.⁶³⁹ У последњој деценији у Србији су усвојени бројни прописи о забрани дискриминације и регулисани су правни механизми за спречавање и заштиту од дискриминације. Међутим, и многобројни посебни закони који су донети пре доношења Закона о забрани дискриминације садрже у себи партикуларне, појединачне и неповезане правне норме услед чега забрана дискриминације није била успешна.

Доношење Закона о забрани дискриминације представља правну прекретницу у законодавству Србије, у смислу изградње ефикасног и делотворног механизма правне заштите у спречавању дискриминације. Наиме, пре доношења овог Закона, дискриминација је била селективно санкционисана у „шуми прописа“, а она је, при том, остајала и даље „системска болест“. Допринос антидискриминационог закона, тј. регулативе *lex specialis* је у дефинисању појма дискриминације, маркирању понашања које представља дискриминацију, и околности које искључују дискриминацију – афирмативна акција, посебни случајеви дискриминације, тешки облици дискриминације, итд. Управо су такве околности допринеле да је дискриминација у домаћем законодавству једна од нормативно најпокривенијих области.⁶⁴⁰

⁶³⁹ О томе видети: Национални материјал о забрани дискриминације у Србији. Доступно на: www.helsinki.org.rs/serbian/doc/... стр. 10-12. (септембар, 2012.).

⁶⁴⁰ АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИ ПРОПИСИ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

- Устав Републике Србије

АНТИДИСКРИМИНАЦИОНИ ЗАКони

- Закон о забрани дискриминације
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, („Сл. гл. РС“, бр. 33/2009)
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, („Сл. гласник РС“, бр. 36/2009)
- Закон о равноправности полова, („Сл. гласник РС“, бр. 104/2009)
- Закон о заштити права и слобода националних мањина, („Сл. лист СРЈ“, бр. 11/2002, "Сл. лист СЦГ", бр. 1/2003 - Уставна повеља и "Сл. гласник РС", бр. 72/2009 - др. Закон)

АНТИДИСКРИМИНАЦИОНЕ ОДРЕДБЕ У ДРУГИМ ЗАКОНИМА

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, („Сл. гласник РС“, бр. 71/03), чл. 1. ст. 1.
- Закон о основана система образовања и васпитања, („Сл. гласник РС“, бр. 62/03), члан 46. ст. 2.
- Закон о приступу информацијама од јавног значаја, („Сл. гласник РС“, бр. 120/04), чл. 6.
- Закон о здравственој заштити, („Сл. гласник РС“, бр. 107/05...57/11.), члан 26.
- Закон о црквама и верским заједницама („Сл. гласник РС“, бр. 36/2006), чл. 2.
- Закон о извршењу кривичних санкција, („Сл. гласник РС“, бр. 85/05), члан 7.

3. Појам и карактеристике дискриминације на раду

У домену рада, односа на раду и поводом рада вековима је постојао неравноправан и дискриминаторски третман појединаца и група, нарочито оних рањивијих (жена, деца, особе са инвалидитетом, и др). Поред експанзије регулативе у домену економско-социјалних права на међународном, регионалном и националном плану и данас је таква пракса распрострањена у многим земљама. Према извештајима организација које се баве стањем људских права област *рада и запошљавања* је једна од области у којима је дискриминација најзаступљенија. Разлог широке распрострањености дискриминације у овом домену је што радне односе карактерише субординација послодавца у односу на радника/запосленог (правна и економска) и хијерархијска структура у организацији рада.

Дискриминација на раду по својој природи представља посебан случај дискриминације који се односи на област рада и запошљавања.⁶⁴¹

-
- Закон о малолетним учиниоцима кривичних дела и кривичноправној заштити малолетних лица, („Сл. гласник РС“, бр. 85/05), члан 88.
 - Породични закон, („Сл. гласник РС“, бр. 15/05)
 - Закон о радиодифузији, („Сл. гласник РС“, бр.42/02...79/05)
 - Закон о оглашавању, („Сл. гласник РС“, бр.79/05)
 - Закон о високом образовању, („Сл.гласник РС“, бр. 85/05), члан 4.
 - Закон о младима, („Сл.гласник РС“, бр. 50/2011), чл.5. и 6.
 - Закон о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“, бр.72/2009 и 52/2011),члан 3. став 1. тачка 1) и 5); чл.6.,чл.44.,чл.45.
 - Закон о забрани манифестација неонацистичких или фашистичких организација и удружења и забрани употреба наонацистичких или фашистичких симбола и обележја, („Сл.гласник РС“, бр.41/2009), члан 1.-5.
 - Закон о предшколском васпитању и образовању („Сл.гласник РС“, бр. 18/2010), чл.4.ст.3.
 - Закон о спорту („Сл. гласник РС“, бр. 24/2011), чл. 10, чл.26.ст.11, чл.145.ст 3.
 - Кривични законик Републике Србије („Сл. гласник РС“, бр. 72/2011, 101/2011), чл.317.
 - Закон о социјалној заштити, („Сл.гласник РС“, бр. 24/11) чл. 20.
 - Закон о волонтирању, („Сл.гласник РС“, бр. 36/10)
 - Закон о јавном информисању, („Сл. гласник РС“, бр. 43/03, 71/09 ... 89/10 – одлука Уставног суда и 41/2011-одлука Уст. суда)

⁶⁴¹ Према Закону о забрани дискриминације *Део III – „Посебни облици дискриминације“* су: поступци пред органима власти; дискриминација у области рада; дискриминација у пружању јавних услуга и коришћењу објеката и површина; забрана верске дискриминације; дискриминација у области образовања и стручног усавршавања; дискриминација на основу пола, дискриминација на основу сексуалне оријентације; дискриминација деце; дискриминација на основу старосног доба; дискриминација националних мањина; дискриминација због политичке или синдикалне припадности; дискриминација због инвалидности; дискриминација с обзиром на здравствено стање.

Треба нагласити да ово нису једини посебни облици случајеви дискриминације јер су и у другим законима регулисани поједини посебни случајеви дискриминације. Прописи којима су регулисани посебни случајеви дискриминације олакшавају сузбијање дискриминације јер ближе прописују каква су понашања забрањена и омогућавају да се дискриминација лакше препозна.

Забрана дискриминације на раду је прописана, најпре, матичним одредбама Закона о раду. Према члану 20. Закона забрањена је дискриминација у области рада у односу на:

1) УСЛОВЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ И ИЗБОР КАНДИДАТА ЗА ОБАВЉАЊЕ ОДРЕЂЕНОГ ПОСЛА;

2) УСЛОВЕ РАДА И СВА ПРАВА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА;

3) ОБРАЗОВАЊЕ, СПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ;

4) НАПРЕДОВАЊЕ НА ПОСЛУ;

5) ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ.

Ништаве су одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од дискриминационих основа (чл. 20. тач. 2.).

Сходно наведеним одредабама закона произилази да се антидискриминационе одредбе Закона о раду односе само на запослена лица – лица у радном односу, односно, на права из и по основу радног односа. Такве радноправне одредбе губе карактер заштитних норми у смислу начела *in favor laborem*, јер са аспекта субјеката на које се односи забрана дискриминације одредбе делују *lex specialis*. Ово стога, јер Закон о раду не познаје фактички радни однос, фактички рад.⁶⁴², он познаје само радни однос на одређено и неодређено време – рад са непуним радним временом, скраћеним радним временом, рад ван просторија послодавца, и др.). У том смислу, многе категорије радника остају изван оквира правне заштите од дискриминације на раду. То су, пре свега, лица која раде али нису у радном односу, на пример лица која су у фактичком радном односу, лица ангажована на основу уговора о привременим и повременим пословима, на основу уговора о делу, волонтери, и друга лица која обављају рад по било ком основу.

Ову „празнину“ је преместило усвајање Закона о забрани дискриминације. Матичним прописима о дискриминацији надоместили су се недостаци Закона о раду у погледу субјеката који уживају заштиту од дискриминације на раду (као и „правне празнине“ других посебних закона). Према Закону о забрани дискриминације „заштиту од дискриминације на раду ужива свако лице у радном односу „као и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“ (чл.16. ст. 2). Тиме је омогућена екстензија антидискриминационе заштите и на остала лица, па и на лица која нису запослена али раде, или су на раду по основу неког другог својства (нпр. фактички радни однос).

Дискриминација на раду је, према дефиницији, *поступање послодавца* или *надређеног радника*, односно *другог запосленог лица* или *другог лица* које учествује у процесу рада којим се *радник/запослени* или *група радника/запослених* (или лице које тражи запослење) *ставља у неповољнији положај* (због личног својства) у односу на *раднике/раднице* (лице које тражи запослење) који се налази/налазе у *упоредивој ситуацији*, а које забрањује *правни поредак*.

⁶⁴² Иако Закон о раду „не познаје“ фактички рад – фактички радни однос, познаје га радноправна теорија и, нажалост, пракса у великој мери. Фактички рад је учествовао у пракси, често се поистовећује са радом на црно, иако се од њега разликује.

Битни елементи дискриминације на раду у ужем смислу (ако се из тог појма искључи узнемиравање и сексуално узнемиравање) су:

- *починилац је увек послодавац или надређени радник – дакле особа која је у позицији да одлучује о заснивању радног односа, напредовању, престанку радног односа и другим правима из радног односа (мада дискриминатор може да буде и сваки други запослени или лице које учествује у процесу рада);*
- *стављање у неповољнији положај (чињењем или пропуштањем) у односу на „упоредника“ – лице са којима се пореди/лице које тражи запослење или запосленог;*
- *недопуштеност стављања у неповољнији положај (осим ако су у питању изузеци од забране дискриминације).*

Субјекти радње дискриминације могу да буду:

- *активни (починиоци дискриминације),*
- *пасивни (лица која трпе дискриминацију).*

У *активне субјекте* дискриминације се, поред починилаца, сврставају и подстрекачи, помагачи, а у неким законодавствима и лица која прикривају дискриминаторско поступање.

У *пасивне субјекте* спадају субјекти који су заштићени од дискриминације. То су преваходно запослени, али и друга лица која обављају рад, по било ком основу код послодавца, па чак и чланови управе и извршни директори ако своју функцију обављају као да су у радном односу (под субординацијом послодавца, радећи одређено радно време, примајући плату).

Закон забрањује сваки облик дискриминације на раду. То је тзв. општи режим забране дискриминације. Закон о забрани дискриминације (чл.4.) прописује да су сви једнаки и уживају једнак положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства. Свако је дужан да поштује начело једнакости, односно забрану дискриминације. *Забрана дискриминације се, дакле, односи на сва понашања, односно нарушавање једнаких могућности* за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености (чл.16. ст.1.).⁶⁴³

У домаћем законодавству забрана вршења дискриминације обухвата *све послодавце* тј. државне органе, предузећа и приватне предузетнике који својим поступањем, односно непоступањем могу да крше забрану дискриминације.

⁶⁴³ Дискриминација у области рада и запошљавања (у Србији) најчешћа је приликом запошљавања и избора кандидата за обављање одређеног посла, одлучивања о напредовању на послу и стручног усавршавања и оспособљавања, као и приликом отказивања уговора о раду, односно, престанку радног ангажовања. Преузето из: Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011.годину, Београд, 2012. Доступно на: www.poverenik.rs./izveštaji/... (септембар, 2012.)

Свако има право на заштиту од свих облика *недопуштене дискриминације* (чл.3.ст.1. Закон о забрани дискриминације). Заштиту од дискриминације на раду *ужива свако лице* у радном односу, као и лице које обавља привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лице на допунском раду, лице које обавља јавну функцију, припадник војске, лице које тражи посао, студент и ученик на пракси, лице на стручном оспособљавању и усавршавању без заснивања радног односа, волонтер и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду (чл.16. ст.2. Закона о забрани дискриминације).

Радње којима се врши дискриминације на раду су неједнако поступање према раднику/групи радника или лицу/лицима која траже запослење, стављање у неповољнији положај због њихових личних својстава, што има за последицу угрожавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права и слобода у области рада.

Дискриминација на раду је последица неоправданог прављења разлике. Радње, начин на који се врши дискриминација, разноврсне су, често суптилне, како се не би откриле, или да би се тешко доказале дискриминационе намере у случају покретања поступка одговорности. Радња дискриминације на раду може да буде и *неједнако поступање, неједнако третирање, искључење, пропуштање, повољнији третман, давање првенства, говор мржње*,⁶⁴⁴ *сегрегација*⁶⁴⁵ и слично, којом се на директан или индиректан начин због карактеристика/својстава које нису везане за особености посланити за заслуге/учинак на раду, већ је неједнако поступање засновано на другим *својствима личности*, што доводи до подређеног положаја појединца или групе у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

У основи, дискриминаторско поступање се може извршити чињењем (*активне радње*) и нечињењем, пропуштањем (*пасивне радње*). У том смислу, веома обухватну формулацију садржи чл.5. Закона о забрани дискриминације, према којем се у дискриминацију сврстава и позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње и узнемиравање и понижавајуће поступање.

Уставом Републике Србије (чл.21) и одредбама матичних закона забрањује се сваки облик дискриминације на раду. То је тзв. општи режим забране дискриминације. Закон о забрани дискриминације (чл.4.) прописује да су сви једнаки и уживају једнак

⁶⁴⁴ Говор мржње је облик дискриминације под којим се подразумева изражавање идеја, информација и мишљења којима се подстиче дискриминација, мржња или насиље против лица или групе лица због њиховог личног својства у јавним гласилима и другим публикацијама, на скуповима и местима доступним јавности, исписивањем и приказивањем порука и симбола мржње и на други начин, који је исто тако забрањен (Закон о забрани дискриминације, чл.11).

Говор мржње је вид злоупотребе слободe изражавања, који се чини у намери стварања и подстицања нетрпељивости, омаловажавања и мржње према разним групама (нпр. заговарање расизма, нацизма, фашистичка иступања, и сл.). Устав Србије гарантује слободу говора, и декларише да се може ограничити законом, ради заштите права и угледа других. Због међуетничких сукоба током последње деценије 20. века, српске власти су веома ригорозне по питању говора мржње заснованог на националној, расној и верској основи. За изазивање националне, расне и религијске нетрпељивости и ширење говора мржње предвиђена је казна од 6 месеци до 10 година затвора (Кривични законик чл.317).

⁶⁴⁵ Сегрегација је нарочито честа код расне дискриминације, а представља одвајање или издвајање људи из неке целине по основу неког недозвољеног критеријума.

положај и једнаку правну заштиту, без обзира на лична својства. Свако је дужан да поштује начело једнакости, односно, забрану дискриминације.

Забрана дискриминације се, дакле, односи на сва понашања, односно *нарушавање једнаких могућности* за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада, као што су право на рад, на слободан избор запослења, на напредовање у служби, на стручно усавршавање и професионалну рехабилитацију, на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, на правичне и задовољавајуће услове рада, на одмор, на образовање и ступање у синдикат, као и на заштиту од незапослености (чл.16. ст.1. Закона о забрани дискриминације).

Није свако прављење разлике и неједнак третман дискриминација. Наиме, дискриминација је *неоправдано прављење разлике*, неједнако поступање или пропуштање по основу личног својства које доводи до подређеног или привилегованог положаја појединца или групе што има за последицу кршење једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада. Зато се, *не сматра дискриминацијом* прављење разлике, искључење или давање првенства због *особености одређеног посла* код кога лично својство лица представља стварни и одлучујући услов обављања посла, ако је *сврха* која се тиме жели постићи *оправдана*, као и предузимање *мера заштите према* појединим категоријама лица (*жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом* и други).

Посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају, не сматрају се дискриминацијом, већ афирмативном акцијом. Значи, реч је о афирмативним мерама које представљају интервенцију државе и које су регулисане законом, које се предузимају како би одређене друштвене групе које се „традиционално“ фактички налазе у подређеном положају достигле стварну равноправност. Тим мерама се „угроженим“ друштвеним групама даје извесна предност како би дошли на исту „стартну позицију“ коју имају остали грађани.⁶⁴⁶ Мере афирмативне акције су у складу са суштином начела једнакости, односно пропорционалне једнакости. У том смислу, дискриминација је неједнако поступање према једнаким и једнако поступање према неједнаким. Дискриминација се врши и када се лица која се налазе у неравноправном положају, третирају на исти (равноправан) начин. Ове мере, којима се у ствари одступа од опште забране дискриминације, треба да обезбеде и „материјалну – стварну“, а не само „формалну једнакост“.

Саме мере су привремене јер се постизањем равноправности потреба за њиховим постојањем исцрпљује. То су мере ПОВОЉНИЈЕГ ТРЕТМАНА – *мере заштите* које држава предузима у циљу афирмације појединих категорија лица, пре свега, жена, трудница, породиља, омладине, особа са инвалидитетом, и др. Ова лица спадају у тзв. *рањиве категорије*, јер их околности у којима се налазе чине неравноправним у односу на осталу популацију. Примена начела једнаког поступања довело би до

⁶⁴⁶ Више о томе: Н. Петрушић, К. Бекер, Практикум за заштиту од дискриминације, Партнери за демократске промене, Центар за алтернативно решавање сукоба, Sigrid Rausing Trust, Београд, 2012.године, стр.45, 46 и даље.

маргинализације ових лица. Зато је циљ афирмативне акције *ДАВАЊЕ ПРЕДНОСТИ РАЊИВИМ ГРУПАМА*, како би се постигла једнакост у шансама.

Мере афирмативне акције су нпр. увођење правила по којем свака фирма са више од 20 запослених која ради дуже од две године, има обавезу да запосли одређени број особа са инвалидитетом. Затим, пропис по којем ромски студенти могу да остваре право на стипендију иако не испуњавају све прописане услове, чиме се Ромима омогућава лакши приступ образовању, јер је ова популација најдискриминисанија група, са изузетно ниским степеном образовања.

Одредбе закона, општег акта и уговора о раду које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштити инвалидних лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља – не сматрају се дискриминацијом.

Афирмативна акција су и предности које држава даје код запошљавања националних мањина (нарочито Рома), бенефиције и предности у образовању и слично, а све циљу друштвене интеграције.

3.1. Основ дискриминације

Дискриминација у области рада постоји само ако је *неједнак третман проузрокован неким личним својством* (или својствима) радника/лица које тражи запослење, која су *стварна* или се само *претпоставља* да она постоје. Дакле, основ дискриминације су лична својства запосленог. Дискриминација на раду може се заснивати на различитим урођеним и социјалним (стеченим) обележјима, на пример: раса, боја коже, преци, држављанство, национална припадност или етничко порекло, језик, верско или политичко убеђење, пол, родни идентитет, сексуална оријентација, имовно стање, рођење, генетске особености, здравствено стање, инвалидитет, брачни и породични статус, осуђиваност, старосно доба, изглед, чланство у политичким, синдикалним и другим организацијама и друга стварна, односно претпостављена лична својства (Закон о забрани дискриминације чл. 2). Личне особености појединца су „правно заштићена основа“. То значи да се особина појединца или групе не сме сматрати релевантном за различито поступање или уживање посебне користи. Док неки документи тачно набрајају дискриминационе основе – „затворена клаузула“ (као нпр. Повеља о основним правима у ЕУ из 2000. године, у чл.21), чиме се ограничава дејство забране дискриминације на набројана обележја, други, попут Европске конвенције за заштиту људских права Савета Европе из 1950. године, садрже „отворену клаузулу“ захваљујући којој број дискриминационих основа није ограничен (чл.14. Конвенције гласи: „Уживање права и слобода у овој Конвенцији обезбеђује се без дискриминације по било ком основу, као што су пол, раса, боја коже, језик, вероисповест, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, везе са неком националном мањином, имовно стање, рођење или други статус“). Принцип „отворене клаузуле“ садржи и наш Устав (чл.21.ст.3): „Забрањена је свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито...“ (даље се набрајају дискриминациони основи). Слично је решење и у Закону о раду (чл.18), у којем се предвиђа да поред

набројаних, основ за забрану дискриминације може да буде неко од наведених основа „...или неко друго лично својство“.⁶⁴⁷

Отворена клаузула о дискриминационим основима превасходно је потребна у антидискриминационим одредбама у области рада и радних односа, јер се поред уобичајених, јављају и многи специфични разлози/обележја као основи дискриминације, као што су: стаж, да ли је лице радило за државу или другог послодавца, лични статус, обављање функције, брачно стање, (ожењен/удата, разведен, није у браку), рођење изван брака, породичне обавезе (број деце, да ли се неко стара о неспособним члановима породице), намера да се има потомство, да ли је особа пушач или не, гојазност, да ли лице болује од високог притиска, чланство у удружењу или припадности неком окрету (који не спадају у политичке, професионалне или верске организације, а чија становишта обично нису општеприхваћена), боравиште (нпр. да ли лице долази из ЕУ или из земље изван те интеграције), навике у вези са облачењем (нпр. ношење мараме-хиџаба).⁶⁴⁸

3.2. Облици дискриминације

С обзиром на чињеницу да постоји велики број дискриминационих основа, области у којима се испољава дискриминација, или се може испољити, као и начина на који се врши, установљени су многи видови дискриминације. Разликују се следећи типови дискриминације: 1) *нормативна и фактичка*; 2) *хоризонтална* (између лица на истом нивоу у хијерархији) и *вертикална* дискриминација (подређени/надређени); 3) *структурална дискриминација* (укорењена у социјални механизам); 4) *укрићена* (по више основа); 5) *продужена* (која дужи траје/континуирано); 6) *пренесена* – *асоцијативна* (када се неко лице дискриминира на бази родбинске или друге везе са особом коју је забрањено дискриминисати); 7) дискриминација према *појединцу и групи*; 8) *лакша и тежа* дискриминација.⁶⁴⁹

Најважнија у пракси је подела дискриминације према типу, односно према начину дискриминисања на:

- непосредну (директну) дискриминацију,
- посредну (индиректну) дискриминацију.

Непосредна дискриминација постоји када се са неком особом *отворено неједнако поступа*, односно одређују јој се мања права у односу на другу особу у истој или сличној ситуацији, при чему је такво понашање мотивисано било којим основом за дискриминацију. Неки од примера су: примање ниже плате или пензије за рад исте вености – жене у односу на мушкарце, лица црне расе у односу на лица беле расе, конкурси у којима се не примају лица старија од 30 година; виша или нижа старосна граница за пензионисање за мушкарце и жене итд.

⁶⁴⁷ Слично и: С. Јашаревић, *Забрана од дискриминације на раду*, нав. дело, стр. 66-67.

⁶⁴⁸ О атипичним основима дискриминације видети више: *Equality at work*, стр. 15, 45-53. Наведно према: С. Јашаревић, претходно нав. дело, стр. 67-68.

⁶⁴⁹ Закон о забрани дискриминације у овом делу препознаје седам различитих облика дискриминације, а то су: непосредна дискриминација, посредна дискриминација, повреда начела једнаких права и обавеза, позивање на одговорност, удруживање ради вршења дискриминације, говор мржње, узнемиравање и понижавајуће поступање (чл.6.-13.).

Пример: У огласу за радно место дипломираног правника привредног друштва „Радијски центар“ д.о.о. од кандидата се тражи кумулативно испуњење три услова: 10 година радног искуства, да је држављанин Србије и српске националности, и да је мушког пола. Први услов који се тражи од кандидата није споран. Преостала два услова јесу очигледан пример непосредне (директне) дискриминације, односно неоправданог прављења разлике на основу личног својства кандидата – националност и пол.

Посредна дискриминација постоји када одређена ситуација, правила и пракса само делују неутрално, али у пракси доводе или могу да доведу до неповољнијег положаја лице које тражи запослење, као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења. Европски суд за људска права користи формулацију да мора постојати „разлика у поступању с појединцима у истој или релевантно сличној ситуацији“ која се темељи на препознатљивом обележју“.⁶⁵⁰

Према Директиви Европске уније бр. 54/2006, посредна дискриминација постоји када наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса могу особу једног пола да доведу у неповољнији положај у односу на особу другог пола, (осим ако су таква одредба, критеријум или пракса објективно оправдани законитим циљем и при томе су средства за остваривање тог циља одговарајућа и неопходна.

Пример: Правилником о специјалним јединицама МУП предвиђено је да припадници специјалних јединица могу бити мушкарци и жене, одговарајућег здравственог стања који су прошли тест физичке спремности и имају више од 180 цм висине. Наизглед, наведени услови у Правилнику не представљају дискриминацију. Међутим, иако Правилник утврђује „формално“ једнаку могућност припадницима оба пола он врши дискриминацију жена – посредно путем критеријума висине кандидата. Наиме, реч је о специфичној врсти посла, који подразумева испуњење различитих критеријума, поред осталих и одговарајуће здравствено стање и физичку спремност, док критеријум висине одређеног лица не мора да буде нужан за ову врсту посла. Тиме је учињена дискриминација – посредна дискриминација на основу пола јер је релативно мали проценат жена који има висину изнад утврђене границе од 180 цм.

Према извештајима Међународне организације рада, све више повреда дискриминационог карактера у домену рада врши се на индиректан начин. Овај облик дискриминације је учесталији у пракси зато што се много теже уочава, доказује, утврђује и санкционише, пошто се стварни дискриминациони основи прикривају фиктивним разлозима. Приликом утврђивање да ли постоји посредна дискриминација Европски суд за људска права и Комисија за људска права Савета Европе руководе се следећим сегментима: 1) има ли разлике у поступку (слично се мора поредити са сличним), 2) да ли је разликовање засновано на назначеној карактеристици, 3) да ли разликовање има легитиман циљ, 3) да ли је разлучитост у поступку пропорционална (да ли су разлози довољни и релевантни, неопходни у демократском друштву, да ли се

⁶⁵⁰ ESLJP, *Carson i drugi protiv UK-a* [GC] (br. 42184/05), 16. ožujka 2010., st. 61. Analogno, ESLJP, *D.H. i drugi protiv Češke* [GC] (br. 57325/00), 13. studenoga 2007., st. 175.; ESLJP, *Burden protiv UK-a* [GC] (br. 13378/05), 29. travnja 2008., st. 60. Више о забрани дискриминације у европским документима: Приручник о европском антидискриминацијском праву, Агенција Европске уније за темељна права, 2010, Вијеће Европе, 2010, Луксембург, стр. 11-17 и даље.

ради о ургентној потреби, постоји ли алтернатива која би значила мање задирање у права, да ли је задирање у права таквог карактера да је њима нарушена њихова суштина итд).⁶⁵¹

Према одредбама Закона о раду (чл. 21) дискриминација на раду обухвата и узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа за дискриминацију које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење (Закон о раду чл. 21. ст.2).

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење (Закон о раду чл. 21.ст.3).

Неки видови и случајеви дискриминације су посебно опасни, имајући у виду ко врши дискриминацију, где се она врши и какве последице може изазвати. Према Закону о забрани дискриминације (чл.13), као тешке облике дискриминације прописује: изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета; пропагирање или вршење дискриминације од стране органа јавне власти и у поступцима пред органима јавне власти; пропагирање дискриминације путем јавних гласила; дискриминација лица по основу два или више личних својства (вишеструка или укрштена дискриминација), и друго.

Дискриминација на раду може да буде посредна, непосредна, извршена радњом пропуштања, намерна или почињена из незнања, и сваком другом радњом којом се запослени или лице које тражи запослење ставља у неповољнији положај због личних карактеристика. Може се десити да неко учини акт дискриминације према другом лицу или групи лица, из нехата, да тога није ни свестан/а. То је небитно за постојање радње дискриминације. Мотив неједнаког поступања није битан већ су важне последице неједнаког третирања запослених или лица које траже запослење.

У вези са радњом дискриминације се повезује и анализира однос са радњом систематског злостављања на раду – мобинг. Појаве су веома сличне, нарочито са аспекта последица и штетности, али за разлику од дискриминације, мобинг је „неспецифичан вид узнемиравања“, представља агресивнији вид понашања, мотивисан различитим циљевима – дискредитовање, застрашивање, да се лице натера на добровољни отказ итд. Иако се разликује од дискриминације, није реткост да је мобинг подстакнут неким од основа за дискриминацију.⁶⁵² За радноправну праксу је битно да између дискриминације на раду и злостављања на раду не стоји знак једнакости. То је потврђено у одредби Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду (чл.13. ст.1.тач.5.) којом је прописано да се *злостављањем на раду не сматра свако неоправдано прављење*

⁶⁵¹ В. Матић, Кључни појмови и принципи Европске конвенције, Савет Европе, 2005. год., стр.5.

⁶⁵² До доношења Закона о спречавању злостављања на раду мобинг је од стране судова санкционисан у оквиру забране дискриминације.

разлике или неједнако поступање према запосленом *по било ком основу дискриминације*, која је забрањена и за коју се заштита обезбеђује посебним законом тј. у складу са Законом о забрани дискриминације.⁶⁵³

4. Последице дискриминације на раду

Дискриминација нарушава људска права и људско достојанство. Социјално-економска права су специфична људска права на раду и поводом рада, тиме је дискриминација на раду негација пристојног рада посматран као синтеза међународних стандарда рада.

Последице дискриминације на раду су вишеструко штетне. Штетни ефекти дискриминације на раду подривају целу економију и демократски поредак, успешност послодавца, здравље и лични живот запослених. *Штетне последице дискриминације на нивоу друштва су*: нарушавање једнакости становништва, као темељ демократије; пад продуктивности и ефикасности у целој економији; дискриминација генерише сиромаштво, социјалну неједнакост и социјалну искљученост; дискриминаторно поступање подстиче друге штетне појаве на раду (насиље, злостављање – мобинг); високи трошкови лечења жртава дискриминације.

Штета коју трпи предузеће/послодавац: дискриминација подрива међуљудске односе; смањује продуктивност, ефикасност, мотивацију; изазива и подстиче сукобе и негативну атмосферу у организацији; доприноси одсуствовањима са рада услед болести; трпи углед фирме; судски поступци за заштиту од дискриминације могу да изазову велике трошкове. *Негативни ефекти дискриминације на запосленог и породицу су*: пад мотивације, продуктивности, концентрације, ефикасности; нарушавање идентитета, губитак самопоуздања, стрес; ментална и физичка обољења или сметње; „продужено штетно дејство дискриминације“ (смањена способност запошљавања и

⁶⁵³ Илустоваћемо ово примером из наше судске праксе. Решењем Апелационог суда у Новом Саду бр.Гж1.1308/1 од 13.7.2011. године, усваја се жалба туженог и укида пресуда Основног суда у Н.С. бр..., којом је усвојен тужбени захтев тужиоца, и утврђује да је тужени дискриминаторски поступао према тужиоцу С.С. на радном месту. Наиме, према чињеничним наводима тужбе тужилац С.С. је на Х факултету засновао радни однос на одређено време од три године у звање асистента. Тужилац наводи да је од стране свог предметног професора и ментора - овде туженог, претрпео штету дискриминаторским поступањем јер му је тужени забранио да присуствује испитима, затим упућивао СМС поруке са садржајем којим га је омаловажавао, вређао. Такво понашање тужени је испољавао и на седницама факултета, осујетио је његово образовање и напредовање, на тај начин што је најпре прихватио да тужиоцу буде ментор за израду доктората, потом одустао вршећи притисак на друге колеге које би се прихватиле да буду ментори тужиоцу.

Апелациони суд је ценећи наводе тужиоца током првостепеног поступка пре Основним судом, као и закључак вештака да је тужилац био жртва мобинга, усвојио жалбу туженог због погрешне примене материјалног права услед које је првостепени суд донео погрешан закључак да у радњи туженог има дискриминаторног поступања. Наиме, Апелациони суд је потврдио да је између тужиоца и туженог било евидентних проблема у комуникацији, утврђујући да је неприкладно и непријатељско понашање тужени исказивао и у комуникацији са осталим запосленима, што суд сматра противно правилима. Стога, према мишљењу Апелационог суда, нејасно је и није утврђено да је такво понашање туженог којом се тужилац ставља у неповољнији положај у односу на остала лица у истој или сличној ситуацији, повезано са неким личним својством тужиоца, што је услов за постојање радње дискриминације.

ефикасности на раду у будућности); породични конфликти, породично насиље, разводи бракова, нарушавање здравља чланова породице.

5. Заштита од дискриминације на раду

У домаћем законодавству у случајевима дискриминације и дискриминаторског поступања лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете у складу са законом (Закон о раду, чл.23). Заштиту пред судом жртва дискриминације, сходно Закону о забрани дискриминације (чл.41), може остварити у парничном, прекршајном и кривичном поступку.

Установљавање прописима (међународним конвенцијама, уставом, законом, општим актом) права радника/запослених да могу тражити заштиту својих повређених права, у духу је решења модерних правних система где се права радника не само посебно уређују, већ и остварују и заштићују, а због тога: а) што се права радника разликују од имовинских и других права грађана и квалификују као неутуђива, б) што се остварују и штите пред посебним органима и по посебном поступку и в) што се ради начела посебне заштите радника, као и ради склоности правног поретка за посебну валоризацију одређених институција, у одређеним границама и у одређеним условима, користи начело *favor laboratoris*.⁶⁵⁴

Смисао заштите од дискриминације је у неповредивости социјално-економских права као фундаменталних људских права на раду и оводом рада. То даље значи да се ни законом, нити било којим другим актом или радњом не могу одузети или ограничити. Под „*заштитом права радника* у ширем смислу речи разумеју се све норме важећег права којима се регулише положај радника, укључујући утврђивање, остваривање и заштиту радницима већ признатих права, па све до безусловног и правременог извршавања судских одлука...“.⁶⁵⁵ Сва права прокламована и највишим правним актима остала би *nudum ius* уколико не би постојала адекватна институционална заштита права на раду, од неоправданог третмана којим се нарушава једнакост шанси и третмана, пред независним и непристрасним органима. Благовремена, ефикасна и надасве адекватна заштита од дискриминације пружа правну сигурност свим грађанима да ће заштиту својих уставом гарантованих људских права моћи да остваре пред независним и непристрасним органима, у једном не тако формалном поступку. С друге стране, свест о извесности брзе и ефикасне санкције обесхрабрује дискриминаторе од вршења дискриминације.

Последњих година у нашем законодавству учињен је велики помак у побољшању законодавног и институционалног оквира за борбу против дискриминације. Заштиту од дискриминације Законом о забрани дискриминације установљен је Повереник за заштиту равноправности (чл.28) као самосталан и

⁶⁵⁴ У нашој радноправној теорији види нпр: др А. Балтић, др М. Деспотовић, Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, цит.дело, стр.304-330.; др Р. Пешић, Радно право, цит. дело, стр.230-241.; др В. Брајић, Радно право, цит. дело, стр. 427-449.; др А. Петровић, Судска заштита права радника, “Гласник” Правног факултета у Крагујевцу, 1991, стр.234. итд. У страниој теорији нпр.: G.H. Camerlynck - Gerard Lyon - Caen: Droit du travail, Dolloz, Paris, 1967, стр.57, 286, 575.

⁶⁵⁵ Др Душан Р.Паравина, Заштита права радника, “Зборник” Правног факултета у Нишу, Ниш, 1977, стр.111.

независан државни орган, надлежан за поступање у случајевима дискриминације, предвиђено је и неколико инструмената за утврђивање дискриминације жртава дискриминације. Ипак, упркос унапређеном правном оквиру и успостављању низа нових институција (Повереник за заштиту равноправности, „добровољни истраживач дискриминације“, медијација, терет доказивања није на жртви дискриминације итд.), бројна истраживања и пракса потврђују да је дискриминација широко распрострањена у Србији, док постојећи механизми заштите нису довољно и адекватно искоришћени.⁶⁵⁶

Међутим, као што је доношење антидискриминационих закона само први корак у заштити од дискриминације, тако је институционална заштита и примена санкције/кажњавање дискриминатора последње средство у арсеналу утицаја на сузбијање дискриминације. Неопходно је, како смо већ истакли, борити се против дискриминације на ширем/глобалном плану. Путем едукације деловати превентивно, развијати поштовање једнаких могућности за све и омогућити једнакост третмана свима у свим делатностима што је услов културне/системске еманципације.

8. Сузбијање дискриминације на раду

Дискриминација је веома распрострањена појава у савременом свету. Са мањим или већим интензитетом успешно опстаје у сваком друштвеном поретку. Као ендемска (често и системска) појава изузетно је штетна. С обзиром да су њене последице вишеструко штетне, и држава и послодавци (друштво уопште) требало би да дискриминацију, сваки дискриминациони инцидент третирају као озбиљан проблем.

Елиминација дискриминације на раду је централно за социјалну правду, која се налази у срцу мандата МОР. То подупире концепт пристојног рада за све жене и мушкарце, која се заснива на идеји једнаких могућности за све оне који раде или траже посао и живе, било као радници, послодавци или samozапослени у формалном или неформалној економији. Искорењавање дискриминације је неизоставни сегмент сваке одрживе стратегије за смањење сиромаштва и одржив економски развој. Искорењавање дискриминације није нимало лак процес и поред развијених међународних, регионалних и националних правних стандарда о забрани дискриминације. Може се рећи да су два разлога за то: 1) што се радња дискриминације углавном врши на прикривен – суптилан начин и 2) што је у питању изузетно адаптивна појава.⁶⁵⁷ Суптилност дискриминације на раду, данас, повећава економска криза, са којом се јавља десоцијализација, криза људских права, криза морала, незапосленост која повећава нетрпељивост нарочито према радницима мигрантима, што иде даље у дискриминацију – цикличним круговима. Дискриминација на раду остаје често сакривена зато што радници/запослени не пријављују дискриминацију. Неки од разлога зашто се не пријављује су услед необавештености о сопственим правима и забрани дискриминације, непознавање система, институција и расположивих средстава заштите од дискриминације, неповерење у примену система заштите од дискриминације на раду – радник/запослени се мири са таквим стањем. Услед тога,

⁶⁵⁶ О дискриминацији у Србији, видети више: Н. Петрушић, К. Бекер, Практикум за заштиту од дискриминације, нав. дело.

⁶⁵⁷ Слично и: С. Јашаревић, нав. дело, стр. 81, 82.

жртве дискриминације на раду перципирају дискриминаторна поступања „као нормалан вид комуникације“ па не сматрају да их треба пријавити, или одустају из страха од секундарне виктимизације – страх за живот, могућност отказа и низ потенцијалних негативних последица.

Сузбијање свих облика неоправдане дискриминације у друштву мора почети од елиминисања дискриминације на радном месту/месту рада. Радно место је стратешка полазна тачка за елиминисање/искорењавање дискриминације у друштву уопште. Пре свега, јер су рад и запошљавање једно од поља у коме је дискриминација најзаступљенија, услед субординације односа и хијерархијске структуре у организацији рада. Стога, када место рада/радна средина окупља раднике различитих раса, полова, узраста, вероисповести, и других особености, и сви су исто третирани – тј. једнако, равноправно, то ће помоћи да се изгради осећај заједништва и заједничког остваривања циља. Радећи у таквом амбијенту руше се стереотипи и предрасуде, који су иначе у основи сваке дискриминације. Такав вид заједништва се посредно преноси и на елиминисање друштвених стигми, сегрегације и сл. На пример, код нас су сексуална и полна оријентација још увек „табу тема“. То се каузално преноси на појачану дискриминацију хомосексуалних, бисексуалних, трансродних и других лица, у свим сегментима друштва па и на раду. У овом домену и сама држава није имала институционалне механизме за заштиту појединих фундаменталних људских права.⁶⁵⁸

Дискриминација на радном месту је друга област по учесталости извршених дискриминација. Многе земље иако имају законе против дискриминације већ више деценија (нпр. САД и В. Британија су пре више од четрдесет година донеле законе ове врсте), она је и даље свуда заступљена, чак је у одређеним сегментима интензивнија и у порасту. И даље је свеprisутно неједнако плаћање мушке и женске радне снаге, затим,

⁶⁵⁸ То илуструје следећи пример. Одлуком Уставног суда бр. Уж - 3238/2011, усваја се уставна жалба Х и утврђује да је Општинска управа општине Z, доношењем закључка о стварној ненадлежности, пропустила да одлучи о захтеву подносиоца уставне жалбе за промену података о полу и тиме повредила његово право на достојанство и слободан развој личности (чл. 23. Устава), право на поштовање приватног живота зајемчено чланом 8. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, као и начело о забрани дискриминације из чл. 21. Устава. Подносилац, поред осталог, наводи да је рођен 1949. године као особа са псеудохермафродитизмом, то јест са физичким карактеристикама женског пола, али са мушким родним идентитетом. Дијагностикован му је поремећај полног идентитета, а децембра 2010. године извршена је операција прилагођавања пола. Марта 2011. године поднео је матичном одељењу Општине захтев „за исправку пола у крштеници“, који је одбачен због стварне ненадлежности.

Уставни суд је констатовао да је суштина навода уставне жалбе о повреди начела забране дискриминације из чл.21 Устава управо у томе што подносиоцу у **правном смислу није призната** промена пола, будући да након хируршке промене пола није постојала могућност да се изврши и промена података о полу у матичној књизи рођених. Такав несклад између фактичког и правног стања ствари доводи до мноштва негативних последица на живот такве особе. Оне се испољавају у немогућности подносиоца да уреди свој лични статус (да добије званична документа са новим полним одређењем), да живе свој живот у складу са својим полним идентитетом и остварују сва права која правни поредак Републике Србије признаје по основу пола. То су ситуације када је у правном смислу пол битан, односно када се у погледу остваривања неких права прави разлика између мушкарца и жене (као што су услови за старосну пензију, и друга права из здравственог, пензијског и инвалидског осигурања, склапање брака и сви породичноправни односи) и тиме се угрожава његово људско достојанство и право на слободан развој личности.

услед повећања незапослености у порасту је дискриминација према мигрантима, уочљив је пораст дискриминације према старосном основу, након терористичких напада у САД у порасту је дискриминација по основу вере у целом свету (нарочито тзв. исламофобија). У том смислу је, за ефикасно сузбијање дискриминације на раду потребна не само децидирана примена закона и примена мера афирмативне акције према друштвеним групама које су у неједнаком положају са осталим грађанима, већ и развијање културе толеранције, суживота, поштовања и уважавање разлика које постоје међу људима, и др. Неопходно је системски радити на превазилажењу свих ендемских појава у друштву попут предрасуда и стереотипа који су дубоко укорени у свест људи, да их већина људи сматра друштвено прихватљивим. То ће бити фундамент за изградњу културе поштовања једнаких могућности за све и омогућити једнакост третмана у запошљавању и занимању. Важну, најважнију улогу у том процесу имају образовне институције, едукација, образовање, затим медији, невладине организације, органи јавне власти. За сузбијање дискриминације и дискриминационог поступања на раду неопходна је сарадња државе са организацијама послодаваца и радника.

Сходно томе, искорењавање дискриминације на раду је неодвојиво од свеукупне борбе друштва против сузбијања дискриминације уопште. Борба ка елиминисању дискриминације мора да иде „од горе“. Јер, неспорно је да су кључни узроци дискриминације разне предрасуде и стереотипи које људи имају према одређеним групама људи. *Предрасуде* су врсте ставова о појединим друштвеним групама које се не заснивају на познавању и озбиљном промишљању, већ представљају неутемељено и неаргументовано мишљење (нпр. предрасуда да је хомосексуалност болест). Предрасуде најчешће потичу из незнања, васпитања, страха, конформизма, жеље да се одређене групе задрже у инфериорном положају и др. Предрасуде обезвређују одређену групу, лако се шире, и нису нимало безазлене јер могу да доведу до несагледивих последица. Сетимо се само судбине Јевреја у Другом светском рату којој је претходио став да су мање вредни од других популација.

Стереотипи су погрешна и најчешће негативна слика о одређеној друштвеној групи, при чему се одређене особине или начин понашања приписују свим припадницима те групе (нпр. стереотип да су сви Роми прљави).⁶⁵⁹ Са дискриминацијом су повезане многе појаве као што су расизам, сексизам, хомофобија, еџизам, ксенофобија и сл.⁶⁶⁰

⁶⁵⁹ Н. Петрушић, К. Бекер, Практикум за заштиту од дискриминације, нав. дело, стр.45.

⁶⁶⁰ Многи од ових појмова означени су изразима (терминима) који воде порекло из страних језика, а ушли су у наш свакодневни говор, а да се при том не зна њихово значење и тежина таквог поступања.

Расизам је веровање да постоје урођене и карактеристичне разлике међу расама, при чему се сматра да је једна раса важнија и боља од друге, тј. да је супериорнија. Прављење разлике међу људима према њиховој раси назива се расна дискриминација.

Сексизам (потиче од енглеске речи sex – пол) је веровање да је један од полова инфериоран, мање способан и мање вредан у односу на други (нпр. да су жене неспособне да се баве политиком). Овај појам обухвата и мржњу према одређеном полу (мизогинија – мржњу према женама и мизандрија – мржњу према мушкарцима). Сексизам је узрок полне дискриминације.

Еџизам је ниподоштавајући став према особама старијег животног доба. Потиче од енглеске речи age – доба. Из *еџизма* произилази старосна дискриминација.

Део III

ЗНАЧАЈ И ДОПРИНОС ПРИСТОЈНОГ РАДА

Глава I

ПРИСТОЈАН РАД ЗА СВЕ

1. Уводна разматрања

У савременим токовима које обликују друштвени, економски, социјални, политички, културни и други трендови глобализације, развој Агенде пристојног рада поставља изазов по ефикасност и „уобичајено пословање“ МОП-а.⁶⁶¹ Наиме, Међународна организација рада представља један трајни, јединствен облик институционализоване сарадње представника влада, професионалних организација послодаваца и радника, чији је циљ да својим деловањем обезбеђују одржив развој за пристојан, живот достојан човека унапређењем радних, социјалних и економских услова запослених. Такву идејну политику она подржава од свог оснивања 1919. године. Из Устава МОП-а произилази, да она „треба да проучава и решава проблеме рада и социјалне политике у међународним размерама, односно да ради на побољшању услова живота и рада радних људи“. Међународна организација рада је све напоре усредредила ка промовисању права на рад, слободе рада, искорењивању свих облика принудног рада пре свега дечијег, затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запослењу, политици запошљавања, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, и друго. Залагање за успешну реализацију ових циљева (и циљева Филаделфијске декларације) одражава се не само на њеним тематским – годишњим извештајима, саветодавној политици, техничкој сарадњи, обуци (тренинзима) и оперативним активностима, већ највише, у нормативној сфери. Бројне конвенције и препоруке Организација је усвојила током последњих сто година, у тежњи да адекватно „покрије“ све акутне области рада и односа на раду. Данас су ове активности допуњене промоцијом пристојног рада за све. Рад на програму пристојан рад осликава подједнако, и континуитет и иновације рада Међународне организације, у разматрању питања из области рада и односа на раду.⁶⁶²

Унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства, је од идејног концепта Међународне организације рада прерастао у

Хомофобија је веровање да су хомосексуалци и бисексуалци грешни, неморални, болесни, инфериорни у односу на хетеросексуалце. Појам обухвата и страх или мржњу према хомосексуалцима.

Ксенофобија је мржња и неповерење према странцима. Она се заснива на етничким и верским предрасудама, расизму, национализму и шовинизму.

Цитирано према претходно наведеном делу.

⁶⁶¹ Decent Work in National Frameworks, Coherence, coordination issues and implications for ILO, Turin, October, 2004, стр. 13.

⁶⁶² D. Ghai, Decent Work: Universality and diversity, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006. стр. 3 и 4.

примарни циљ на међународном нивоу. Међутим, може се рећи да је највећи допринос у реализацији пристојног рада постигнут у оквиру Европске уније. Пружање подршке Агенди пристојног рада, резултат је *залагања на нивоу ЕУ за дугорочни развој* који почива на *„једначеном економском расту и на стабилности цена, друштвеној привреди високе тржишне конкурентности, која доприноси пуној запослености и друштвеном напретку, високом нивоу заштите и побољшању животне средине“*.⁶⁶³ Садржина пристојног рада, његов допринос одрживом развоју кореспондира са идејом европског социјалног модела и циљевима истакнутим на састанку Европског већа, одржаном у марту 2000. године, познатом као Лисабонска стратегија (Лисабонска агенда) и Ревидирана лисабонска стратегија из 2005. године.⁶⁶⁴ Наиме, Лисабонска стратегија из 2000. године представља договор челника влада и држава чланица ЕУ о заједничком стратешком деловању, с циљем „да Европска унија до 2010. постане најконкурентнија и најдинамичнија економија света утемељена на знању, способна за одржив раст с већим бројем и квалитетнијим радним местима, те већом социјалном кохезијом“.⁶⁶⁵ Један од стратешких стубова на којима почива стратегија (пored економије и екологије) је социјални стуб. Социјални стуб је конципиран тако да модернизује европски социјални модел улагањем у људске потенцијале и борбом против социјалне искључености. У том циљу од држава чланица се очекује, између осталог, да *осим улагања у образовање и оспособљавање да спроводе и активну политику запошљавања, како би олакшале транзицију према економији темељеној на знању*.⁶⁶⁶ Значајан корак у реализацији наведених циљева направљен је инкорпорирањем *Повеље о основним правима у Европској унији* из 2000. године (Повеља из Нице) у Устав Европске уније. Повеља је (како смо истакли) први међународни инструмент, који потиरे дихотомију људских права установљену Међународним пактовима из 1966. године (Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским и социјалним правима), изједначавајући по значају економско-социјална права са другим правима. Достојанство човека, слобода, једнакост, солидарност, грађанска права и судска заштита су шест стубова на којима се базирају прокламована права у Повељи из Нице

⁶⁶³ Устав Европске уније, члан I-3: Циљеви Уније. О томе у: М. Јањевић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005.

⁶⁶⁴ На основу Коковог извештаја (Вилијам Кок, холандски премијер) покренута је Ревидирана лисабонска стратегија која се више не темељи на циљевима зацртаним у стратегије из 2000. године, а у којој је садржан једино циљ од 3% БНП-а за истраживање и развој. Интегрисане смернице за раст и запошљавање сада се презентују заједно са смерницама за макроекономску и микроекономску политику у трогодишњем раздобљу.

⁶⁶⁵ О Лисабонској стратегији из 2000. године и Ревидираној лисабонској стратегији из 2005. године, Интернет адреса: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/ (2009)

⁶⁶⁶ Лисабонски уговор потписан 13. децембра 2007. године у Лисабону (тзв. Реформски уговор), службени назив: „Лисабонски уговор којим се мења и допуњује Уговор о Европској унији и Уговор о оснивању Европске заједнице“, јасно наводи циљеве ЕУ и вредности мира, демократије, поштовања људских права, правде, владавине права и одрживости. Уговор је састављен, наводи се у акту, како би Унији дао алате да их постигне.

О томе више на Интернет адреси: http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm (2009)

(у даљем тексту Повеља). Она продубљују права, слободе и вредности уткане у Устав Европе.⁶⁶⁷

У Бриселу маја 2006. године, на конференцији под радним називом: „Промовисање пристојног рада у Европској унији за све – допринос имплементацији агенде пристојног рада у свету“,⁶⁶⁸ Европска Комисија је предложила стратешку политику за пуни допринос ЕУ у промоцији пристојног рада. Ова стратегија укључује јачање сарадње између Европске уније, држава чланица и свих релевантних фактора. Савет министара Европе усвојио је сет закључака о промоцији пристојног рада у Европској унији, и у свету. За остварење тог циља Европски парламент усваја: Резолуцију о промоцији пристојног рада за све,⁶⁶⁹ и низ пратећих Резолуција као платформу у развоју односа који генеришу пристојан рад: Резолуцију о заједничким принципима о флексиурности,⁶⁷⁰ Резолуцију о корпоративној друштвеној одговорности,⁶⁷¹ Резолуцију о модернизацији права, и др.⁶⁷² „Европа показује вођство за круцијална питања у круцијалном тренутку“, истакао је Фридрих Батлер (Friedrich Buttler) на конференцији „Промовисање Пристојног рада у свету: Допринос ЕУ“ у организацији Европске комисије, децембра 2006.⁶⁷³ Оваква настојања на нивоу Уније су нарочито битна ако се има у виду оцена Конфедерације европских синдиката (*European Trade Union Confederation*) да многи европљани немају пристојан рад. Европска фондација за унапређење животних и радних услова (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), у свом четвртном извештају о радним условима у Европи (*Fourth European Working Conditions Survey*) је оценила да радна популација жели пристојан рад.⁶⁷⁴

⁶⁶⁷ Повеља забрањује принудни рад и ропски рад, прокламује право на рад, гарантује једнакост поступања у погледу услова рада држављана трећих држава који имају радну дозволу на територији државе чланице ЕУ са условима рада домаћих држављана. Повеља забрањује дискриминацију, прокламује начело једнакости мушкараца и жена, професионалну интеграцију лица са инвалидитетом, као и слободу кретања грађана Уније. Као основна социјална права наводе се: право на бесплатан приступ службама за запошљавање, право на поштене и праведне услове рада, заштиту у случају незаконитог отпуштања, забрана дечијег рада, заштита младих на раду, заштита породичног и професионалног живота, право на информисање и консултовање у предузећу, право на колективно преговарање и колективну акцију, право на социјалну помоћ и социјалну сигурност и право на здравствену заштиту.

⁶⁶⁸ Promoting decent work for all –The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world (SEC /2006/ 643), Official Journal C 93, 27/04/2007, p. 38 - 41.

⁶⁶⁹ European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240 (INI), Official Journal C 102E, 24/04/2008, p. 321 - 332.

⁶⁷⁰ European Parliament resolution of 29 Nov. 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2209 (INI), Official Journal C 297E, 20/11/2008, p. 174 - 184.

⁶⁷¹ European Parliament resolution of 13 March 2007 on corporate social responsibility: a new partnership (2006/2133 (INI), Official Journal C 301E, 13/12/2007, p. 45-55.

⁶⁷² European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising Law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023 (INI), Official Journal C 175E, 10/07/2008, p. 401 - 411.

⁶⁷³ Фридрих Батлер регионални Директор МОП-а, за Европу и Централну Азију, Интернет: http://webdev.ilo.org/global/About_the_ILO/.../index.htm (2010)

⁶⁷⁴ Према извештају, сигурност посла је један од најважнијих фактора који одређује задовољство послом. Регуларно време рада је такође битно за квалитет живота и баланс професионалних и породичних одговорности: 40% радника са дужим радним временом су незадовољни својом ситуацијом и положајем. О томе више: www.etuc.org/...(2011)

Да су наведене тенденције на нивоу Уније више од идеје, указују бројне Директиве (Упутства)⁶⁷⁵ којима се детаљније разрађују поједина елементарна права и слободе људи, што је само додатна конституента у ангажовању Уније у перспективи пристојног рада.⁶⁷⁶ Такав ангажман је пут ка социјално праведној заједници.

Уопште, стратешка политика у промоцији пристојног рада на међународном и на националном нивоу, мора базирати на „пристојном раду за све“. Циљеви пристојног рада имају вредност уколико се реализацију кроз цео спектар институционалне и развојне различитости.⁶⁷⁷ Евидентно је, данас, више него икад пре, у остваривању тих циљева се суочавамо са раздором „између света у коме радимо, и наде коју људи имају у бољи живот“.⁶⁷⁸ Из тих разлога, приступ пристојном раду на националном нивоу, мора да максимализује синергију различитих фактора, како би се пронашле политичке и институционалне опције у циљу превазилажења баријера, конфликтних односа и ограничења. Само таква координација испуњава стандарде пристојног рада МОП-а.

Међународна организација рада је становишта, да су земље у бољој позицији да профитирају од глобализације уз одговарајући баланс између економског и социјалног развоја, и да ово заузврат води ка пристојнијем раду. Тако, перспектива пристојног рада установљава две приоритетне теме пред Међународну организацију – излазак из сиромаштва и праведну/социјалну димензију глобализације.

1.1. Редукција сиромаштва и других видова социјалне искључености

Примарни циљ друштвеног развоја јесте максимизирање друштвеног благостања. Привредни развој је најефикасније средство за смањење сиромаштва и других видова социјалне искључености. Кључна претпоставка томе јесте рад. Рад је корисна делатност. Њиме се ствара корист не само за друштво, као једну заједницу организованих чланова, него и за самог појединца који врши рад и за друштвене групе.⁶⁷⁹ До заједничке добробити, већег животног стандарда, благостања, може се доћи само уколико се радној популацији да продуктиван/учинковит рад. Задатак је савременог менаџмента да оствари такво обликовање друштвеног рада које ће

⁶⁷⁵ Неке од елементарних Директива које је донела ЕУ:

- Директива 2003/88/Е о одређеним аспектима организације радног времена;
- Директива 2000/78/ЕС о успостављању оквира за једнак третман на подручју запошљавања и избора занимања;
- Директива 75/117/ЕЕЗ о усклађивању закона држава чланица који се односи на примену начела једнаких плата за мушкарце и жене;
- Директива 2004/38/ЕС о праву на слободно кретање радника;
- Директива 94/33 ЕС о дечјем раду;
- Директива 91/338 ЕЕС која допуњује мере за побољшање безбедности и заштите здравља на раду радника у радном односу на одређено време, итд.

⁶⁷⁶ У оквиру ЕУ делују институције (комунитарне институције), од значаја за област радних односа и социјалног осигурања, као што је: Економски и социјални комитет, Европски социјални фонд, Европски центар за развој стручног усавршавања, Комитет за запошљавање, Стални комитет за запошљавање, Европска агенција за безбедност и здравље на раду, и др.

⁶⁷⁷ D. Ghai, Ibid, стр. 4.

⁶⁷⁸ Из Извештаја Генералног директора МОП-а 2001. године, В. Неппле, Rights at work, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006. стр.72.

⁶⁷⁹ Б. М. Шундерић, Право Међународне организације рада, нав. дело, стр. 220.

обезбедити највећи степен продуктивности рада. Остварење пристојног рада свакако је услов да се рад доживи као задовољство, и тиме постигне већа мотивација за рад, која је примарни фактор веће продуктивности рада. То је у начелу и у теорији, практично пут од пристојног рада за запослене до пристојног живота условљен је читавим сплетом чиниоца. Њихова синергија не значи увек и пристојан живот. Стандарди пристојног живљења укључују елементе који излазе из сфере запослења и рада. У *Декларацији о основним принципима и правима на раду* МОП-а наводи се: „Економски раст је важан, али не и довољан за обезбеђење праведности, друштвеног напретка и искорењивања сиромаштва, указујући на потребу да Међународна организација рада унапређује снажне социјалне политике, правду и демократске институције“.

Бруто национални доходак (БНД) по глави становника је најчешће коришћен показатељ економског развоја једног друштва. Пионирски рад Уједињених нација – „Програм за Развој УН“ (*United Nation Development Programme-UNDP*) у вези са индикаторима људског развоја и *Индекс људског развоја (Human Development Index-HDI)* повлачи корисне паралеле између економског раста и људског благостања, потврђујући да је приход по глави становника само једна димензија развоја, јер се виши износ укупног прихода не преноси аутоматски и потпуно ка вишем нивоу благостања људи – попут дужег животног века, бољег образовања, здравља и смештаја. Упоредом корелативности *HDI* и БНД по глави становника, може се демонстрирати тврдња да се висок ниво пристојног рада може достићи без високог нивоа прихода. На пример, Турска и Тајланд имају сличан ниво прихода по глави становника, али Тајланд има много мањи дефицит пристојног рада. Слично, Швајцарска је постигла много мањи дефицит пристојног рада од Ирске са отприлике истим нивоом прихода. Обратно, високи приходи не гарантују висок ниво пристојног посла. На пример, Република Кореја има отприлике исти дефицит пристојног рада као Белгија, али само две трећине од њеног нивоа зарада. Слично, Хонг Конг (Кина) има дефицит пристојног рада велики као и Мексико, иако је три пута богатији.⁶⁸⁰

Наведене чињенице проширује програм деловања и опсег укључених актера. Превасходан захтев је усмерен на успостављању социјалних механизма који успешно трансформишу пристојан рад у пристојан живот, са међупростором који је премоштен другим учесницима, на пример, државом. Многе основне потребе, попут здравства, образовања, безбедности, грађанских права, не могу се аутоматски повезати са запослењем или радом; и евидентно је свеprisутан неуспех, и јасна реалност да се чак и добри приходи не могу превести у „добар социјални сервис“.⁶⁸¹

Дугорочно, да би се остварила и поспешила продуктивност рада, посебно се мора посветити пажња људском фактору, јачању људских ресурса. Надасве, то је захтев за инвестирање у образовање, обуку, квалитетне тренинге запослених и менторство на раду (*mentoring and coaching*), улагање у професионалне односе. Упоредо уз активну државну политику, то су најучинковитији фактори продуктивности. Нажалост,

⁶⁸⁰ О томе више: R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, *Mesuring decent work with statistical indicators*, *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 149-151; и *Decent work and human development*, *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 267-270

⁶⁸¹ A. Saith, *Social protection, decent work and development*, у: *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office Geneva, 2006, стр. 127.

техничко – технолошки елементи у раду су одувек имали предност у обликовању и организацији рада над људским потенцијалом (радном снагом).⁶⁸² Може се рећи да је запослење као сегмент остваривања права на рад само први корак на том путу ка достојанственом животу.

Егзистенцијално питање за МОП, у погледу подршке координацији и хармонизацији на националном и глобалном нивоу за постизање пристојног живота пристојним радом је, да ли, и у ком обиму сарађује у систему УН.⁶⁸³ Таква интегрисана веза је својеврсна „лупчана врпца“ којом Уједињене нације пружају „алат“ за деловање МОП-а. Тако је и у погледу реперкусија пристојног рада на друштвени развој. Наиме, читав систем УН у целости је усвојио Миленијумске развојне циљеве (*Millennium Development Goals United Nations-MDGs*),⁶⁸⁴ као оквир и смер за своје деловање. Како би ефикасно остварила те циљеве, од будућих активности УН није изузето ни деловање МОП-а у пројекту „Пристојан Рад за све“. Повезаност агенде МОП-а и друштвеног развоја доказује да је пристојан рад круцијалан, премда индиректно, за постизање Миленијумских циљева развоја Уједињених нација.⁶⁸⁵ Веза између Међународне организације рада и Миленијумских циљева развоја је описивана и разрађивана током последњих година, и ова пракса наставља да буде „рад у развоју“.⁶⁸⁶

У септембру 2005. године на Самиту о пратећој Миленијумској декларацији, Уједињене нације су прихватиле неопходност за остварењем поштене глобализације. И поред мањих помака на сузбијању беде и социјалне ексклузије, половина радника широм света зарађује нешто мање од 2\$, а половина светске популације нема социјалну заштиту.⁶⁸⁷ У том циљу, решене су да промовишу укључивање продуктивног запошљавања и пристојан посао за све, међу циљеве националне и међународне политике. Тиме су, сходно Миленијумској декларацији, истакли битну улогу запошљавања и квалитета запошљавања у напорима и борби против сиромаштва, промовишући развој. Миленијумски скуп Уједињених Нација усвојио је амбициозни циљ да редукује за 50% број људи који живе у екстремном сиромаштву до 2015. године. Тренутно знање о сиромаштву снажно наглашава да је економски раст неопходан услов

⁶⁸² П. Јовановић, Стабилност радног односа у условима техничко-технолошких, организационих и других промена у процесу рада, Радно и социјално право, бр. 4-7/2000. године, стр. 26.

⁶⁸³ Decent Work in National Frameworks, Coherence, coordination issues and implications for ILO, Turin, October, 2004, стр. 9.

⁶⁸⁴ Миленијумске циљеве развоја су:

- 1) Преполовити стопу сиромаштва и искоренити глад;
- 2) Обезбедити да до 2015. сви дечаци и девојчице заврше основно образовање;
- 3) Родна равноправност и побољшање положаја жена;
- 4) Смањити смртност деце;
- 5) Унапредити здравље жена у репродуктивном периоду;
- 6) Борба против HIV/сиде, туберкулозе и осталих болести ;
- 7) Осигурати одрживост животне средине;
- 8) Развијати глобалне партнерске односе ради развоја.

Доступно на Интернет адреси: www.un.org/millenniumgoals/ (2009)

⁶⁸⁵ Decent work and human development, International Labour Review, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 263.

⁶⁸⁶ Decent Work in National Frameworks, нав. дело, стр. 14.

⁶⁸⁷ Интернет адреса: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/...(2009)

за одрживу редукцију сиромаштва, али да није сам по себи довољан. Ка том циљу, могуће су различите комбинације економске политике, запошљавања, социјалне политике, и сл. Политика ублажавања сиромаштва је од посебног интереса за земље које су посвећене умањењу сиромаштва.⁶⁸⁸ Стратегија која се базира на повезаности пристојног рада са социјалном искљученошћу, требало би да представља „један од“ критички битних аспеката борбе за редукцију екстремног сиромаштва. Пристојан рад у контексту умањења социјалне искључености, изражава синтагма – „бољи посао, бољи живот“ („*better jobs, better lives*“).

Допринос Уједињених нација пристојном раду заснива се на чињеници, да су суштина пристојног рада признате основне слободе и права човека. Било да говоримо о праву на рад, слободи рада, једнакости шанси, равноправности, синдикалним слободама и правима, сигурности и безбедности рада, пристојан живот достојан човека, и другим правима, сматрају се алфабетом универзалних људских права прокламованих Повељом Уједињених нација.

Социјална искљученост није синоним сиромаштва. Ове категорије нису језичка таутологија, већ се преплићу и условљавају. Тај однос корелативности није стереотипан. Напротив, веома је несталан, и некад су сиромаштво и социјална искљученост међусобне претпоставке, а у другим околностима, сиромаштво и социјална искљученост су међусобне последице. Разлог због којег се ове категорије поистовећују је околност да је сиромаштво иманентно структури социјалне искључености, као најизвеснија *causa*. Сиромаштво је аксиом за социјалну искљученост јер апсорбује све компоненте социјалне искључености, и као узрок, и као последица искључености. У неким случајевима, као нпр. Велике Британије – разлози за поистовећивање ових категорија су искључиво политички. Наиме, Влада Британије дуго је негирала да код њих постоји сиромаштво па су се залагали за категорију друштвене искључености.⁶⁸⁹ Социјална искљученост је у најкраћем наличје социјалне – друштвене укључености.⁶⁹⁰ Ризик од социјалне искључености најизраженији је код старијих особа (највише сиромашних је међу старим људима), људи са хендикепом –

⁶⁸⁸ R. Anker, I. Chernyshev, Ph. Egger, F. Mehran and J. A. Ritter, *Mesuring decent work with statistical indicators*, нав. дело, стр. 149.

⁶⁸⁹ Према дефиницији, Влада Велике Британије употребљава термин друштвене искључености. „Друштвена искљученост је појам који означава шта се може догодити када појединци или цела подручја пате од комбинације повезаних проблема попут незапослености, неадекватне обучености, ниског прихода, лоших стамбених услова, околине са високом стопом криминалитета, лошег здравља и распада породице“, Интернет: <http://www.soci-alexclusion.gov.uk/> (2010)

⁶⁹⁰ Она се може идентификовати и у облику неисплаћених зарада, минималних зарада, незапослености, малих пензија. Нарочито критичан вид искључености је у домену приступа здравственом осигурању, и наравно здравственим услугама. Процене су, да око 20% светског становништва није здравствено осигурано, Интернет: <http://www.fes.ba/publikacija/2009/SocijalnaIskljucenost.pdf> (2010)

Код области социјалног осигурања, проблем није само код лица која су неосигурана, већ је све чешћи случај – заправо правило, да и лица која су заснивањем радног односа обавезно осигурани не могу остварити законом прописана права, јер им послодавци нису уплаћивали доприносе за осигурање. То доводи раднике будуће пензионере, да на крају радног века „поред раније искључености буду искључени и из будућности“.

инвалида, и сл. Прецизније говорећи, према Лаекен индикаторима социјалне искључености⁶⁹¹ ризик од пада у сиромаштво је највећи код категорија:

- **према старости:** особе 65 и више година 31,4%; према најчешћим активностима и полу: незапослени 37,2%, запослени 9,0%, незапослене жене 26,0%, запослене жене 7,0%, жене старости 65 и више година 32,7%, незапослени мушкарци 43,6%, запослени мушкарци 10,2%;
- **према типу домаћинства:** домаћинство са 1 особом старости 65 и више година 28,8%, домаћинства с једном особом – жене 28,6%, домаћинство са две одрасле особе без деце, најмање једна одрасла особа старости 65 и више година 36,1%;
- **они који су напустили школу,** не образују се или нису укључени у обуку-мушкарци 71,1%;
- **учешће дуготрајне незапослености** – жене 73,3%; особе са ниским образовањем 53,1%; стопа веома дуге незапослености. жене 15,7%, итд.⁶⁹²

„Искљученост је укратко појам који означава шта се може догодити када појединци или цела подручја пате од комбинације повезаних проблема попут незапослености, неадекватне обучености, ниског прихода, лоших стамбених услова, околина са високом стопом криминалитета, лошег здравља и распада породице“.⁶⁹³ Сходно дефиницији, појединац је друштвено искључен ако он или она не суделују у кључним активностима друштва у којем живи. Сиромаштво, незапосленост, необразованост, дискриминација, и сл., предњаче у маргинализацији појединца. То су доминантни процеси којим се појединци најлакше „одгурну“ на руб друштвених токова и збивања.

Социјална искљученост је и нешто више. Наиме, незапосленост може изазвати друштвену искљученост, али и запосленост не јамчи друштвену укљученост (Шпорер, 2004.). У ширем теоријском смислу можемо извести четири извора социјалне искључености: 1) широки распон неједнакости; 2) искључени већ живе у слабије развијеним, бесперспективним крајевима; 3) социјална искљученост због животних околности (инвалидитет, болест, самохрано родитељство и сл.), и 4) динамика друштвених промена (глобализација и нове технологије).⁶⁹⁴

1.2. Пристојан рад – социјална кохезија и социјални мир

Бурна социјална историја је не само изњедрила Међународну организацију рада, већ је, свакако, трасирала њену будућност. „Инспирисаност“ Међународне организације рада за остваривањем социјалне правде на универзалном плану и данас постоји несмањеним интензитетом. У неким сегментима деловања, може се рећи, да је социјална димензија њених активности јача него кад је основана. Непрекидно, универзално деловање у међународним односима Међународне организације рада, de

⁶⁹¹ Назив индикатора је дат према граду Лаекену.

⁶⁹² Из наведеног пројекта.

⁶⁹³ Дефиниција доступна на Интернет адреси: <http://www.soci-alexclusion.gov.uk> (2010)

⁶⁹⁴ Интернет: www.fes.ba/publikacije/2009SocijalnaIskljucenost.pdf (2010)

facto је осцилирало у зависности од политичког и међународног стања у свету.⁶⁹⁵ У прошлом веку доминирао је опортунизам према МОП-а, о превазиђености потребе доношења нових конвенција и препорука, оличен у мишљењима да су сва најважнија питања из подручја услова рада већ уређена у највећем броју држава. У прилог ових схватања, чији су најагилнији поборници међу представницима послодаваца, наводи се, да је од оснивања МОП-а 1919. године дошло до промене друштвено-економских и политичких услова од којих примарно зависи целисходност, усвајање, и значај њених нормативних инструмената. Сходно томе, пласира се став, према којем се регулисање услова рада мора препустити диспозитивности између уговорних странака, тј. радника и послодаваца. Тиме би се, по овом схватању, нормативна делатност МОП-а свела на „soft law“ – доношење препорука, односно резолуција, као инструмената саветодавног карактера. Насупрот, представници радника у ратификованим конвенцијама виде апсолутну нужност у решавању социјалних проблема.

Теза према којој су сва важнија питања већ уређена на међународном плану, супротставља се потреба регулисања и дерегулисања заштите радника у време појаве нових технолошких и комуникационих технологија које са собом носе промене у развоју производних снага и, уопште, производности.⁶⁹⁶ Регулисање услова рада и социјалних питања је одувек „хронично жариште“ радноправних норми, услед односа снага рада и капитала на тржишту рада, у којем Организација рада црпи своју улогу. „Наиме, у условима савременог развоја производних снага и продуктивности рада, јављаће се нови проблеми“, упозоравао је проф. Р. Пешић, тиме, „и потреба даљег унапређења нивоа заштите радника, па ће бити потребно доносити нове међународне норме (што значи нове конвенције и препоруке), односно ревидирати постојеће које су превазиђене. То је процес у коме ће израда, односно утврђивање, нових међународних норми у погледу питања која су од одређеног значаја, *продужити да игра важну улогу*“.⁶⁹⁷ Такав значај је са несмањеним интензитетом изражен и сада, што потврђује изјава Генералног директора Међународне организације Јуан Сомавиа: „Рад за социјалну правду је наша процена прошлости и наш мандат за будућност“.⁶⁹⁸

У спровођењу активности, Међународна организација рада је, како у прошлости, тако и данас, наилазила на одређене проблеме. Ови проблеми, било да су материјалне и формалне природе, у првом реду су везани за прилагођавање међународних стандарда рада стварним потенцијалима држава чланица. За разлику од других сегмената људских права, реализација социјално-економских права наилази на многе законодавне и практичне препреке. Наиме, имплементација међународних стандарда рада, њихов реални утицај на радно законодавство и праксу одређене државе, зависи од

⁶⁹⁵ Највиши степен универзалности досегла је уласком САД и СССР у њено чланство. Доласком нациста на власт њена се универзалност битно смањује због иступања из њеног чланства већег броја држава с фашистичким поретком. Због свог нацистичког, односно фашистичког опредељења током Другог светског рата, из чланства Међународне организације рада иступиле су следеће државе: Немачка (1933. год.), Аустрија и Никарагва (1938. год.), Италија (1939. год.), Јапан (1940. год.), Шпанија (1941. год.), Румунија (1942. год.). У истом периоду, тачније 1939. год., из чланства је одлуком Друштва народа, због рата с Финском, искључен СССР.

⁶⁹⁶ А. Билић, Б. Буклијаш, нав. дело, стр. 31.

⁶⁹⁷ Р. Пешић, Радно право, нав. дело, стр. 386.

⁶⁹⁸ Интернет, <http://www.ilo.org/>... (2010)

расположивих ресурса, и друштвених, економских, социјалних, институционалних, и др.

Одбор за социјалну кохезију Савета Европе, 2002. године идентификовао је као најважније препреке за остваривање социјално-економских права: 1) неадекватно уређење права (недовољна прецизност, правне празнине), 2) неодговарајуће праћење и примена (слабости у надзору, дискриминација, неефикасна заштита), 3) недовољна средства, 4) слабости у управљању и процедурама (фрагментација одговорности или комплексна процедура), 5) неодговарајуће информисање и комуникација, 6) препреке психолошке и социокултурне природе (предрасуде, стигматизација одређених група), 7) недовољна пажња према „рањивим групама“.⁶⁹⁹

Имајући у виду велику диспропорционалност међу државама услед разлика у привредном и социјалном развоју, политичких прилика, разликама у уставном и законодавном систему, националним, климатским условима и другим чиниоцима, потребно је утврдити ниво општости универзалних аката, и унификацију у нужном минимуму која би вредела за све, нарочито у погледу фундаменталних права.⁷⁰⁰ Реч је о прилагођавању радних стандарда међународног права промењеним околностима. Снага норми МОР-а није само у унификацији универзалности, већ и у њиховој флексибилности. Потребно је пронаћи равнотежу, да се осигура флексибилност која је неопходна ако се имају у виду разнолике ситуације, а да се избегне опасност да се наруши суштина прописа: они не смеју бити само пусте жеље, већ морају да поседују стваран и трајан смисао.⁷⁰¹ Такав квалитет међународним стандардима обезбеђује трипартизам при усвајању. Поред универзалности, јединствен елемент стандарда МОР-а, који их издваја из других међународних стандарда, је њихово трипартитно својство. Чињеница да се усвајају кроз процес консултација различитих ставова – три различите стране (представника владе, послодаваца и радника), ови стандарди показују висок степен динамизма и универзалности. Последица тога је, да су усвојени стандарди прилагодљиви мењајућим економским и социјалним ситуацијама, задржавајући истовремено своју пуну универзалност.⁷⁰²

Успостављање социјално-економског мира захтева спремност МОР-а да се у сваком тренутку ангажује на ефикасном решавању социјалних проблема. С обзиром да су социјалне реалности веома променљиве, поље деловања и активности Међународне организације рада не могу се дугорочно предвидети, или бити „стабилне“. Другим речима, могуће је поставити само оријентационе програме деловања, израдити акционе планове, како би се предупредили, или пак спречили одређени социјални фактори. Изузетак је једино област људских права. Унапређење људских права, њихова екстензија на раду и односе на раду именилац је свих активности МОР-а. Ослањање на основна људска права од круцијалног је значаја за нормативне инструменте МОР-а. Људска права дају својеврстан дигнитет и потпору, како деловању МОР-а тако и ауторитет заштите права на раду као фундаменталних људских права. Разлог таквом

⁶⁹⁹ О томе у: Приступ социјалним правима у Европи: стварно стање, Савет Европе, нав. дело.

⁷⁰⁰ Прописи Међународне организације рада представљају минималне радне стандарде. Од њих је могуће одступити у корист радника. Такав приступ је традиционалан радном праву и изражен у фундаменталном принципу на којем се базира радно право – „in favorem laboratoris“.

⁷⁰¹ А. Петровић, нав. дело, стр. 36 - 37.

⁷⁰² А. Петровић, нав. дело, стр. 90.

утицају је, што су људска права, данас, продрла у глобалну свест до те мере да свако њихово кршење проузрокује жустре реакције јавног мњења, које имају за последицу јавну, моралну осуду. Нарушава се репутација државе која је за то одговорна и наноси штете њеном међународном кредибилитету.⁷⁰³

Концепт пристојног рада, и тенденција Међународне организације рада ка пристојном раду за све, својеврстан је допринос промоцији фундаменталних људских права на раду у међународним оквирима. Гоњена стварним, све већим нарушавањем социјално-економских права, Међународна организација рада је осетила потребу да оснажи постулате, на којима, и у циљу којих делује на међународном плану готово један век. Тако је и са идејом пристојан рад. Промовисање идеје пристојног рада, активности које прате програм пристојног рада, агенда пристојан рад у циљу остваривања концепта „пристојан рад за све“ је, према мишљењу аутора, одговор МОП-а на тенденције маргинализације њене активности и глобалних претензија „унижавања“ људских права на раду, доминантно изражене последњих деценија, правдане флексибилизацијом радних односа, дерегулацијом, светском економском кризом, и ма којим другим чиниоцем. Међународна организација рада позива на фундаменталне промене у глобализацији, за шта је неопходна „политичка локомотива“ да „погура“ идеју ефикасног и социјално одговорног раста, у којој ће финансијске интересе заменити потребе радника и послодаваца из реалне економије.⁷⁰⁴ Њен „социјални говор“ често је игнорисан, да би касније био усвајан од стране других међународних организација, посебан легитимитет, као и сама Организација, добија са економском кризом. Свакако да пристојан рад промовише „нову еру социјалне правде. Наиме, залагање за концепт „пристојан рад“ је још један начин МОП-а да оснажи своје идеје и циљеве из Устава, Филадельфијске декларације. Попут Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду, Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације, и „Програм пристојан рад“ је мотивисан истим циљем. А то је рехабилитација универзалних слобода и права човека на раду. У савременим трендовима ова права немају супституте, не могу се свести на изузетке, а да истовремено, дерегулација, флексибилност и запошљивост добију атрибуте правила. Фундаментални принципи и права на раду немају преседан, она су универзална у својој целости. Таква је идеја водила економске демократије. Како истиче проф. Б. Шундерић, „човека не треба бранити само од насиља властодржаца, него и од насиља власника капитала“.⁷⁰⁵ Апсолутна власт послодаваца у одлучивању о условима рада ограничена је признавањем основних социјалних права радницима. Домашај ових постулата основ је социјалне кохезије и социјалног мира. Имајући у виду да су у садржај пристојног рада уткани правни стандарди МОП, пре свега, фундаментални

⁷⁰³ Да би се прокламована људска права остваривала и de facto, предвиђају се три врсте обавеза на страни државе: 1) дужност да се права поштују (тј. негативна обавеза, или уздржавање од повреде права, нарочито од аката дискриминације); 2) заштита права (позитивна обавеза, тј. обезбеђење правних услова да се права реализују); и 3) испуњење права (установљавање фактичких-материјалних и других услова да би право заживело). О томе у: About Rights, Center for Economic and Social Rights, Brooklyn, USA, Интернет: <http://www.cesr.org/> (2009); и С. Јашаревић, Социјално-економска права..., нав. дело, стр. 184.

⁷⁰⁴ Доступно на, Интернет: www.ilo.org/global/About_the_ILO/... (2011)

⁷⁰⁵ Б. Шундерић, Социјално право, нав. дело, стр. 62 и 63.

принципи и права на раду, афирмација пристојног рада у савременим трендовима омогућава баланс тржишних и социјалних елемената. Таквим односима мора тежити свака држава која је социјална по опредељењу, јер је економска сфера, а не само политичка, подложна концентрацији моћи која води опасном заоштравању конфликта – и друштвеним потресима.⁷⁰⁶ У том смислу, Међународна организација рада је „поставила социјални минимум на глобалном нивоу који треба да одговори реалностима глобализације и сада може гледати у нови век са обновљеним оптимизмом“ (Из Увода Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду из 1998. године).

2. Перспектива пристојног рада

Остваривање пристојног рада за жене и мушкарце је најраспрострањенија потреба међу свим људима, породицама и заједницама у сваком друштву, и на свим нивоима друштвеног развоја. Данас је то глобални захтев, примарни циљ, потреба чије унапређење и укупна перспектива „се суочава са политичким и пословним лидерством широм света“.⁷⁰⁷ Наиме, савремени друштвени токови одишу трендовима глобализације, флексибилности и флексиурности. Глобализацијски токови остављају неумитне трагове у свим сегментима живота и људског делања. Велики део наше будућности зависи од тога како излазимо у сусрет овом изазову.⁷⁰⁸ Може се закључити да је глобализација донела просперитет и неједнакост, богатство и сиромаштво. Тај јаз ставља на испит зрелости границе наше колективне социјалне одговорности.

Експанзија глобалне економије трансформисала је, пре свега, свет рада, изменила економско окружење и социјалну платформу. Друштвена одговорност капитала ни(је) више само да оствари профит.⁷⁰⁹ Модерни капитализам се пројектује у будућности, и по томе се разликује од свих ранијих облика економских система.⁷¹⁰ Све више се схвата да тржиште не функционише изоловано од социјалних и политичких контекста. Поучени искуством транзиционих привреда, социјална поларизација и недавна експлозија рецесионе кризе на тржиштима у развоју, потврђују потребу за јаким социјалним оквирима, подупређеним компатибилном, глобалном финансијском архитектуром. У таквим токовима, нарочито економска криза и привредни падови угрожавају егзистенцију свих људских права (права човека), превасходно социјално – економских. То изискује давање хуманих обрису глобализацији. Социјална димензија глобализације, и проблеми и захтеви везују се за свет рада и постају јавна брига, јер гаранцију општег заједничког добра, примену социјално – економских права слободно

⁷⁰⁶ А. Молнар, Основна права човека и распад Југославије, наведено према: Б. Шундерић, нав. дело.

⁷⁰⁷ ILO, Decent Work, Report of the Director – General, 87th Session, нав. дело.

⁷⁰⁸ Исто.

⁷⁰⁹ Милтон Фридман један од водећих економиста савременог доба „жигосан“ је као социјално неодговоран, за писање: „Друштвена одговорност бизниса је да оствари профит“. Стари, добри М. Фридман је са социјалним димензијама глобализације још једном оповргнут. Наводи према: Guy Standing, The Decent Work Enterprise: Worker Security and Dynamic Efficiency, International Labour Review, Geneva, May, 2003, стр. 1.

⁷¹⁰ Anthony Giddens, Runaway World, “Profile Books”, London, 2005, стр.50.

тржиште само по себи – стихијски, не може да уреди, како се некада тврдило. „Заправо постоји много људских права које немају место на тржишту“.⁷¹¹

Да би људска права као „идеја нашег доба“ (Л. Хенкин)⁷¹² заживела, нарочито у праву на рад, слободи рада, достојанству на рад, социјалној сигурности, и др., периоди оваквих друштвених колебања захтевају јаке друштвене потпоре привреди. У супротном, недостајаће стабилности и политичког кредибилитета, што озбиљно угрожава права човека. Без тог минималног прага, не може се говорити не само о перспективи пристојног рада за живот достојан човека, већ ни о основној платформи пристојног рада.

Унапређење стандарда рада, социјалне правде, социјалног мира дају квалитет перспективи пристојног рада. Дакле, перспектива пристојног рада захвата широку амплитуду синергијских ефеката на свим нивоима, и на микро и макро нивоу, националном и међународном, законодавном и судском, надзорном, културном, едукативно–образовном, и слично. Перспектива пристојног рада је неисцрпно гротло комплексних фактора, који се могу анализирати само са аспекта холизма.

2.1. Будућност без дечјег рада

Дечији рад је ментално, психички, социјално и морално опасан и штетан за дете. Самим тим, присиљан рад нарочито угрожава децу, и носи са собом још теже последице по ову популацију. Подаци који посебно забрињавају су бројке о деци која су кроз присиљена на најгоре облике принудног рада.⁷¹³ Према подацима Међународне организације рада једно од шесторо деце у свету, данас, укључено је у дечји рад, радећи посао који је штетан по њихов ментални, физички и емоционални развој,⁷¹⁴ затим:

- 246 милиона деце су деца радници;
- 73 милиона деце која раде су млађа од 10 година;
- сваке године 22.000 деце умре на раду - као последица несреће на раду;
- највећи број деце која раде – 127 милиона – старости од 5 до 14 година, су у азијско-пацифичком региону, или око 60% од укупног броја у свету;
- у Субсахарској Африци је највећи удео дечјег рада – скоро једна трећина деце узраста од 14 година и ниже (приближно 48 милиона деце ради).

Ова деца раде у разним гранама индустрије, као и у многим деловима света. Већина деце ради у неформалном сектору, без правне или регуларне заштите, од чега:

- 70% у пољопривреди, (комерцијални лов или шумарство и рибарство);
- 8% у производњи;

⁷¹¹ Из говора Папе Јована Павла II, цит. према Report of the Director-General, 87th Session, цит. дело.

⁷¹² Louis Henkin, предговор за – The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights, ed. Louis Henkin, New York, Columbia University Press, 1981.

⁷¹³ Студија Међународне организације рада о дечјем раду, показује по први пут, да је економска корист од елиминисања дечјег рада скоро готово седам пута већа од трошкова. Овај податак не укључује немерљивост социјалне и људске добробити од укидања ове праксе: готово три четвртине дечјег рада је ангажовано у оно што свет препознаје као најгоре облике дечјег рада, укључујући и трговину људима, оружани сукоб, ропство, сексуалну експлоатацију и штетан рад. *За Светски дан борбе против дечјег рада установљен је 12. јун*, Интернет: http://www.ilo.org/child_labour/ (2010)

⁷¹⁴ Интернет: www.ilo.org/child_labour/ (2010)

- 8% у трговини на велико и мало, (ресторани и хотели);
- 7% у заједници, (друштвене и личне услуге, као што је рад у домаћинству);
- 8,4 милиона деце је увучено у ропство, трговину људима, дужничко ропство, проституцију, порнографију и друге незаконите активности;
- 1,2 милиона ове деце је део трговине људима.

У Обали Слоноваче, на пример, постоје подаци о деци присиљеној да раде на плантажама. Посебно су угрожена деца која потичу из одређене етничке групе из унутрашњости земље, као и са Малија и из Буркине Фасо. Према проценама, између 10.000 и 15.000 деце са Малија ради на плантажама Обале Слоноваче. Бенин и Того су такође земље где су откривени ови облици рада. Понекад жеља за бољи живот њихове деце руководи родитеље да повере девојчице другој породици, где, уместо школовања, они обављају послове у домаћинству.⁷¹⁵

Ова статистика је у супротности са свим настојањима УН, УНИЦЕФ-а, МОР-а, и њиховим Акционим плановима у сузбијању дечјег рада,⁷¹⁶ и пре свега стратешким циљевима које су све земље света поставиле за наредну деценију, а то је „*будућност без дечјег рада, образовање и „пристојан рад за све“*. Нимало ружичаста слика на прагу новог миленијума наметала је захтев свим релевантним међународним субјектима да предузму одговарајуће кораке који ће допринети, да се „стави светло на нове путеве којим се деца укључују у принудни рад“. Широм света стасали су покрети за борбу против свих облика експлоатације дечјег рада. Њихове активности су усмерене на искорењивању и традиционалних форми експлоатације на пример, сада забрањене, *trokosi* пракса,⁷¹⁷ и оних где се деца користе као кућна послуга у развијеним градовима, до дужничког рада деце у земљама у развоју у пећима за израду цигала.⁷¹⁸

Декларација о правима детета, коју су Уједињене нације усвојиле 20. новембра 1959. године,⁷¹⁹ наглашава да су „детету, с обзиром на његову физичку и менталну незрелост, потребни посебна заштита и брига, укључујући одговарајућу правну заштиту како пре, тако и после рођења“.

Конвенција о правима детета, усвојена на Генералној скупштини Уједињених нација 20. новембра 1989. године, у Преамбули подсећа да су УН у Општој декларацији о правима човека прокламовале, да деци у детињству припадају посебна брига и помоћ. У складу са чланом 19. Конвенције, стране уговорнице су дужне да „предузму одговарајуће законске, административне, социјалне и образовне мере за заштиту детета

⁷¹⁵ Овај систем је познат под различитим именом: *restavek* на Хаитију и *vidomegon* у Бенину. О томе: *Stopping forced labour*, Исто, стр. 20, 21.

⁷¹⁶ ILO Global action plan to eliminate child labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, Geneva, 95th Session, 2006, Report I (B).

⁷¹⁷ Ова пракса је типично традиционална за Гану, и подразумевала је да младу девојку дају у власништво-у својину фетиш свештенику и ради за њега како би се окајала кривична дела почињена од стране чланова њене породице. Кривични закон Гане је мењан у 1998. години у циљу забране ове традиционалне праксе.

Government report under the ILO *Review of annual reports under the Declaration*, Part II, Geneva, 2001, Governing Body doc. GB. 280/3/2.

⁷¹⁸ Исто, стр. 12.

⁷¹⁹ Дан усвајања Конвенције о правима детета 20. новембар, обележава се као Светски дан детета.

од свих облика физичког или менталног насиља, повређивања или злостављања, запостављања или немарног поступања, малтретирања или експлоатације, укључујући сексуално злостављање, док је под бригом родитеља, законских заступника или било које друге особе која се брине о детету.“

У члану 32. Конвенције о правима детете, признаје се право детета да буде заштићено од економског искоришћавања и од обављања било ког посла који би могао да буде опасан, или би ометао школовање детета, или би био штетан по здравље детета, или физички, ментални, духовни, морални, или друштвени развој детета. У том циљу и у складу са важећим одредбама међународних инструмената, државе ће обезбедити посебно: а) минималну старосну границу или границе за запошљавање; б) обезбедити одговарајуће регулисање времена и услова запошљавања; и в) одговарајуће казне или друге санкције да би се осигурала ефикасна примена овог члана. Обавеза држава је да предузме све одговарајуће националне, билатералне и мултилатералне мере за спречавање свих облика сексуалног искоришћавања и сексуалног злостављања (чл. 34).

Не постоји део света или држава која је имуна на дечији рад. 2,5 милиона деце раде у развијеним економијама, и још 2,5 милиона у транзиционим привредама. Велика већина је у пољопривредном сектору, где бивају изложени опасним хемикалијама и опреми. Друга су деца улице: присиљена на џепарење, уличну трговину, или просјачењем зарађују за живот. Неки су радници у домаћинству, проститутке, или фабрички радници. Глобално, све су то деца која немају равноправне могућности, ни поштене шансе за стварно детињство, образовање, или бољи живот.

Деца раде, јер њихов опстанак као и опстанак њихове породице зависи од њиховог рада. Дечији рад упорно опстаје чак и када је проглашен нелегалним, и неретко је окружен зидом ћутања, равнодушности и апатије. Светски трендови указују, да зид почиње да се распада. Док је укупна елиминација дечјег рада дугорочни циљ у многим земљама, са неким облицима дечјег рада мора се одмах суочити. Ефикасно укидање дечјег рада је један од најургентнијих изазова нашег времена. У том циљу Међународна организација рада је спровела опсежну акцију на глобалном сузбијању дечјег рада, под паролом „Свет (будућност) без дечјег рада“, у склопу тежњи и кампање МОР-а „Пристојан рад за све“.⁷²⁰

Најзначајнији допринос елиминисању дечјег рада је у доношењу Конвенције МОР-а бр.182 о најгорим облицима дечјег рада, и Препорука бр. 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада⁷²¹ усвојена на Генералној конференцији у Женеви 17. јуна 1999. године. Према чл. 1 Конвенције, „свака чланица која ратификује ову конвенцију хитно предузима непосредне и ефикасне мере ради осигурања забране и елиминисања најгорих облика искоришћавања дечјег рада“. Израз дете, у смислу члана 2. Конвенције бр. 182, односи се на све особе које нису навршиле 18 година старости.

⁷²⁰ О томе у: *ILO – A future without child labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, Geneva, 90th Session, 2002.* и

The end of child labour: Within reach, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, Geneva, 95th Session, 2006, Report I (B).

⁷²¹ „Службени лист СРЈ - Међ. уговори“, бр. 2/2003.

Сходно члану 3. Конвенције, израз најгори облици искоришћавања дечијег рада подразумева: а) све облике ропства или праксе која је слична ропству, као што су продаја и трговина децом, дужничко ропство и служење, и принудни или обавезни рад, укључујући принудно или обавезно регрутовање деце за коришћење у оружаном сукобу; б) коришћење, прибављање или нуђење детета за проституцију, за порнографску продукцију или порнографске представе; в) коришћење, прибављање или нуђење детета за нелегалне активности, нарочито за производњу и трговину дрога; г) рад који може, по својој природи и околностима у којима се обавља, штетити здрављу, сигурности или моралним особинама деце.

Иако се овај облик рада сматра иманентим руралним неразвијеним земљама Азије и Африке, подаци УНИЦЕФ-а за Србију показују да од ове слике није имун ни европски регион. Деца уживају посебну заштиту у домаћим прописима. Према Уставу Србије, „деца су заштићена од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребљавања“ (чл. 64. ст. 3.). Даље, члан 66. ст. 4. Устава, прописује да деца млађа од 15 година не могу бити запослена нити, ако су млађа од 18 година, могу да раде на пословима штетним по њихово здравље или морал.

Стварна слика је нешто другачија. Према истраживањима за Србију, око 4% деце испод 15 година ради изван сопственог домаћинства. Своју прву дневницу у Србији заради више од 40.000 дечака и девојчица и пре него што добију диплому основне школе. Чак 22% дечака и девојчица између 15 и 18 година раде за новац.⁷²² Према подацима Националне службе за запошљавање, ни у једном репрезентативном синдикату Србије нема малолетних чланова. С обзиром на бројчану заступљеност у радној снази остаје питање коме ће се обратити и ко ће обезбедити заштиту њихових права на раду.⁷²³

У сиромашним породицама запослен је сваки трећи малолетник, а у ромским домаћинствима се на прсте могу пребројати малолетни „нерадници“. Колики је број деце која раде у пољу, иду на надницу, чувају стоку, и слично, немогуће је утврдити.⁷²⁴ Евидентно је само изостајање са часова, из школе ових „радника“, а није мали број оних који напуштају школовање како би зарађивали за хлеб. Најугроженија су ромска деца, малишани из руралних и сиромашних средина и хранитељске породице.⁷²⁵

⁷²² Према подацима УНИСЕФ-а за Србију, Интернет: <http://www.unicef.rs/> (2010)

⁷²³ Крајем октобра 2008. године у евиденцији Националне службе за запошљавање на посао је чекало 23. 294 оних који имају између 15 и 19 година. Од овог броја 10. 531 су девојке. Подаци Националне службе за запошљавање, Интернет: <http://www.nsz.gov.rs/> (2010)

⁷²⁴ Интернет: www.unicef.rs/ (2010)

⁷²⁵ Министарство за рад и социјалну политику се детаљније бавило овом проблематиком, кроз истраживање „Дечији рад у Србији“. Истраживање је обухватило, посебно, две групе деце, и то децу из ромских породица и децу на породичном смештају у систему социјалне заштите. Показало се да су ромска деца, малишани из руралних и сиромашних средина и хранитељске породице изложене највећем ризику од злоупотребе. Оно што највише забрињава је чињеница да свака једанаеста одрасла особа, тј. свако десето дете сматра прихватљивим да у ситуацији сиромаштва, породице укључе и децу у неки посао, без обзира на то да ли ће тиме угрозити њихово школовање. Према извештају, родитељи су дечији рад изједначавали само са најтежим облицима – просјачењем, проституцијом, крађом, тежим физичким оловима. Мање видљиве послове, оне који се могу обављати унутар сопственог домаћинства, запазио је само незнатан број испитаника. Интернет адреса: www.minrzs.gov.rs/ (2010)

У хранитељским породицама, према истраживању које је спровело Министарство рада и социјалне политике, највећи број деце је укључен у послове унутар домаћинства од једног до три сата дневно. Међутим, мишљење је ресорног Министарства, да су ова деца највероватније ангажована знатно више него што њихови старатељи тврде и да су она сигурно упосленија више него што би се у општој популацији сматрало оправданим. Управо зато, неопходна је редовнија контрола хранитељских породица, и детаљније праћење у каквим условима живе ова деца. То ће омогућити благовремено реаговање на сваки наговештај злоупотребе.⁷²⁶

Према подацима Републичког инспектората за рада,⁷²⁷ дечији рад у Србији постоји, али се инспектори ретко сусрећу са њим. Основи проблем је у неусаглашености прописа. Наиме, инспектори рада немају надлежност да казне родитеље који децу упошљавају на тешке физичке послове. Са друге стране, Породични закон дозвољава детету да са петнаест година зарађује, и слободно располаже зарадом, док Закон о раду тражи сагласност од родитеља за било какво радно ангажовање деце млађе од овог узраста. Мора се нагласити, није сваки рад детета и искоришћавање деце. Не сматра се искоришћавањем деце када дете помаже родитељима у обављању кућних послова, учествује у породичном бизнису или зарађује у слободно време за цепарац, а да су при том ти послови примерени узрасту, да се не косе са моралом и да не угрожавају њихово школовање.

2.2. Пристојан рад за лица са инвалидитетом

Људска бића имају централни интерес за одрживим развојем.⁷²⁸ Она имају право на здрав и продуктиван живот, у складу са природом.⁷²⁹ У том смислу, афирмација идеје пристојног рада на универзалном плану, има перспективу само уколико доприноси: животном стандарду у мери која омогућава пристојан живот достојан човека, и социјалној инклузији грађана.

У Општој декларацији о правима човека из 1948. године, право на животни стандард једно је од основних права човека. Према чл. 25. ст 1. Декларације, гарантује се: „*Право на животни стандард који обезбеђује здравље и благостање...*, укључујући храну, одећу, стан и лекарску негу и потребне социјалне службе, као и право на осигурање у случају незапослености, болести, онеспособљења,... или других случајева губљења средстава за издржавање услед околности независних од његове воље“. Ово право, као и сва остала права и слободе прокламована Декларацијом припадају сваком човеку, његовој породици без икакве дискриминације (чл. 2.). Припадају и лицима са инвалидитетом. То је плод признања урођеног достојанства и једнаких неутуђивих

⁷²⁶ Ресорно министарство, управо из тих разлога, најављује знатно већу контролу ових области. У ту сврху у Београду је отворен Центар за породични смештај који ће се бавити и редовнијим контролама хранитељских породица. Планира се отварање још пет оваквих центара широм Србије. Интернет адреса: www.minrzs.gov.rs/cir/index.php?option... (2010)

⁷²⁷ Интернет: www.minrzs.gov.rs/cir/index.php?option... (2010)

⁷²⁸ Декларација из Рија о животnoj средини и развоју, усвојена у Рио де Женеиру на Конференцији УН о животnoj средини и развоју, под називом „Самит о планети Земљи“ одржаној од 3. до 14. јуна 1992. године.

⁷²⁹ Declaration on Environment and Development, Report of the UN Conference on Environment and Development, New York, 1992, UN Doc. A/CONF. 151/26/Rev.1.

права свих људских бића, као основ слободе, правде и мира у свету (Преамбула Опште декларације о правима човека). Достојанство човека није само по себи основно право, већ представља базно начело основних права.⁷³⁰ Право на достојанство лица са инвалидитетом је императив, који има вредност само/и уколико им се омогући да пристојним радом остваре пристојан/живот достојан човека.

У инхеретном достојанству је захтев за социјалну инклузију ових лица. Лица са инвалидитетом, као и сва људска бића, траже једнаке могућности и једнаке шансе у приступу свеукупним друштвеним богатствима, систему образовања, новим технологијама, здравственим и социјалним службама, спортским активностима, потрошачким добрима и услугама. Проблем са друштвеном инклузијом особа са инвалидитетом је у чињеници, да је овај део становништва „невидљив“ за друштво уопште. Културна сегрегација и непоштовање различитости дискриминише их, и оставља на маргинама социјалног живота. Уколико је компарација сиромаштва уопште могућа (због разлога хуманости), могло би се рећи да су ова лица сиромашнија од сиромашних. Такође, забрињава податак да њихов број није занемарљив. Према проценама Светске здравствене организације (WHO), особе са инвалидитетом представљају најмање 10% становништва светске популације, или око 650 милиона људи широм света. Приближно, 470 милиона је у годинама способним за рад.⁷³¹

Тежња за социјалном инклузијом лица са инвалидитетом ескалирала је „јуристичком револуцијом“ на међународном плану у циљу координиране заштите њихових људских права и професионалних могућности, као и свестраном сарадњом на свим нивоима усмерена ка развоју подршке лицима са инвалидитетом. Основи правни оквир за даљу регулативу је *Конвенција бр. 159 из 1983. године о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида*.⁷³² Уједињене нације су 2006. године усвојиле Конвенцију о правима особа са инвалидитетом и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом.⁷³³ Циљ Конвенције о правима особа са инвалидитетом УН је да унапреди, заштити и осигура пуно и једнако уживање свих људских права и основних слобода свим особама са инвалидитетом и унапреди поштовање њиховог урођеног достојанства (члан 1). То подразумева остварење и заштиту права без дискриминације чија су начела:

(а) поштовање урођеног достојанства, индивидуална самосталност укључујући слободу властитог избора и независност особа;

(б) забрана дискриминације;

(в) пуно и ефикасно учешће и укључивање у друштво;

⁷³⁰ Према Декларацији бр. 12 у вези са тумачењем Повеље о основним правима у ЕУ, “Достојанство човека није само по себи основно право, већ представља базно начело основних права. Достојанство је део права Уније“. Из пресуде од 9. октобра 2001. у предмету C-377/97, Холандија против Европског парламента и Савета, Слг. 2001, s 7079, тач. 70-77. Цитирано према: Декларације које се односе на тумачење Устава Европске уније (тумачење Повеље о основним правима, Декларација бр. 12), у: М. Јањић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005, стр. 385-387.

⁷³¹ Подаци Статистичког завода ЕУ (ЕУРОСТАТ), Интернет: <http://ec.europa.eu/eurostat> (2010)

⁷³² Ратификована 1987. године, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, бр. 3/1987. године.

⁷³³ Конвенција о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација усвојена 13. 12. 2006. године и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Србија је ратификовала 29. 5. 2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/09.

(г) уважавање разлика и прихватање особа са инвалидитетом као дела људске разноликости и човечанства;

(д) једнаке могућности;

(ђ) доступност;

(е) равноправност жена и мушкараца;

(ж) уважавање развојних способности деце са инвалидитетом као и поштовање права деце са инвалидитетом на очување свог идентитета.⁷³⁴

Конвенција Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом прописује да особе са инвалидитетом „укључују и оне који имају дугорочна физичка, ментална, интелектуална или чулна оштећења која у интеракцији са разним препрекама могу ометати њихово пуно и ефикасно учење у друштву на једнакој основи са другима“ (ст. 2. чл. 1.).

Појединац је друштвено искључен ако (он или она) не суделује у кључним активностима друштва у којем живи. Сиромаштво, инвалидитет, незапосленост, необразованост, дискриминација, и сл., предњаче у маргинализацији појединца. То су доминантни процеси којим се човек најлакше „одгурне“ на руб друштвених токова и активности. Према подацима, степен пада у социјалну искљученост је већи код лица са инвалидитетом у односу на друге вулнерабилне групе. Процена је УН да 80% особа са инвалидитетом у земљама у развоју живи у сиромаштву. Према анализама Светске банке, око 20% сиромашних у свету су особе са инвалидитетом.⁷³⁵ Социјална инклузија особа са инвалидитетом захтева много више од самог друштва. То је популација којој је потребна знатна подршка (индивидуална и друштвена) како би се интегрисали.

Примарни вид укључивања појединца у друштво је реализација права на рад. Указали смо да је незапосленост први корак ка сиромаштву и изопштењу појединца из друштвених токова. Опасност од незапослености се повећава са степеном вулнерабилности групе, посебно доминира код лица са инвалидитетом, нарочито, када је лице са инвалидитетом жена. За лица са инвалидитетом рад/заснивање радног односа је више од признања прокламованих слобода и права на рад као осталим радно способним лицима. Лицима са инвалидитетом то је потврда дигнитета, независности као људског бића, могућност да самостално управљају својим животом. Заснивањем радног односа ова лица доприносе сопственој егзистенцији и активно учествују у развоју друштва, што је, свакако, највиши домет начела недискриминације и једнаког третмана. У том смислу су и одредбе (може се рећи императив) Мадридске декларације из 2003. године: „питање инвалидитета је питање људских права“.

Спровођење пристојног рада у пракси, када су особе са инвалидитетом у питању, значи промовисање могућности запошљавања за особе са инвалидитетом на основу принципа једнаких могућности, једнаког третмана, равноправности полова и укључивање у заједницу (у друштвене токове).⁷³⁶ Подаци Центра за развој инклузивног друштва и Центра за мониторинг и евалуацију, говоре да 84% пунолетних особа са инвалидитетом жели да се запосли. „Ако неко може и жели да ради, зашто би му

⁷³⁴ Члан 3. Конвенције о правима особа са инвалидитетом.

⁷³⁵ *Employment of people with disabilities*, Интернет: <http://www.ec.europa.eu/eurostat> (2010)

⁷³⁶ Интернет: <http://www.ilo.org/disability>(2010)

ментална или физичка активност стала на пут?⁷³⁷ Сваки други приступ, попут „медицинског модела“ третирања особа са инвалидитетом је стигматизујући, и води у социјалну ексклузију.

Циљ – пристојан рад и за лица са инвалидитетом – трасира правац активности свих релевантних међународних субјеката који својим активностима креирају или могу да утичу на друштвене токове, и економску политику. У првом реду мисли се на активности Уједињених нација, Међународне организације рада, ОЕЦД-а, као и регионалних организација, пре свега, на нивоу Савета Европе и Европске уније. Темел њихових активности базира се на одредбама Опште декларације о људским правима из 1948. године (*Universal Declaration of Human Rights*).⁷³⁸ Према члану 23. тач. 3. Декларације „свако ко ради има право на праведну и задовољавајућу накнаду која њему и његовој породици обезбеђује егзистенцију која одговара људском достојанству и која ће, ако буде потребно бити употпуњена другим средствима социјалне заштите“. Равноправно укључивање жена и мушкараца са инвалидитетом у све аспекте друштва и економског развоја игра круцијалну улогу за постизање Миленијумских развојних циљева у редукцији сиромаштва.⁷³⁹

Последице глобалне економске кризе указују на чињеницу да се свет рада суочава са изгледима наставка повећања стопе незапослености, продубљивања сиромаштва и неједнакости. Први на ударном таласу су највурнелабилније групе – инвалидна лица и жене. Подаци указују да су ова лица најчешће искључена и маргинализована популација. Таква пракса анулира напоре за постизања „*Пристојног рада за све*“. Период друштвено-политичких колебања, нарочито привредни падови, стављају пред „испит зрелости“ границе наше колективне, социјалне одговорности. У том смислу је истакнут захтев Међународне организације рада у Пакту о запошљавању из 2009. године: „СВЕТ МОРА ДА ИЗГЛЕДА ДРУГАЧИЈЕ НАКОН КРИЗЕ“ (тачка 6.). Претпоставља се да „другачији изглед света након кризе“, свакако базира на „пристојном раду за све“, надасве за најугроженије – особе са инвалидитетом, жене/мајке, омладину. Пакт о запошљавању, као одговор на кризу, афирмативним методама омогућава да се премости „јаз једнакости“ који постоји између жена и мушкараца са инвалидитетом и неинвалидних лица, што доприноси социјалној кохезији и стабилности.⁷⁴⁰ „У нашем је заједничком интересу да наставимо са радом у стварању нових приступа у приближавању инклузивном друштву и продуктивној економији са достојанством, правдом и запослењем за сваког од нас – да омогућимо да сви људи једнако учествују, да нема изопштених“, нагласио је генерални директор МОП-а.⁷⁴¹

Многе особе са инвалидитетом су показале да са правим могућностима, уз прилагођавање и подршку, могу дати снажан допринос на свим нивоима у економији и

⁷³⁷ Цитирано према: Приручник за запошљавање особа са инвалидитетом, Пројекат UNDP Србија, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009. године, стр. 15.

⁷³⁸ Универзална декларација о људским правима усвојена и проглашена резолуцијом Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948. године.

⁷³⁹ О томе у: Facts on Disability and Decent Work, Интернет: [http://www.ilo.org/disability\(2010\)](http://www.ilo.org/disability(2010))

⁷⁴⁰ Доступно на наведеној Интернет адреси.

⁷⁴¹ Juan Somavia, ILO Director General, Интернет: [http://www.ilo.org/disability\(2010\)](http://www.ilo.org/disability(2010))

друштву.⁷⁴² Међутим, јаз је и статистички евидентан у свим друштвима. У Европској унији, 49% жена и 61% мушкараца са инвалидитетом је запослено, у односу на 64% жена без инвалидитета и 89% мушкараца. У САД 33,4% жена са инвалидитетом и 40,7% мушкараца са инвалидитетом ради, у односу на 73,1% и 86,6% њихових колега без инвалидитета.⁷⁴³

Пример добре праксе укључивања особа са инвалидитетом у опште друштвене токове је дијалог који се одвија између Европске комисије и Европског форума за особе са инвалидитетом, матичне организације која окупља невладине организације и националне савете особа са инвалидитетом. Она је плод реализовања стратегије Европске заједнице за изградњу друштва отвореног за све и приступачног свима.⁷⁴⁴ У тежњи смањења незапослености и укључивања ових лица, социјални партнери су, на састанку Комитета за социјални дијалог, усвојили заједничку Декларацију о запошљавању особа са инвалидитетом.⁷⁴⁵ Лисабонски план (*Employment & Social Affairs, (2005), The Social Agenda 2005-2010, European Commission*) који дефинише политику запошљавања, поставља три комплементарна циља: смањење стопе незапослености; квалитет рада и продуктивност на радном месту и социјалну кохезију и инклузију особа са инвалидитетом, а у циљу њихове интеграције, пре свега једнакости на тржишту рада.

Од посебне важности, за промоцију пристојног рада лица са инвалидитетом, на нивоу ЕУ, издвојили смо Директиву Савета бр. 89/391/ЕЕС од 29.6.1989.⁷⁴⁶ године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду; затим:

- Директива Савета бр. 89/654/ЕЕС од 30. новембра 1989. године⁷⁴⁷ о минималним захтевима безбедности и здравља на радном месту предвиђа потребу прилагођавања радног места и радног окружења потребама лица са инвалидитетом, како би се олакшала њихова професионална интеграција. Директива има значајан допринос у уклањању свих баријера у интегрисању ових лица, и подстицању послодавца за активним запошљавањем ових особа. Обавеза прилагођавања радног места подразумева „разумно прилагођавање“ и „разумне трошкове“ за послодавца. То значи приступ радном месту, учешће у раду, напредовање на раду, професионално образовање и обуку, уз разумне трошкове за послодавца. Несразмерни трошкови неће постојати ако су у довољној мери надокнађени у оквиру активне политике које државе чланице спроводе у оквиру интегрисања лица са инвалидитетом (чл. 5).

⁷⁴² Facts on Disability and Decent Work, нав. дело.

⁷⁴³ Доступно на Интернет адреси: <http://ec.europa.eu/eurostat> (2010)

⁷⁴⁴ У складу са УН правилима за једнаке могућности особа са инвалидитетом Комисија ЕУ је 1996. године усвојила нову стратегију Европске заједнице (1999/С 186/02), касније потврђено, у резолуцији Савета министара. Основни циљ стратегије је изградња друштва отвореног за све и приступачног свима.

⁷⁴⁵ Европска унија и особе са инвалидитетом, Интернет: <http://www.fes.rs/.../> (2010)

⁷⁴⁶ Official Journal L 183, 29/06/1989.

⁷⁴⁷ Official Journal L 393, 30/12/1989 P. 0001 – 0012.

Прва појединачна Директива у смислу члана 16 (1) Директиве 89/391/ЕЕС.

- Директиву Савета бр. 2000/78/ЕС од 27. новембра 2000. године,⁷⁴⁸ о успостављању општег оквира за једнак третман на подручју запошљавања и избора занимања. Директива забрањује директну и индиректну дискриминацију како код запошљавања тако и у току запослења. Посебно тежак облик дискриминације је, према Директиви, омаловажавање и вређање особа са инвалидитетом. Директива је имала велики утицај на досадашњу праксу у свим секторим. То се односи на меру „разумне акомодације“. Сензибилизација политичког и јавног мњења је била пресудна за успех Директиве.⁷⁴⁹

У јануару 2003. године Комисија је издала саопштење под називом „Према правним инструментима УН за промоцију и заштиту права и достојанства особа са инвалидитетом“ (*COM(2003)16 Final*). Овај документ представља подршку Европског савета заштити људских права ових особа. Саопштење предлаже правне инструменте и објашњења зашто је нужно активно учешће Европске уније у њиховом даљем развоју.

Акциони план ЕУ за особе са инвалидитетом (Прва фаза Акционог плана 2004-2005) сконцентрисала се на: приступ и задржавање радног места; перманентно учење у циљу личног усавршавања и као подршка запошљавању и адаптабилности (*"Lifelong learning"*), искоришћавање потенцијала нових технологија у циљу оснаживања и мобилности особа са инвалидитетом, приступачност јавним и грађевинским објектима, као предуслов за приступ радном месту и активном учешћу у животу заједнице.

Друга фаза акционог плана (2006-2007) предвиђала је: пуну имплементацију Директиве о једнакости при запошљавању; успешно укључивање инвалидских питања у све релевантне политике заједнице; и унапређење приступачности за све. Циљ Плана је да понуди кохерентну политику у проширеној Унији и динамичан оквир за развој „Европске стратегије особа са инвалидитетом“. То би значило инклузију особа са инвалидитетом у све друштвене токове и јачање грађанског концепта инвалидности као одраз Европске конвенције о људским правима (из 1950. године). Концепт социјалне кохерентности, друштвене инклузије, економска одрживост, стварање нових радних места, побољшање образовних и стручних перформанси, једнака доступност и приступ тржишту рада, и сл., воде реализацији визије о „најконкурентнијој економији света“- Лисабонска стратегија. Ове идеје су иновирани и потврђене у Смерницама за политику запошљавања у државама чланицама - „*Интегрисане смернице Европа 2020*“.⁷⁵⁰ Оне постављају оквир стратегије и реформе на нивоу држава чланица, за „Европу 2020“ и свакако немерљив допринос за једнако аплицирање свих лица на тржишту рада, што има позитиван одјек на запошљавање лица са инвалидитетом.⁷⁵¹ Тако се, у смислу

⁷⁴⁸ Official Journal, L 303, 2. 12. 2000.

⁷⁴⁹ Европска унија и особе са инвалидитетом, нав. дело.

⁷⁵⁰ Савет Европе је 26. марта 2010. године прихватио предлог Европске комисије о изради нове стратегије за раст и развој радних места/Европа 2020, COM (2010)2020, 3. 3. 2010., засновану на побољшању координације економске политике, фокусирану на кључним областима где је неопходна акција ка повећању потенцијала Европе за одржив развој и конкурентност. Основни циљ је да земље чланице поставе/изграде своју националну стратегију, да би се за 25% смањило број Европљана који живе испод националне линије сиромаштва. {SEC (2010) 488}

⁷⁵¹ „Европа 2020 Интегрисане смернице“ (Europe 2020 Integrated Guidelines). Смернице економској политици и смернице промоције политике запошљавања представљају два одвојена – али неодвојива и повезана - правна инструмента:

смерница (Смерница 7.) указује на битност „повећања учешћа на тржиште рада и смањење структурне незапослености, затим (Смерница 9.) „побољшање перформанси система образовања и обуке на свим нивоима...“, као и Смерница 10, која промовише социјалну инклузију и борбу против сиромаштва.

Ратификацијом Конвенције Уједињених нација о правима особа са инвалидитетом, и Опционог протокола уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом,⁷⁵² Србија је имплементирала високе међународне стандарде у домаће законодавство. Сетом закона (у области образовања и васпитања, друштвене бриге о деци и заштити породица са децом, допунама кривичног закона, итд.) надасве, Законом о забрани дискриминације⁷⁵³ и Законом о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом,⁷⁵⁴ пружила је платформу за ефикаснију заштиту права особа са инвалидитетом. Тиме је, у значајној мери, држава приближила законодавство међународним стандардима, нарочито стандардима Европске уније у овој области. Међутим, доношење пратећих закона у овом домену само је дотакло врх леденог брега. Евидентно је да се закон и пракса мимоилазе, превасходно услед културног „сиромаштва“ друштва и „традиционално“ колективне неспремности да се прихвати „различитост“ људи.

У Извештају Заштитника грађана за 2008. годину особе са инвалидитетом остале су једна од најдискриминисанијих и друштвено најискљученијих група, у готово свим областима.⁷⁵⁵ Према подацима чак 12% грађана Србије су особе са инвалидитетом од којих је само око 21.000 у радном односу. Србија нема развијене механизме и евиденцију за праћење броја и миграције особа са инвалидитетом.⁷⁵⁶ Зато је неопходно

- A Council Recommendation on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union – Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines;

- A Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States – Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines.

Доступно на Интернет: www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf(2010)

⁷⁵² Конвенција о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација усвојена 13. 12. 2006. године и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Србија је ратификовала 29.5.2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/09.

⁷⁵³ „Службени гласник РС“, бр. 22/09. У члану 13. тачка 1. као тешки облици дискриминације су: изазивање и подстицање неравноправности, мржње и нетрпељивости по основу националне, расне или верске припадности, језика, политичког опредељења, пола, родног идентитета, сексуалног опредељења и инвалидитета.

⁷⁵⁴ „Службени гласник РС“, бр. 36/09. од 13.5 09. Законом је било предвиђено, да се члан 24. и 29. овог закона почну примењивати протеком рока од годину дана од ступања на снагу овог закона.

⁷⁵⁵ Више у: Заштитник грађана- Извештај за 2009. годину, стр. 15 и 48.

⁷⁵⁶ Према проценама Центра за мониторинг и евалуацију око 13,5% грађана или око милион грађана Србије чине особе са инвалидитетом. Из „Приручник за запошљавање особа са инвалидитетом“, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009, стр.16.

Стање на тржишту рада према подацима:

- Запослено 13% особа са инвалидитетом
- Незапослено 22.811 (подаци из септембра 2008.)
- Стопа незапослености 74,5 %

Образовање:

- 50% особа са инвалидитетом има основну школу или су без ње
- близу 85% деца са сметњама у развоју су ван васпитно-образовног система

да се најпре Уставом, а потом и пратећим законима предвиди посебна брига за социјално најрањивију групу грађана. Заштита лица са инвалидитетом гарантује се у неколико одредаба Устава, којима се:

- забрањује свака дискриминација, посредна и непосредна, између осталог, и по основу психичког или физичког инвалидитета (чл. 21. ст. 3.);
- не сматрају се дискриминацијом мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима (чл. 21. ст. 4.);
- инвалидима се омогућава посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом (чл. 60. ст. 5.);
- инвалидима, ратним ветеранима и жртвама рата пружа се посебна заштита, у складу са законом (чл. 69. ст. 4.); и
- обавеза Републике, између осталог је обезбеђење система у области здравства, социјалне заштите, борачке и инвалидске заштите, брига о деци, итд. (чл. 97. ст. 1. алин. 10.).

До доношења Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом априла 2006. године,⁷⁵⁷ приступ и друштвена брига о лицима са инвалидитетом одвијала се према тзв. *медицинском моделу*.⁷⁵⁸ Медицински модел сагледава инвалидност као проблем појединца/појединке, изазван и проузрокован болешћу, повредом или неким другим оштећењем здравља што захтева медицинску помоћ и негу. Сходно томе, пажња друштва и активности у погледу потреба ових лица исцрпљује се у медицинским услугама лечења, медицинској рехабилитацији, у социјалним давањима, новчаној помоћи, и сл. У погледу осталих сегмената, или потпунијег учешћа у ма којим активностима заједнице (рад, спорт, култура), може се рећи да је доминирала апсолутна инфериорност друштва уз културну сегрегацију, услед које су третирани као „мање вредна“ лица. „Немоћна лица“, „лица са хендикепом“, „особе са посебним потребама“ и слични називи, само су синоними којим је законодавац (а и друштво) третирао лица са инвалидитетом. Акценат је на „посебности“ и „потребама“. Способности и потенцијали ових лица су запостављени. Таква поимања граде колективну свест према којој су лица са инвалидитетом носиоци права на помоћ и „социјалну милостињу“, а не „носиоци“ људских права.

- 10% особа са инвалидитетом завршило је школе за посебне потребе за ученике ометене у развоју

- 1% особа са инвалидитетом има високо образовање

Животни стандард особа са инвалидитетом:

- 70 % су сиромашни

- просечан годишњи приход за особе са инвалидитетом је 1.368 евра

- 1% инвалидних лица има стан

Подаци са Интернет адресе: <http://www.danas.rs/upload/documents/konferencija/invalidi/ppt> (2010)

⁷⁵⁷ „Службени гласник Републике Србије“, бр. 33/06.

⁷⁵⁸ Социјални модел, насупротив медицинском моделу, сагледава инвалидност као проблем друштва и државе. Инвалидност је проблем људских права, а обавеза друштва је да се створе једнаки услови и могућности за све грађане и грађанке, без обзира на њихове различитости. Тежиште проблема је на „баријере“ са којима се особе са инвалидитетом суочавају у свакодневном животу, као јединке, и као група.

Помак је дат доношењем Закона о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом 2009. године, који развија *социјални модел* у приступу инвалидитету. Члан 23. Закона, предвиђа запошљавање особа са инвалидитетом под општим условима (без прилагођавања послова, радног места или послова и радног места), односно, под посебним условима уз прилагођавање послова (прилагођавање радног процеса и радних задатака) радног места или послова и радног места. Закон (чл. 24) прописује обавезу запошљавања лица са инвалидитетом. „Обавеза запошљавања“ у смислу овог закона, јесте обавеза сваког послодавца који има најмање 20 запослених да има у радном односу одређени број особа са инвалидитетом. Послодавац који има од 20 до 49 запослених, дужан је да има у радном односу једну особу са инвалидитетом. Уколико послодавац има 50 и више запослених, дужан је да има у радном односу најмање две особе са инвалидитетом, и на сваких наредних започетих 50 запослених по једну особу са инвалидитетом“ (чл. 24. ст. 2. и 3.)

Проблеми особа са инвалидитетом не почињу код остваривања права на пристојан рад, нити се пак, завршавају остваривањем инвалидске пензије. Баријере и препреке су на сваком кораку, од неусклађености и некореспондирања системских закона, до неуједначеног поступања у пракси. У чему је суштина проблема? Најпре, низак степен образовања. Препрека у школовању, пре свега, редовном систему образовања оставља велики број лица са инвалидитетом без запослења. Овај проблем доприноси сиромаштву друштва у целини, јер нити особа са инвалидитетом привређује, нити породица особа са инвалидитетом може да подмири трошкове које носи инвалидитет. У Србији је (према извештају) проблем при покушају уписа у редован систем како предшколских тако и школских установа.⁷⁵⁹

Следећа баријера за пристојан рад особа са инвалидитетом је признавање правне и пословне способности. Конвенцијом УН посебно је потврђено право особе са инвалидитетом на признање правне и уживање пословне способности на једнаким основама са другим лицима у свим областима.⁷⁶⁰ У члану 12. тач.1. потврђује се, да особе са инвалидитетом имају право да свуда буду признате пред законом, као и друга лица. Поступак лишења пословне способности је регулисан Законом о ванпарничном поступку који је по питању правила, критеријума особа са инвалидитетом застарео, поступак лоше регулисан, а у пракси, са аспекта лекарске Комисије инвалидитет је легитимна претпоставка да особу треба лишити пословне способности. Због лоше решених социјалних и сродних права, врло чест разлог (потенциран од стране родитеља) за лишење пословне способности особа са инвалидитетом, је обезбеђивање материјалне сигурности детета, односно наслеђивање пензије од родитеља. Последице су изузетно тешке. Према домаћим законским решењима, особа лишена пословне способности се лишава основних људских права – права на имовину, права на

⁷⁵⁹ Постоји врло ригидан став о томе да деца са инвалидитетом треба да се школују у специјалним школама, па чак и када је дете успешно савладало предшколски програм, редовне школе упућују децу на проверу Комисији које шаблонски доносе решења (по навици) и децу упућују у специјалне школе. У Србији постоји 51 специјална школа у 33 града, а 16 школа се налази у Београду. Неке имају интернатски смештај па се деца одвајају од родитеља, што свакако није у најбољем интересу детета. Наведено према: *Извештај о имплементацији Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009, стр. 29

⁷⁶⁰ Извештај, стр. 53.

породични живот, права на закључење уговора, права на рад, на приступ суду, права да сачини тестамент.

Физичке препреке и баријере (које су најчешће помињана сметња за живот ових лица) су ипак најпремостивије. Најтеже су оне које долазе од људи. И поред законом утврђених стимуланса, и казни за непоштовање истих, свесни смо чињенице да у пракси особе са инвалидитетом имају мање могућности да се запосле на отвореном тржишту од особа без инвалидитета. Премда, Закон о раду предвиђа забрану дискриминације због инвалидитета,⁷⁶¹ послодавци се нерадо одлучују да приме на посао особу са инвалидитетом услед предрасуда да неће адекватно обављати посао.⁷⁶² Истраживања показују сасвим другу слику. Испитивања послодаваца (њих 95%) указују да су лица са инвалидитетом поуздани, лојални радници, а готово 90% послодаваца слаже се са тврдњом да се особе са инвалидитетом труде да буду једнако ефективни као и други радници.⁷⁶³ Сасвим је извесно да послодавци и савремени менаџмент немају довољан ниво знања и компетенције за управљање особама са инвалидитетом као људским потенцијалом. Истоветни су разлози и код учитељског и наставног кадра. То доводи у питање нашу оспособљеност да изађемо у сусрет њиховим потребама, а не обратно.

У циљу заокрета такве праксе држава предузима мере активне политике запошљавања ових лица.⁷⁶⁴ Активна политика запошљавања особа са инвалидитетом подразумева мере и подстицаје усмерене на подизање мотивације, запошљавање и samozapošljavanje особа са инвалидитетом, у складу са законом (чл. 30).⁷⁶⁵ Охрабрују подаци о учинковитости Закона о запошљавању особа са инвалидитетом, који је суштински ступио на снагу маја 2010. године (Законом је било предвиђено, да се члан 24. и 29. овог закона почну примењивати протеком рока од годину дана од ступања на снагу овог закона), јер је од маја до децембра 2010. године запослено 1.100 таквих особа. Очекује се да за годину дана примене овог Закона буде запослено око 7.000 особа са инвалидитетом. Послодавци који немају могућност да упосле особе са

⁷⁶¹ Међутим, само на нивоу накнаде штете, која се ретко досуђује, а судови ретко препознају дискриминацију, или је не разумеју. Мишљење из *Извештаја о имплементацији Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом*, стр. 38.

⁷⁶² Из Извештаја, *Ibid*, стр. 37, 38.

⁷⁶³ *Приручник о запошљавању особа са инвалидитетом*, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009. године, стр. 61 – 65.

⁷⁶⁴ Први Центар за професионалну рехабилитацију и запошљавање особа са инвалидитетом у Србији отворен је 26.8.2010. године у Београду у Цариградској улици 10. Овај посебан организациони део Националне службе за запошљавање (НСЗ), има за циљ да помогне бољем статусу особа са инвалидитетом на тржишту рада. Овај простор је по техничким и људским капацитетима оспособљен да своју важну улогу на спровођењу Закона о запошљавању особа са инвалидитетом у будућности још ефикасније спроводи. Један од проблема у запошљавању је и недовољна информисаност. Особе са инвалидитетом након запошљавања не губе ниједно од права, као што је, на пример, право на помоћ и негу. Доступно, Интернет адреса : www.nsz.gov.rs/page/info/sr/vesti.html (2010)

⁷⁶⁵ Послодавац који запосли особе са инвалидитетом, које се запошљавају под посебним условима, може да оствари право на рефундацију примерених трошкова прилагођавања радног места за запошљавање тих лица. Послодавац који запосли на неодређено време особу са инвалидитетом без радног искуства, има право на субвенцију зараде за ту особу у трајању од 12 месеци“ (чл. 30-32.).

инвалидитетом до сада су уплатили око 150 милиона динара у буџет, и та ће средства бити искоришћена за програме обуке и проналажење посла овим лицима.⁷⁶⁶

Запошљавање особа са инвалидитетом, као вид интегрисања ових лица, одраз је демократског сазревања и културног зенита једне заједнице. Наиме, запошљавањем ова лица доприносе својој породици, радом постају економски независна, самоуверена, имају могућност избора. Доприносе и заједници, држава тако растеређује буџет. Послодавац који запошљава ова лица одаје слику друштвено одговорног пословања, што има свакако реперкусија на пословно окружење.

Друштво мора позитивним акцијама подупрети и побољшати услове за особе са инвалидитетом. Сваки чин и акција којим се друштво прилагођава овим лицима води ка обликовању флексибилнијег света за сваког. „Што је учињено данас у име особа с инвалидитетом имаће значај за све у сутрашњем свету“ (Мадридска декларација)⁷⁶⁷. Поштовање различитости је услов социјалне правде и социјалног мира. Друштво треба неговати и величати разноликост унутар својих заједница, и стварати услове који ће допринети да и особе са инвалидитетом буду творци и креатори сопственог живота.

На том путу антидискриминационо законодавство се доказало као успешно средство у борби против сегрегације, стигматизације, и знатно је допринело промени глобалних схватања о правима особа са инвалидитетом. Међутим, сам закон није довољан. Без снажног ангажмана целог друштва, законодавство остаје само празан оквир за „гола права“. Нужно је заједничко настојање где свако може и треба дати свој допринос (Мадридска декларација). То подразумева координирано ангажовање локалне власти, укључујући и људе са инвалидитетом/организација особа са инвалидитетом, послодавце, синдикат, образовне структуре, друге организације. Зато је едукација јавности важна као подршка законским мерама у изградњи разумевања за потребе и права особа с инвалидитетом. Менторство на раду као средство подршке у раду, напредовању, развоју каријере може имати позитивне реперкусије на професионалну акомодацију ових лица. Од личности особе зависиће да ли је за ментора прикладнија особа са инвалидитетом која је у свом послу напредовала, или пак неинвалидна особа. Адекватност приступа захтева развој стручних служби за мониторинг и евалуацију, као и специјалне сервисе за запошљавање и професионално оспособљавање лица са инвалидитетом. Тим мерама држава игра улогу на само посредника, већ и споне у једнакости на тржишту рада.

Друштво никада није довољно зрело да испоштује туђу различитост. У том смислу и Одредбе Конвенције о правима особа са инвалидитетом (чл. 8), обавезују државе, стране уговорнице, да усвоје непосредне, ефикасне и одговарајуће мере: (а) да се подигне свест у целом друштву, укључујући на нивоу породице, о особама са инвалидитетом и да се негује поштовање права и достојанства особа са инвалидитетом; (б) да се боре против стереотипа, предрасуда и штетне праксе у односу на особе са инвалидитетом, укључујући оне засноване на полу и животном добу, у свим сферама живота; (ц) да се унапреди свест о способностима и доприносу особа са инвалидитетом.

⁷⁶⁶ Интернет: www.nsz.gov.rs/page/info/sr/vesti.html (2010)

⁷⁶⁷ Интернет: www.sddh.hr/madridska-deklaracija.htm/ (2012)

2.3. Пристојан рад за раднике у домаћинствима⁷⁶⁸

Радници у домаћинствима представљају једну од вулнерабилних група запослених, с аспекта потенцијалне злоупотребе људских права. Њихов рад се углавном одвија у сфери приватног домаћинства, у једној специфичној врсти изолације. Рад на домаћинствима је „скривен“ од јавности, услед чега је „вулнерабилност и степен изложености угрожавању ненадмашан у односу на друге раднике“.⁷⁶⁹

„Невидљивост рада“ кућних радника смањује могућност ефикасне правне заштите кроз формалне секторе установа за спровођење закона, затим ускраћује синдикално чланство, синдикалну репрезентативност и друге видове организовања унутар мреже друштвене заједнице.⁷⁷⁰ Овај рад претежно обављају жене и деца, најчешће мигранти што ову радну популацију чини посебно рањивом. Свакако да је степен рањивости повећан када су запослени у домаћинству – жене, деца у статусу илегалних миграната.

Број лица која раде у домаћинствима широм света није нимало занемарљив. Премда је тешко добити тачне статистичке податке о броју упослених у домаћинствима с обзиром на нетранспарентност ове гране рада. Наиме, у културном миљеу многих земаља је схватање да је рад у домаћинству типично женски посао. На Филипинима, у Азији, исламским земљама сматра се да је женама иманентно – у природи да обављају кућне послове. То је рад који се обавља свакодневно, механички, беспрофитно – то није посао за који добијају плату, па се самим тим ни не цени јер није препознат као рад у смислу сврсисходне – продуктивне делатности.

Према извештају Међународне организације рада, заснованом на подацима из националних истраживања и пописа у 117 земаља – радника у домаћинствима (послуге) широм света има око 52.6 милиона. Стручњаци сматрају да је тај број много већи и да износи чак 100 милиона, пошто такав рад није пријављен и често се крије (многи од њих су се доселили у неку земљу у потрази за послом). Од тог броја 43.6 милиона су жене, односно 83%. То значи да у популацији запослених жена на светском нивоу – кућно особље заузима значајан проценат, или око 7.5%.

Дакле, бројна армија радника ангажована је на одржавању домаћинства, да води бригу о старима, чувању деце, у баштованству, и слично. И поред тога што ови радници/це имају виталне улоге како у домаћинствима у којима раде тако и у националној и светској економији⁷⁷¹ често су изложени изабљивању, дискриминацији, насиљу, тешким условима рада.

⁷⁶⁸ Интернет: www.ilo.org/...ILCSession/99thSession/.../index.htm/ (2012)

⁷⁶⁹ нав. дело, стр. 30.

⁷⁷⁰ ILO: *Stopping forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001, стр. 20.

⁷⁷¹ Радници у домаћинствима – када су у питање мигранти, и радници који долазе из сиромашнијих земаља значајно доприносе новчаној размени између богатих и сиромашних земаља и заједница на тај начин што одређене новчане износе шаљу својим породицама. Доступно на: <http://survey.ituc-csi.org>. (август 2012.).

Пракса у поступању према лицима која се ангажују за рад у домаћинству указује на злоупотребу њихових људских права и кршење универзалних радних права која припадају свим радницима на раду и по основу рада.⁷⁷²

Тако, у пракси:

- приватне агенције које овим радницима проналазе послове узимају зеленашке провизије за ангажман и онда када је наглашано да се провизија неће тражити; неретко, овим радницима провизију узимају и агенције у земљи чији су резиденти и агенције у земљи у којој ће радити;
- по доласку у кућу где ће радити послодавци им често узимају лична документа да би им ограничили кретање, што укључује мобилне телефоне и телефонске контакте;
- многи радници живе у домаћинствима у којима раде, али са веома мало или нимало приватности; често се закључавани у тим домаћинствима, без контакта са спољним светом;
- радници у домаћинству не траже траже законску заштиту од злоупотреба и искоришћавања из страха да ће установе којима се обрате алармирати имиграционе службе које ће их депортовати у матичне земље; многи раде без уговора о раду тако да је тешко доказати постојање радног односа.
- након истека уговора о раду не постоје гаранције да ће их послодавци пустити да оду; могу да буду задржани на неодређено време, мимо своје воље, или док им не дође замена.
- радници у домаћинству, осим у неколико земаља немају право на оснивање синдиката, па самим тим немају право на приступање неком постојећем, што их лишава права на колективну акцију, а тамо где им је то дозвољено недостају чврста правила и социјалне одредбе које би им омогућиле остваривање ових права.⁷⁷³

Рад у кући, домаћинству, по својој природи свакако није принудни рад. Међутим, услови обављања рада углавном су испод међународних радних стандарда. Ови радници раде у изолацији, на приватним домаћинствима, што овај рад чини *de facto* „невидљивим“. Ова невидљивост рада, непрепознавање економског учинка и вредности послова који ови радници обављају учинило је овај рад и „*de iure*“ невидљивим. Недостатак регулативе на нивоу *lex specialis* доводи до тога да иако су упослени најчешће нису обухваћени радним законодавством, чиме им се ускраћују основна људска и права на раду и поводом рада.

⁷⁷² Агенција Европске Уније за основна права представила је нову студију о условима с којима се суочавају илегални мигранти запослени у приватном домаћинству. Извештај Агенције заснива се на детаљним разговорима с радницима, организацијама цивилног друштва и синдикатима из десет земаља чланица, а бави се њиховим основним правима у следећих пет подручја: услови рада, отказ, слобода удруживања, механизми везани за право на жалбу и допуну информације, на породични-приватни живот.

О томе више у: Европска Унија – злоупотреба и искоришћавање нерегуларних миграната запослених у приватном домаћинству (Беч, 5. јула 2011. год.). Доступно на: www.fra.europa.eu/.../pr-domestic-workers-2011 (август 2012.)

⁷⁷³ Доступно на: <http://survey.ituc-csi.org>. (август 2012.)

Управо због чињенице да ова врста посла није препозната као однос рада, нити је овим радницима признат статус запослених стварају се предрасуде и препреке са којима се суочавају у покушају остваривања слободе синдикалног удруживања и деловања.⁷⁷⁴ Остваривање права на синдикално организовање и деловање ових радника отежава и неколико *de facto* околности. Пре свега, приватна домаћинства су као радно место обично изолована, а радници који су најчешће мигранти немају законских права на рад и боравак у земљи. Прековремени рад ових радника оставља мало могућности за колективну акцију.⁷⁷⁵ Изолација многих радника у домаћинствима, језичка баријера, недостатак стручног образовања, непостојање свести о сопственим правима и правима на раду чини их посебно „осетљивим“ и подесним за злоупотребу кроз трафикинг и принудни рад. Ускраћеност од синдикалног чланства, синдикалне репрезентативности и других видова организовања унутар мреже друштвене заједнице, неки су од разлога због којих ова лица веома лако могу пасти као жртве принудног рада. Извештај је МОП-а, да црно тржиште радне снаге и трговина људима цвета у овим областима.⁷⁷⁶

Свесна обавезе да унапређује хумане услове рада за све (предвиђена још Филаделфијском декларацијом), кроз спровођење циљева Декларације о основним принципима и правима везаним за рад, као и Декларације о социјалној правди за поштenu глобализацију, Општа конференција Међународне организације рада је на својој 99. Седници предложила, да различити захтеви и предлози о заштити ових радника у циљу хуманих услова рада треба да добију форму конвенције. С тога, предлаже Конвенцију о пристојном раду за раднике у домаћинствима, и Препоруку у вези са хуманим условима рада за запослене у домаћинствима, као допуна Конвенцији.⁷⁷⁷

У образложењу предложеног текста Општа конференција Међународне организације рада признаје значајан допринос запослених у домаћинствима глобалној економији.⁷⁷⁸ Иницирање заштите запослених у домаћинствима Конвенцијом на нивоу

⁷⁷⁴ *Stopping forced labour*, нав. дело, стр. 20.

⁷⁷⁵ О томе више: „Refugee“, *Canada’s Journal on Refugees*, Vol 21, No 3 (2003): Global Movements for Refugee and Migrant Rights. Доступно на: <http://pi.library.yorku.ca/ojs/index.php/refuge/index>

⁷⁷⁶ Тако на пример, у Хонг Конгу законом дефинисана висина најниже плате се не односи и на кућне помоћнице/ке. За њих важи „минимална допустива исплата“ што је мање од законом дефинисане најниже плате. У просеку, у земљама Блиског Истока радник у домаћинству заради око 250 америчких долара. Понекад им плата касни и по неколико месеци. Прековремени сати им се не исплаћују иако раде двоструко дуже од осталих радника (80-90 сати недељно, односно 16-20 сати дневно). Многи од њих немају право на слободан дан, јер се од њих очекује да у вечерњим сатима припазе децу својих послодаваца, за шта не добијају накнаду ни слободне дане с обзиром да им се прековремени сати не евидентирају и самим тим и не плаћају. На угрожавање минималних стандарда рада указују подаци Међународне конфедерације синдиката (*International Confederation of Trade Unions - ICTU*) у погледу анализе положаја радника у домаћинствима. Доступно на: <http://survey.ituc-csi.org>. (август 2012.)

⁷⁷⁷ Конвенција за запослене у домаћинствима бр. 189, усвојена 16. 6. 2011. године на 100. заседању Опште конференције МОП-а. Назив оригинала: *Domestic Workers Convention (C189)*, *International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 16. June 2011.*

⁷⁷⁸ Радници у домаћинствима – када су у питање мигранти и радници који долазе из сиромашнијих земаља значајно доприносе новчаној размени између богатих и сиромашних земаља и заједница на тај начин што одређене новчане износе шаљу својим породицама. Доступно на: <http://survey.ituc-csi.org>. (септембар 2012.).

lex specialis, условљено је околношћу да је рад у домаћинствима потцењен и невидљив, те да га претежно обављају жене и девојке, од којих су многи радници мигранти, или припадници историјски хендикепираних заједница, па су из тог разлога посебно подложне дискриминацији у вези са условима запошљавања, рада и другим кршењем људских права. Запослени у домаћинствима нарочито у земљама у развоју, представљају знатан део домаће радне снаге. Премда међународне конвенције и препоруке о раду и други међународни стандарди важе за све раднике, укључујући и запослене у домаћинствима, и даље овај део радне снаге спада у највише маргинализована лица. Од посебног значаја за овај домен рада су: Конвенција о миграцији ради запошљавања бр. 97 (ревидирана) из 1949. године,⁷⁷⁹ Конвенција о радницима мигрантима-допунске одредбе бр. 143 из 1975. године,⁷⁸⁰ Конвенција о радницима са породичним обавезама бр. 156 из 1981. године,⁷⁸¹ Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање бр. 181 из 1997. године,⁷⁸² Препоруке у вези са радним односом из 2006. године, и Мултилатерални оквир МОР-а за радну миграцију за запослене у домаћинствима.

Међународна организација рада је у посебним условима под којима се одвија рад на домаћинствима препознала потребу да се општи стандарди допуне посебним стандардима за запослене у домаћинствима.⁷⁸³ Ти стандарди морају да помире право сваког запосленог у домаћинствима да ужива и остварује своја права у пуном обиму, са правом сваког домаћинства на заштиту приватности. На такав приступ упућују фундаментални међународни инструменти, као што су: Општа декларација о људским правима, Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, Конвенција о укидању сваког облика дискриминације жена, Конвенција Уједињених нација против транснационалног организованог криминала, а посебно факултативни протоколи Уједињених нација, Конвенција о правима детета и Међународна конвенција о заштити права радника миграната и чланова њихових породица.

Свесна обавезе да унапређује хумане услове рада за све (предвиђена још Филаделфијском декларацијом), кроз спровођење циљева Декларације о основним принципима и правима везаним за рад из 1989. године, као и Декларације о социјалној

⁷⁷⁹ „Службени лист СФРЈ“, бр. 5/1968.

⁷⁸⁰ „Службени лист СФРЈ“, бр. 12/1980.

⁷⁸¹ „Службени лист-Међународни уговори“, бр. 7/1987.

⁷⁸² Израз „приватна агенција за запошљавање“, према чл. 1. Конвенције, означава свако лице физичко или правно које је независно од јавне власти, а које пружа једну или више услуга према томе како то одговара тржишту рада. Ову конвенцију Србија није ратификовала.

⁷⁸³ Упркос томе што се питање права запослених у домаћинствима поставило Међународној организацији рада пре 63 године, она није усвојила ниједну релевантну конвенцију која би *sedes materia*, посебним нормама регулисала рад запослених у домаћинствима. Отпор постављању и усвајању Конвенције у овом домену пружале су неке владе и послодавци. Да би се тај отпор сузбио требало је постићи уједначавање интереса и договор са послодавцима, владама и радницима. Уједначавање интереса захтевало је пробијање баријера због којих посао у домаћинству у многим земљама није препознат као рад. На Филипинима на пример, кућни помоћници/це се сматрају „члановима породице“, а и стога што је већина домаћинстава упослила своје рођаке, онда је и сасвим прихватљиво да када је неко „скоро као члан породице“ да се за такав рад не плаћа, да ради дуже – кад год је потребно, да у кући нема приватност, и ради друге послове када за то постоји потреба.

правди за поштenu глобализацију из 1998. године, Општа конференција Међународне организације рада је на својој 99. Седници предложила, да различити захтеви и предлози о заштити ових радника у циљу хуманих услова рада треба да добију форму конвенције. С тога, предлаже Конвенцију о пристојном раду за раднике у домаћинствима, и Препоруку у вези са хуманим условима рада за запослене у домаћинствима, као допуна Конвенцији. Конвенција за раднике у домаћинствима бр.189, усвојена 16. 6. 2011. године на 100. заседању Опште конференције МОП-а.⁷⁸⁴

У образложењу предложеног текста Општа конференција Међународне организације рада признаје значајан допринос запослених у домаћинствима глобалној економији. Иницирање заштите запослених у домаћинствима Конвенцијом на нивоу *lex specialis*, условљено је околношћу да је рад у домаћинствима потцењен и невидљив, те да га претежно обављају жене и девојке, од којих су многи радници мигранти, или припадници историјски хендикепираних заједница, па су из тог разлога посебно подложне дискриминацији у вези са условима запошљавања, рада и другим кршењем људских права. Запослени у домаћинствима нарочито у земљама у развоју, представљају знатан део домаће радне снаге. Премда међународне конвенције и препоруке о раду и други међународни стандарди важе за све раднике, укључујући и запослене у домаћинствима, и даље овај део радне снаге спада у највише маргинализована лица. Од посебног значаја за овај домен рада су: Конвенција о миграцији ради запошљавања бр. 97 (ревидирана) из 1949. године,⁷⁸⁵ Конвенција о радницима мигрантима-допунске одредбе бр. 143 из 1975. године,⁷⁸⁶ Конвенција о радницима са породичним обавезама бр. 156 из 1981. године,⁷⁸⁷ Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање бр. 181 из 1997. године,⁷⁸⁸ Препоруке у вези са радним односом из 2006. године, и Мултилатерални оквир МОП-а за радну миграцију за запослене у домаћинствима.

2.3.1. Нека фундаментална права радника према Конвенцији о радницима у домаћинствима бр.189

У Конвенцији о пристојном раду за запослене у домаћинствима термин „запослени у домаћинству“ означава свако лице које у оквиру радног односа обавља рад у домаћинству (чл.1.). Свака чланица у вези са запосленима у домаћинствима мора да предузме мере да би се у доброј вери и у складу са Статутом МОП-а поштовали, унапређивали и спроводили основни принципи и права у вези са радом. Односно, мора да обезбеди делотворну заштиту људских права свих запослених у домаћинствима у погледу фундаменталних права: слободе удруживања и ефективног признавања права на колективне преговоре; укидања свих облика принудног или обавезног рада;

⁷⁸⁴ Назив оригинала: Domestic Workers Convention (C189), International Labour Conference, 100th Session, Geneva, 16. June 2011.

⁷⁸⁵ „Службени лист СФРЈ“, бр. 5/1968.

⁷⁸⁶ „Службени лист СФРЈ“, бр. 12/1980.

⁷⁸⁷ „Службени лист-Међународни уговори“, бр. 7/1987.

⁷⁸⁸ Израз „приватна агенција за запошљавање“, према чл. 1. Конвенције, означава свако лице физичко или правно које је независно од јавне власти, а које пружа једну или више услуга према томе како то одговара тржишту рада. Ову конвенцију Србија није ратификовала.

ефективног укидања дечијег рада; и укидања дискриминације у запошљавању и професији (чл. 3. тач. 2).

Према члану 4. Конвенције, од сваке чланице се захтева да утврди минималну старосну доб за запослене у домаћинствима, која је у складу са одредбама Конвенције о минималној старосној доби бр. 138 из 1973. године и Конвенције о најгорим облицима дечијег рада бр. 182 из 1999. године. Овако прописана старосна доб не може бити нижа од старосне доби која је опште прописана на основу домаћих прописа за све запослене.

Тежећи пристојном раду, Конвенција обавезује државе да предузму мере које ће пружити ефикасну заштиту од злостављања, уземања, насиља, фер услове запошљавања, пристојне услове рада као и остали радници, и пристојне услове живота уколико и живе у домаћинству, у којима се штити њихова приватност (чл.5. и чл.6).

Да би се избегла злоупотреба (искоришћавање) рада запослених у домаћинствима, прописана је обавеза (чл. 7) да се запослени на адекватан, поверљив и лако разумљив начин информише о својим условима запошљавања, уколико је то могуће, путем уговора у писаној форми. Посебно је потребно упознати запосленог у вези са: 1) именом и адресом послодавца; 2) адресом где је уобичајено место/а рада; 3) датум почетка рада, његово трајање; 4) врстом посла који се обавља; 5) платом, методима обрачуна и интервалом плаћања; 6) радним временом; 7) периодом важности уговора; 8) евентуално обезбеђеним смештајем и храном; 9) потенцијалним пробним радом; 10) условима везаним за окончање радног односа; и др.

Услови пристојног рада за запослене у домаћинствима обезбеђени су у члану 9. Конвенције, који прописује: могућност слободног преговарања са послодавцем у погледу становања у домаћинству, непостојање обавезе да за време одмора – дневних, недељних или годишњег, остану у/или у оквиру домаћинства, и право да задрже у свом поседу своје путне и идентификационе исправе. Недељно време за одмор, према Конвенцији, мора за сваки период од седам дана да траје најмање 24 непрекидна сата (чл. 10.).

Запослени у домаћинствима уживају право на минималну зараду, те да се накнада за рад утврди без дискриминације на основу пола (чл.11.), и право да буду плаћани законским средством плаћања у редовним временским размацима не дужим од месец дана (чл. 12.). Таква одредба спречава задуживање запослених, и везаност за послодавца по основу дужничког рада. Запослени у домаћинствима имају право, као и остали запослени, на сигурност на раду. Поштујући посебне карактеристике рада у домаћинству, државе морају предузети адекватне мере у вези са заштитом здравља на раду и социјалном сигурношћу, укључујући и заштиту материнства (чл. 13.). Неопходно је предузети мере како би запослени имали лак приступ судовима или другим арбитражним поступцима, најмање у условима доступним за остале запослене (чл. 14.).

У циљу ефикасне контроле и мониторинга не само услова рада запослених у домаћинствима, већ и спречавања злоупотреба при запошљавању, укључујући раднике мигранте, у члану 15. Конвенције предвиђа се обавеза сваке чланице да предузме мере, како би утврдила критеријуме за упис и квалификације агенција за посредовање, и посебно, регрутовање од стране приватних агенција. Конвенција не сме да има утицаја на повољније одредбе које су примењиве на запослене у домаћинствима на основу других међународних конвенција о раду (чл. 19.).

Закон о раду Србије⁷⁸⁹ посебно регулише заснивање радног односа са кућним помоћним особљем (чл. 45). Закон чини значајан помак у погледу исплата зараде кућном особљу. Наиме, предвиђа се могућност да се уговором о раду исплати део зараде и у природи (чл. 45. ст. 2.). У циљу заштите ових радника, а сходно Конвенцији бр. 95 о заштити зараде, Закон утврђује најмањи проценат зараде који се обавезно обрачунава и исплаћује у новцу, и не може бити нижи од 50%.⁷⁹⁰ Како би се смањила „невидљивост“ и рад на црно ових радника, Закон прописује обавезу регистравања уговора о раду код надлежног органа локалне самоуправе.⁷⁹¹

2.3.2. Домашај конвенције о радницима у домаћинству

Домашај Конвенције о радницима у домаћинству је управо у препознавању „непрофитног“ посла као рада. Тиме је посао који се обавља у домаћинству/кући „признат“ као исто тако важан као и онај ван куће. Конвенција о радницима у домаћинству значи коначно признавање женског посла у кући као рада (истиче се у извештају Међународне конфедерације синдиката). Дакле, Конвенцијом је рад у домаћинству постао „видљив“ – признат.

Усвајањем Конвенције, радницима у домаћинству су гарантована сва радна права која је Међународна организација рада одредила неким од фундаменталних конвенција. Најважнији допринос Конвенције је да се кућни радници не смеју третирати неповољније у односу на друге раднике. Армија лица која обавља послове као кућепазитељи, спремачице, послуга, баштовани, бекиситерке – чији се рад неретко занемарује припадају, сходно Конвенцији, сва она фундаментална права и слободе на раду и по основу рада која припадају радницима у другим делатностима. То значи да и они имају право на једнак приступ и недискриминацију у погледу радних услова, да имају право на пристојан рад, право на минималну зараду која гарантује достојанствен живот, ограничене сате рада, односно слободне дане и дане за одмор, поштовање приватног и породичног живота, синдикално организовање, заштиту права у пуном смислу правног механизма заштите права на раду, и др.

Конвенцијом су постављени јасни стандарди који радницима у домаћинству омогућавају достојанствене услове рада. Тиме су се владе земаља чланица обавезале да

⁷⁸⁹ “Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09.

⁷⁹⁰ За време одсуствовања са рада уз накнаду зараде послодавац је дужан да запосленом накнаду зараде исплаћује у новцу (чл. 45. ст. 6). Таквом регулативом се избегава нереално и неадекватно вредновање рада помоћног кућног особља, јер се нереално процењује део зараде који се исплаћује у природи. Вредност дела у природи мора се, према Закону о раду (чл. 45. ст. 4.) изразити у новцу.

⁷⁹¹ У нашој радноправној пракси, ово ће свакако представљати кардиналан проблем у заштити кућног помоћног особља, јер у индустријским односима није изграђена „култура уговора о раду“. Наиме, радници запослени код физичких лица и у радном односу код правних лица, често немају закључене уговоре о раду. Најчешће раде по ad hoc систему. Односно, када се врши инспекцијски надзор, уколико запослени нема уговор о раду, неретко, даје се могућност послодавцу да их накнадно достави. Тиме је начињен правни апсурд, и својеврстан нонсенс, јер Закон о раду прописује обавезу закључивања уговора о раду пре ступања на рад (чл. 32.) и обавезу послодавца да у року од 15 дана од дана ступања на рад, достави запосленом фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (чл.35), у супротном казниће се прекршајно сходно чл. 273, т.1) и 2). Сасвим су јасне претензије да се рад помоћног особља претвара у „рад на црно“, под покровитељством инспекције рада, која иначе по дефиницији спроводи надзор и контролу у домену рада и примене законодавства о раду.

штите људска и радна права радника у домаћинству. Ово посебно наглашавамо јер широм света не јењавају негативне последице рецесије на права радника. Светски трендови указују на владе које не поштују радне законе правдањем да недостатак средстава спречава рад инспекције рада и заштиту радника. Радници се суочавају са алармантним нивоом „несигурних послова“, и у погледу сталности и у погледу безбедности. Светска рецесија је актуелизовала потребу за оптимизирање профита, што је свакако наставило притисак на системе радних односа, јер се потенцира на флексибилнијим облицима рада. То је довело до драматичног угрожавања радних права, што се ретроградно одразило и на синдикално организовање и деловање. Стотине хиљада радника је у таквим околностима ускраћено за фундаментална права на колективно преговарање и колективну акцију. То даље значи, да многи од њих раде на несигурним радним местима, у опасним и нездравим условима, за плату са којом не могу задовољити ни минималне потребе својих породица, без могућности преговора о истим. Дакле, стање у многоме подсећа на стање људских права с крајем 19. века.

Радници мигранти остају и даље осетљива група. Они представљају већину радне снаге, нарочито у Кувајту, Катару и Уједињеним арапским Емиратима, али имају веома мало или нимало права. У Европској Унији је број миграната у порасту. Међу тим мигрантима је и неких 100 милиона радника у домаћинству, од којих су огромна већина жене које јако мало знају о својим правима, а уз то немају начина да се за њих боре. Извештаји показују да њихов нерегуларни имиграциони статус, заједно с изазовима везаним уз регулисање рада у домаћинству генерално, чини овај део популације изузетно осетљивим на искоришћавање, укључујучи и случајеве физичког злостављања. Типични облици искоришћавања су ниске плате, чести прековремени радни сати – углавном неплаћени, недостатак могућности у остваривању права на накнаду у случају незгоде на раду. Број илегалних досељеника у Европску Унију процењује се на пет до осам милиона. Углавном су запослени у области грађевинарства, угоститељства и пољопривреде, али је знатан проценат и у домаћинствима.⁷⁹² Сходно томе, може се закључити да је број лица чији се рад може злоупотребити и дегенерисати у најгоре облике принуде и рада на црно изузетно велики, па и у Европи која се залаже за перспективу „европског социјалног модела“ у домену социо-економских права грађана.

Став је Агенције за фундаментална права у ЕУ да је на властима чланица да одлуче на који начин ће омогућити да радници из иностранства дођу и раде у њиховој земљи. Међутим, када особа једном дође и ради, без обзира ако је и илегално, морају се примењивати фундаментални закони о радној снази и људским правима.⁷⁹³

Залагање Међународне организације рада у постизању „пристојног рада за све“ резултирало је усвајањем Конвенције бр. 189 о радницима у домаћинству 2011. године. Управо, јер је Међународна организација рада у посебним условима под којима се одвија рад на домаћинствима препознала потребу да се општи стандарди допуне посебним стандардима за запослене у домаћинствима. Ти стандарди морају да помире

⁷⁹² О томе више: www.poslovi.nsz.gov.rs (август 2012.)

⁷⁹³ Преузето из изјаве директора Агенције за основна права ЕУ Мортена Терума (Кјаерум) у Бечу, приликом представљања извештаја о положају илегалних радника запослених у домаћинствима. Доступно на: www.fra.europa.eu/.../pr-domestic-workers-2011 (август 2012.)

право сваког запосленог у домаћинствима да ужива и остварује своја права у пуном обиму, са правом сваког домаћинства на заштиту приватности. На такав приступ упућују фундаментални међународни инструменти, као што су: Општа декларација о правима човека, Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације, Конвенција о укидању сваког облика дискриминације жена, Конвенција Уједињених нација против транснационалног организованог криминала, а посебно факултативни протоколи Уједињених нација – Конвенција о правима детета и Међународна конвенција о заштити права радника миграната и чланова њихових породица.

Да би механизам у откривању злоупотреба рада кућних радника и њихове заштите био ефикасан, наопходно је да национални закони буду у складу са Конвенцијом, с обзиром да сама Конвенција јесте обавезујућа, док мере и смернице за спровођење истих, које доносе владе земаља чланица, нису. У остваривању наведених циљева неопходно је трансформисати улогу како судских тако и надзорних органа, пре свих инспекције рада. Заштита компетентности инспекције рада у мониторингу рада кућних радника и другим прописима, допринеће већој слободи делања инспектора, јер право својине штити физичка лица – послодавце радника који раде у домаћинству, од неповредивости дома, од узнемиравања и нарушавања приватности поседа. Стога је, препорука Међународне организације рада да механизми за спровођење закона о радницима у домаћинству треба да укључују и оне чија је намена да се позабаве трговином људима у експлоатацији миграната принудним радом, у случају рада деце у домаћинству, одредбе о примени закона које се односе на најгоре облике рада деце и одредбе усмерене на елиминацију дечјег рада уопште.⁷⁹⁴

За ефикасност заштите радника у домаћинствима Агенције за фундаментална права у ЕУ предлаже:

- увођење јасних стандарда за све раднике у приватном домаћинству: одредити лимите за неготовинско плаћање рада; осигурати да у земљама где је минимална плата одређена националним законом, наведена буде у минимуму за раднике у домаћинству; зајамчити одмор и боловање, осигурати сигурне и здраве услове рада, као што је прописано конвенцијом;
- појачање надзора рада у домаћинству од стране инспектора рада;
- увођење циљаних миграционих програма тамо где постоји потреба за радом у приватним домаћинствима, а потребу није могуће задовољити постојећом радном снагом – наведено би омогућило да радници имају регулисан миграцијски статус, те би тиме имали бољу заштиту;
- олакшавање приступа институцијама правосуђа осигуравањем боље подршке од стране синдиката и невладиних организација које имају кључну улогу у осигуравању законске помоћи жртвама злоупотреба и искоришћавања.⁷⁹⁵

⁷⁹⁴ Међународна организација рада, Смернице о радном законодавству, Женева, 2001. године, стр. 265.

⁷⁹⁵ Међународна конференција синдиката (International Confederation of Trade Union/ITUC) води кампању под слоганом „12 по 12“, којом настоји убедити 12 земаља да ратификују конвенцију до краја 2012. године.

Доступно на: www.fra.europa.eu/.../pr-domestic-workers-2011 (септембар 2012.)

3. Перспектива пристојног рада у Републици Србији*⁷⁹⁶

Република Србија која тежи прикључењу Унији, мора показати већу доследност не само у регулисању социо-економских права, већ и у децидираној примени истих. То наглашавамо, јер су многа основна права из, и по основу радног односа, према статистичким извештајима, на последњем месту по реализацији. Радници не могу остварити право на здравствену заштиту, ни друга права из социјалног осигурања, не уплаћују се доприноси за пензијско/инвалидско осигурање, а зарада која је битна одлика, без које нема радног односа, остварује се и са неколико месеци чекања. Заиста, чини се неосновано и поставити питање шта је са правом на плаћање прековременог рада, правима мајки са децом, и сл. Има се утисак да смо у борби за права на раду као с почетка XIX века, или се у глобалним токовима са захтевом за људска права претварамо у социјал утописте. За ефикасан приступ пристојном раду неопходно је ускладити и реформисати институције које ће надzirати примену овог корпуса права.

О перспективи једног стандарда тешко је говорити кад је и у стварности, пристојан рад имагинација за већи део становништва. Да само наведемо неколико показатеља: око 760.000 грађана Србије је незапослено, незванично око 1 милион; на ивици сиромаштва живи 700.000 људи, што значи да преживљава са нешто мање од 2 евра дневно; 7% грађана Београда је сиромашно, 20% у Србији; 180.000 грађана прима социјалну помоћ од којих у Београду 10.000. Из Општине Куршумлија, имамо поражавајући податак: 225 деце испод 14 година су корисници социјалне помоћи. Томе треба придодати и поражавајућу чињеницу да је Србија, по старосној структури, једна од најстаријих нација у Европи: у 38 општина Србије становништво је у дубокој старости. Неповољан салдо исказује и ниво образовања грађана. Србија је једина земља у којој се за последњих 15 година смањио број високо образованих лица. Од око седам и по милиона грађана Србије (без података са Косова и Метохије), милион и двеста хиљада нема основно образовање, а 3,5% становништва је неписмено. По издвајању из буџета за образовање наша земља је последња у Европи. Лоше стање у школама, неповољан материјални положај наставног кадра, подстиче низак ниво културе, делинквенцију, наркоманију, и др.⁷⁹⁷

Изгледи за опоравак су мали, јер је незапосленост све већа, свака четврта приватизација је оспорена. Штрајкови су стварност наше деце. Како наћи, прокрчити пут перспективи пристојног рада када у тржишним односима немамо културу уговора о раду. Послодавци имају могућност да годинама не пријаве запосленог, иако закон прописује обавезу послодавца да у року од 15 дана од дана ступања на рад, достави запосленом фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање (чл. 35. Закона о раду). Инспекција рада која се, сходно чл. 268 Закона о раду стара и врши надзор над применом овог закона, других прописа о радним односима, општим актима и уговорима о раду..., – „ дозвољава“ послодавцу да накнадно достави уговор о раду, што је парадокс *in favor laborem*.

⁷⁹⁶ Текст документа „Међународна организација рада и Србија-промоција Пристојног рада за Републику Србију“, Доступно:

http://ilo.org/public/english/region/eurpro/.../dwcp_serbia_pr_serb.pdf (2010)

⁷⁹⁷ Више у: Заштитник грађана – Извештај 2008. године, нав. дело, стр. 42.

С циљем актуелизације идеје пристојног рада, високи званичници Међународне организације рада потписали су са Владом Републике Србије, у децембру 2008. године, први „Програм пристојног рада за Републику Србију“. Програм изражава тежњу ка партнерској сарадњи на/у изазовима тржишта радне снаге, са циљем да се створи већи број квалитетнијих радних места, и обезбеди развој одрживих предузећа.

Програм пристојног рада за Републику Србију промовише пристојан рад као национални развојни приоритет. Програм сарадње је израђен кроз партиципативни процес уз учешће свих трипартитних социјалних партнера и усмерен је ка три кључна приоритета:

- Први приоритет је јачање капацитета институција Владе и социјалних партнера у циљу успешнијег функционисања тржишта радне снаге. То укључује реформу радне администрације и инспекције рада, успостављање ефикасних механизма за решавање радних спорова и ојачавање синдикалних и послодавачких организација. МОП ће обезбедити техничку помоћ у циљу унапређења делотворности социјалног дијалога између Владе, синдиката и послодаваца, укључујући Социјално-економски савет, како би се економски и социјални изазови ефикасније решавали.

- Други приоритет је помоћ институцијама тржишта радне снаге да се изборе са проблемом незапослености у Србији. МОП ће сарађивати са представницима Владе, послодаваца и синдиката како би ојачао њихове капацитете за формулисање и примену радно-осетљиве активне политике запошљавања, за развој политике и акционог плана за запошљавање младих, и у циљу израде, надгледања и оцењивања активних програма на тржишту радне снаге усмерених на младе људе. Биће обезбеђена подршка Националној служби за запошљавање у циљу развоја програма за запошљавање рањивих група људи, посебно оних који живе у мање развијеним регионима.

МОП ће такође промовисати добре праксе друштвено одговорног пословања за управљање разноликом радном снагом, посебно имајући у виду мере које промовишу запошљавање особа са инвалидитетом. Влади и социјалним партнерима биће пружена помоћ у примени механизма за социјално финансирање како би незапосленима било олакшано да започну свој сопствени бизнис.

- Трећи приоритет ће бити усмерен на унапређење делотворности система социјалне заштите, укључујући развој националне политике за реформу система социјалног осигурања. МОП ће ојачати капацитете служби инспекције рада и социјалних партнера да примене прописе о безбедности и заштити здравља на раду у циљу спречавања незгода на раду.

Као допринос примени развојних планова, јануара 2001. године Влада Републике Србије започела је свеобухватни програм економских реформи како би убрзала транзицију ка тржишној привреди и преокренула тренд опадања индустријске производње из 1990-их година. Овај реформски пакет довео је до снажног привредног раста, у просеку од 5,7% годишње у периоду од 2001. до 2007. године. Али тај снажни привредни раст није створио више радних места, барем не у званичној сфери привреде. Између 2004. и 2006. године ниво запослености опао је за 300.000 радних места. У 2007. години стопа запослености у укупној популацији у Србији била је 51,5% (60% код мушкараца и 43% код жена) док је стопа запослености особа са инвалидитетом износила свега 21%. Према Анкети за мерење животног стандарда из 2007. године

запошљавање у тзв. сивој економији чинило је 35% укупног запошљавања. У тој години стандардна стопа незапослености износила је 18,8%, при чему је стопа незапослености жена била пет процентних поена већа него код мушкараца. У истој години стопа незапослености младих достигла је 43,7% (40,7% код младића и 48,3% код девојака).

Нови Програм пристојног рада, развијен кроз партиципативан процес уз ангажовање трипартитних социјалних партнера, повезан је са циљевима које су поставиле националне развојне стратегије – као што су: *Стратегија за смањење сиромаштва*, *Национални програм приступања Европској унији* и *Национална стратегија привредног развоја (2006-2012)*.

Програм подржава државу у њеним напорима да испуни своје обавезе које проистичу из међународних и регионалних развојних агенди, укључујући ратификацију међународних стандарда рада, Миленијумску декларацију УН и Уговор о стабилизацији и придруживању са Европском унијом. Програм је такође повезан са главним приоритетима које су идентификовали програми развојне подршке, укључујући Оквир за развојну помоћ Уједињених нација (UNDAF).

ЗАКЉУЧАК

Унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства је од идејног концепта Међународне организације рада прерастао у примарни циљ на међународном нивоу.

Смисао и значај концепта пристојног рада јесте да се квалитет рада, односи на раду, услови рада, и свеукупни амбијент радног ангажовања процењују на један садржајнији начин уз примену шире лепезе међународних стандарда рада. Правни поредак је склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу с позивом на начело *in favor laborem*. Таква интенције добија смисао и замах у међународним стандардима рада и активностима МОП-а, јер је стварање међународног законодавства довело до знатног проширивања чинилаца који утичу на доношење заштитног радничког законодавства, увршћивањем у њих поред представника влада и представнике радника и послодаваца. Захтев за све виши ниво стандарда за субјекте радног односа, и у индивидуалном и у колективном радном праву, указује на морализаторску улогу правичности у еволуцији радног права.

Токови глобализације, пре свега, експанзија глобалне економије трансформисала је свет рада, изменила економско окружење и социјалну платформу. Таква друштвено-економска кретања постављају нове захтеве за све социјалне партнере, а пре свега, за МОП као главну конституенту ових односа. Може се рећи, да развој Агенде пристојног рада поставља изазов за ефикасност и „уобичајено пословање“ Међународне организације рада. У том смислу, унапређење услова пристојног рада изискује подједнако, и континуитет и иновације у раду МОП-а, у разматрању питања из области рада и односа на раду.

Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена ка хуманизације рада и морализацији радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) потиру концепт социјалне кохезије, оживљавају неолибералне аспирације у односима рада и капитала, и тиме нарушавају фундаментална људска права и принципе на раду. Данас је, евидентно нарушена култура људских права на раду и поводом рада. Апсурд је, да у савременом друштву у коме је успон цивилизацијских вредности (достојанство човека, правда, правичност, и др.) правима човека дао квалитет „природних права“, фундаментална права и принципи на раду, радни стандарди, социјална правда буду на маргинама.

Незадовољавајуће стање у пракси радног права, како на међународном тако и на националном плану, изражено је у погледу свих сегмената пристојног рада, нпр. слобода рада је нарушена најпримитивнијим облици принудног рада; у погледу једнаких могућности евидентан је јаз између жена и мушкараца, у мањој или већој мери у свим земљама; достојанство на раду угрожава мобинг као учестао вид узмениравања радника на радном месту; социјални дијалог је у кризи; социјална сигурност/заштита је недовољна у савременим економским потресима, и др.

Оправдано се закључује да је савремено друштво, и поред цивилизацијских успона, у погледу стања људских права и слобода на раду, и уопште, у погледу

међуљудских односа на раду, исто као с крајем XIX века. Неукост, необразованост становништва, нетолерантност, непоштовање разлика нарочито мањинских група, непоштовање постулата цивилног друштва, транзицијске промене, дуготрајни ратови и економски потреси, диктатуре које су доскора биле нормална слика „модерног“ света, померили су поимање стандарда „праг људских права“. Поспешити културу људских права једне државе, подразумева рад на изградњи друштва које је наклоњено цивилизацијским вредностима, и постулатима прокламованих људских права од стране међународне заједнице.

Посматрано са перспективе пристојног рада треба неговати и развијати културу рада и односа на раду („human relations“). У том циљу, сматрамо, да је неопходно афирмисати (и реафирмисати) класична начела и фундаменталне принципе радног права, чија се плодотворност успешно потврђује већ деценијама на тржишту рада и капитала. За успешно спровођење концепта пристојног рада (да се „не залута“), неопходно је ослонити се на међународне стандарде рада, и свеукупну активност Међународне организације рада и Уједињене нације.

Захтев за социјалном димензијом глобалне економије доприноси у највећој мери, да концепт пристојног рада постане експанзивна, начелна потреба радног човека данашњице. Наиме, са флексибилношћу радног односа опала је синдикална организованост. Тиме, у виду домино ефекта, опада преговарачка моћ радника, слаби партиципација запослених у одлучивању што доводи до хроничне кризе социјалног дијалога. На тај начин, флексибилност радног односа потхрањена дерегулацијом норми отвара путеве префињенијим и суптилнијим формама унижавања фундаменталних људских права на раду. То поставља изазов савременом радном законодавству у доследној реализацији парадигме пристојног рада.

С обзиром да је друштвена цена незапослености изузетно висока, потребно је, предузети све мере у постизању пристојног рада услед обиља социјалних бенефиције продуктивног и економски учинковитог рада. Неопходно је развити инструменте – посебно код земаља у развоју, у циљу мерења пристојног рада као стандардног дела њихових националних статистичких програма и редовног истраживања радне снаге.

Извештаји пристојног рада путем система прикупљања, систематизовања и једноставна доступност информација на основу јединствених показатеља пристојног рада пружају могућност МОП да обезбеди комплексну реализацију садржине пристојног посла. Тиме, и да пренесе сопствене ставове и поруке, да утиче на јавне дебате у вези радних и социјалних питања. С друге стране, то ће омогућити радницима широм света, синдикатима, владама и општој јавности да спознају суштину пристојног посла, да уоче дефиците и оскудице пристојног посла, и најпре, да упореде како, и на који начин функционишу у поређењу са њиховим колегама у другим земљама.

Међутим, *de facto* су присутни проблеми који онемогућавају универзалност показатеља. Основни проблем у креирању јединствених индикационих показатеља пристојног рада је раскорак између захтева универзалности концепта пристојног рада на глобалном плану, и разлике у степену и нивоу развоја држава и читавих региона, које изискују специфичност у примени концепта пристојног рада на националном нивоу. Дакле, универзалност концепта пристојног рада је само у начелу. Компоненте пристојног рада (запошљавање, права на раду, социјална сигурност, социјални дијалог) морају се дефинисати сходно капацитетима и расположивим ресурсима.

Мора се истаћи, да релативизација концепта пристојног рада није деградација принципа, нити одступање од стандарда пристојног рада, већ само флексибилнији приступ идеји у циљу уважавања разлика, у погледу реалних потенцијала и доступних ресурса међу државама. У тој различитости је снага и узор стандарда пристојан рад. Другим речима, јединственост идеје реализована у структуралној различитости до степена универзалности. То ће свакако стварати проблем у праћењу и веродостојности показатеља са аспекта пристојног рада. Они ће бити универзални у оној мери, колико то дозвољава друштвено-економска основа на којој се базирају. С обзиром на структуралне разлике широм држава и региона, ма који међународно прихватљиви индикатори пристојног рада биће само минималан скуп параметара пристојног рада, са могућношћу доградње и обогаћивања. Дакле, унификација садржине пристојног рада је само у нужном – егзистенцијалном минимуму, у циљу да флексибилност приступа не доведе до унижавања права радника. Унификација концепта пристојног рада поставља на тржиште рада већу равноправност, утичу на међународну конкуренцију путем баланса интереса из кога проистиче социјална правда, чиме доприноси стабилизацији међународног мира.

Разматрање теме пристојног рада има значајан допринос у погледу перспективе пристојног рада у Републици Србији. Премда, немогуће је говорити о перспективи димензија и компонената једног стандарда када је, у стварности, пристојан рад имагинација за већи део становништва – око 760.000 грађана Србије је незапослено, незванично око 1 милион. На другој страни, лица која су у радном односу лишена су основних права на раду и по основу рада. Према статистичким извештајима права човека на раду, у нашој земљи, су на последњем месту по реализацији.

Примери унижавања фундаменталних права и принципа на раду су у свим сегментима, нарочито код приватних послодаваца, код којих: не постоји култура „уговора о раду“, велики број радника ради на црно; радници не могу остварити право на здравствену заштиту, ни друга права из социјалног осигурања, јер се не уплаћују доприноси за пензијско/инвалидско осигурање, а зарада која је битна одлика радног односа (без које нема радног односа), остварује се и са неколико месеци чекања. У домен утопијских захтева су право на плаћање прековременог рада, права мајки са децом, право на годишњи одмор, ефикасна заштита права, и сл.

Може се констатовати да нису заживели (у правом смислу) индустријски односи, индустријска демократија, услед недефинисаног својинског статуса већине предузећа, као плод неуспелих приватизација. На таквим темељима, неизграђен, „сиров“ менаџмент „влада“ над запосленима, уместо да управља људским ресурсима. Све то доприноси нарушавању међуљудских односа и патологији комуникације на раду, бројним штрајковим.

Пристојан рад као синтеза међународних стандарда рада, чија је основна интенција да се рад, односи на раду и свеукупни квалитет запослења сагледа уз примену ширег спектра стандарда рада допринеће, најпре, усаглашавању домаће регулативе (многи системски закони међусобно не кореспондирају), екстензији људских права, нарочито изградњи културе рада и односа на раду, која је *sine qua non* развоја индустријске демократије. С обзиром да је Србија претенд на чланство Европске уније, богата регулатива Уније може послужити за хармонизацију и координацију домаће легислативе, нарочито у области законодавства о раду. За

доследну примену стандарда пристојног рада, нужно је ускладити и аформисати институције које ће надзирати примену корпуса фундаменталних права на раду. Србија мора показати већу доследност не само у регулисању социо-економских права, јер је мноштво квалитетних прописа имплементирано у домаће законодавство, већ и у децидираној примени, ефикасној контроли и мониторингу истих.

Сходно реченом, оправдано се поставља питање адекватности термина „пристојан рад“. Наиме, за пристојан рад као превод (енг. „*decent work*“), наилази се на термин „достојанствен“ и „људски рад“. Очигледно да и поред терминолошке ширине и богатства нашег језика, термин „*пристојан*“ одаје минимализан у односу на димензије, и домен који треба да исказе. У већини случајева то је слично ономе што у Европској унији називају „квалитет запослења“ („*quality of employment*“).

Допринос пристојног рада је више од давања елегантних, епохалних израза циљевима и подручјима рада Међународне организације рада. Афирмација пристојног рада је допринос пристојном животу, достојном човека. Пристојан рад је својеврсна кодификација законодавне активности МОП-а и форма која синтетиче суштину мисије МОП, њена подручја рада на један јединствен и језгровит начин. Суштински, он се налази изнад свег наведеног, обезбеђујући јединствене оквире за његова главна подручја рада. Може се рећи, да је у идеју пристојан рад уткан својеврстан одговор МОП-а на тенденциозну маргинализацију њене улоге у савременим глобализацијским токовима. Наиме, у појму и садржају пристојног рада садржан је велики део стандарда МОП, укључујући и све основне, па се екстензијом пристојног рада шири и читав сет међународних стандарда рада.

Регулисање услова рада и социјалних питања је домен у којем Међународна организација рада црпи своју улогу. Овај домен је услед дивергентног односа снага рада и капитала, одувек „хронично жариште“. Утврђивање нових међународних норми у циљу адекватног регулисања питања која су од универзалног радноправног значаја, је процес који ће Међународној организацији рада продужити да игра важну улогу у остваривању социјалне правде и међународног мира. Захтев за све виши ниво стандарда за субјекте радног односа, и у индивидуалном и у колективном радном праву, указује на морализаторску улогу правичности у еволуцији права уопште.

Литература и правни извори

I Литература

- About ILO (Rights at Work), International Labour Organisation, 2007, Интернет:
http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm(2010)
- About Rights, Center for Economic and Social Rights, Brooklyn, USA, Интернет:
<http://www.cesr.org/>(2009)
- A global alliance against forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, 93rd Session, Geneva, 2005.
- ALSTON, Ph., Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, European Journal of International Law, Vol.15, Issue 3, 2004.
- ANKER, R., Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world, Geneva, ILO, 1998.
- ANKER, R., CHERNYSHEV I., EGGER, Ph., MEHRAN, F., RITTER, A. J., Measuring decent work with statistical indicators, International Labour Review, Geneva, Vol. 142, No. 2, 2003.
- АПЕНТ, Х., О насиљу, Александрија прес, Београд, 2002.
- АТАНАСОВ, С., Откривање, разјашњавање и доказивање кривичног дела трговине људима, Магистарска теза, Правни факултет Универзитета у Приштини (седиште К. Митровица), 2010.
- AUER, P., CAZES, S., The resilience of the long-term employment relationship, у: Auer P., Cazes S.,(ed.) Employment stability in an age flexibility, International Labour Office, Geneva, 2003.
- A Fair Globalization, документ који је израдила Светска комисија за социјалне димензије глобализације, International Labour Office, Geneva, Switzerland, 2004.
- AHMED, I., Decent work and human development, International Labour Review, Geneva, Vol. 142, No. 2, 2003.
- AWAD, I., Migration and globalization: the multilateral framework and national policy agendas, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy

Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.

БАЈИЧ, С., Основи радног права, Издавачко и књижарско предузеће, Геца Кон, А.Д. Београд, 1937.

БАЛТЕЗАРОВИЋ, В., Мобинг: комуникација на четири ноге, Мали Немо, Панчево, 2007.

БАЛТЕЗАРОВИЋ, В., Хоћу да знам шта је мобинг, Темида, vol. 12, No. 2, Београд, 2009.

БАЛТЕЗАРОВИЋ, В., Организациона комуникација и мобинг, Темида – часопис о виктимизацији, људским правима и роду, No 2, година 12, Јун, 2009.

БАЛТИЋ, А., ДЕСПОТОВИЋ, М., Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Савремена администрација, Београд, 1968.

БАЛТИЋ, А., ДЕСПОТОВИЋ, М., Основи радног права Југославије и основни проблеми социологије рада, Савремена администрација, Београд, 1975.

БАЛТИЋ, А., ДЕСПОТОВИЋ, М., Основи радног права Југославије, Савремена администрација, Београд, 1981.

BALES, K., Ehpensible People: Slavery in the age of Globalization, Journal of International Affairs, 2/2000.

BARNARD, C., EC Employment Law, University press, Oxford, 2000.

BARRON, O., Why workplace bullying and violence are different: protecting employees from both, у: M. Gill, B. Fisher, V. Bowie (ed) Violence at work: Causes, patterns and prevention, Devon, 2003.

BACCARO, L., Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues, Discussion Paper No.127., Geneva, International Institute of Labour Studies, 2001.

BACCARO, L., Civil society, NGOs, and decent work policies: Sorting out the issues, Discussion Paper No.127., Geneva, International Institute of Labour Studies, 2001.

BENNETT, A. L., OLIVER, J. K., Међународне организације, Политичка култура, 2004.

BERAR, A., National Policies to face up to globalization: challenges to the ILO, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.

БЕРЛИН, И., Четири огледа о слободи, Филип Вишњић, Београд, 1992.

- BESCOND, D., CHATAIGNIER, A., MEHRAN, F., Seven indicators to measure decent work: At international comparison, *International Labour Review*, Geneva, Vol.142, No.2, 2003.
- BETTEN, L., *International Labour Law*, Kluwer, 1993.
- БИЛИЋ, А., БУКЛИЈАШ, Б., Међународно радно право (Уз посебан осврт на Међународну организацију рада), Сплит, 2006.
- БЛАГОЕВ, Б., „Међународна организација рада и њен допринос међународном праву“, *Југословенска ревија за међународно право*, бр. 1/1969.
- БЛАГОЈЕВИЋ, Б. Т., и КРУЉ, В., Коментар Закона о облигационим односима, Савремена администрација, Београд, 1983.
- BLANPAIN, R., and ENGELS, C., *Comparative Labour Law and Industrial Relation in Industrialized Market Economies*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 1998.
- BLANPAIN, R., *The Changing World of Work*, у: Blanpain R., Engels C., *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer, 1999.
- BLANPAIN, R., *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2000.
- BLANPAIN, R., *European Labour Law (Ninth and Revised Edition)*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2003.
- BOESI de la Etjen, *Расправа о добровољном ропству*, „Филип Вишњић“, Београд, 2001.
- BONNET, F., FIGUEIREDO, V. J., Standing G., A family of decent work indexes, in *International Labour Review*, Geneva, Vol. 142, No.2, 2003.
- БРАЈИЋ, В., Регулисање радних односа актима међународног права и примена тих аката у Југославији, “Гласник” Правног факултета у Крагујевцу, 1989/1990.
- БРАЈИЋ, В., *Радно право*, Савремена администрација, Београд, 1991.
- БРАЈИЋ, В., *Зборник конвенција и препорука Међународне организације рада*, Институт за политичке студије, Београд, 1996.
- БРАЈИЋ, В., Садашње, раније и будуће законодавство у области рада, “Правни живот”, бр. 11/96.
- БРАЈИЋ, В., Стање прописа и потребе праксе у области радних односа, “Радно и социјално право”, Београд, бр. 1-3/97.
- БРАЈИЋ, В., Примереност прописа у области радних односа тржишним условима, “Радно и соцојално право”, бр. 7-9/98.

- БРАЈИЋ, В., Општа и специфична култура у радном праву Југославије, Правни живот, Београд, бр.11/2000.
- БРАЈИЋ, В., Контраверзе и лутања у погледу садржине правила у области радних односа, “Правни живот”, бр. 10/2001.
- БРАЈИЋ, В., Значење и значај начела сталности (сигурности) запослења, Право и привреда, Београд, бр. 5-8/ 2002.
- BULTENA, С., WHATCOTT, В. R., Bushwhacked at Work: Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work, Proceedings of ASBBS; 2008, Vol. 15, No.1, Интернет: <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf/> (2009).
- Bullying at Work, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002.
- BHATTACHARYA, G., ITSCHERT, P., LAMOTTE, D., PINOARGOTE, P., Industrial restructuring, global production chains and policy responses, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.
- BHATTACHARYA, G., DEJARDIN King A., POSTHUMA, A., Local development in the global economy, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.
- VALTICOS, N., Droit international du travail, Paris, 1970.
- VALTICOS, N., – G. von POTOBOSKY, International Labour Law, Deventer Boston, 1995.
- БЕБЕР, М., Привреда и друштво, књига II, Београд, 1976.
- ВИКТИМОЛОШКО ДРУШТВО СРБИЈЕ, Подаци Службе инфо за 2009. годину, Интернет: <http://www.vds.org.rs>(2009)
- Violence at Work, International Labour Organisation, Интернет: www.ilo.org/public/english/bureau/inf/magazine/26/violence.html (2009)
- VOCATIONAL TRAINING and Gender: Wages and Occupational Mobility among Young Workers, Institute for the Study of Labour, Bonn, 2008.
- ВУКАДИНОВИЋ, Р., Појам и значај усклађивања (хармонизације) домаћег права са правом Европске уније, „Усклађивање права СР Југославије са правом Европске уније“, Зборник радова Правног факултета у Нишу, 1998.
- ВУКИЋЕВИЋ, С., Нека актуелна питања пословања и радне снаге у условима глобализације, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2005.
- WHY DO INDIVIDUALS Choose Self-Employment?, Discussion paper No. 3974, Bonn, Germany, 2009.

- GALLAGHER, T. Anne, Using International Human Rights Law to Better Protect Victims of Trafficking: The Prohibitions on Slavery, Servitude, Forced Labour and Debt Bondage, 2009.
- ГАЛБРАЈТ, Џ. К., Нова индустријска држава, Стварност, Загреб, 1978.
- ГАМС, А., Својина, Институт друштвених наука, Београд, 1987.
- GIDDENS, A., Runaway World (Одбегли свет), Стубови културе, Београд, 2005.
- Government report under the ILO Review of annual reports under the Declaration, Part II, Geneva, 2001, Governing Body doc. GB. 280/3/2.
- GODFREY, M., Employment dimensions of decent work: Trade-offs and complementarities, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office, Geneva, 2006.
- GOMIEN, D., Кратак водич кроз Европску конвенцију о људским правима, Прометеј, Београд, 1994.
- GUERERO, I. M., The Development of Moral Harassment (or Mobbing Law in Sweden and France as a Step Towards EU Legislation), Интернет: www.bc.edu/schools/law/lawreviews/meta-ements/journals/bcicrl/27_2/10ftn.htm(2009)
- GHAI, D., Social security: Learning from global experience to reach the poor, in Journal of Human Development (New York), Vol. 4, No.1. pp. 125/150.
- GHAI, D., Decent work: Concept and indicators, International Labour Review, Vol. 142, No.2, 2003.
- GHAI, D., Decent work: Universality and diversity, у: Decent Work: Objectives and strategies, International Labour Office, Geneva, 2006.
- GHOSE, A., KESSIE, E., (WTO), Luebker M., Ritchotte J., Trade, employment and labour market policies, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.
- Decent work and human development, International Labour Review, Vol. 142, No. 2, 2003.
- Decent Work in National Frameworks, Coherence, coordination issues and implications for ILO, Turin, October, 2004.
- Decent Work for Domestic Workers (Пристојан рад за раднике запослене у домаћинствима), Интернет: www.ilo.org/...ILCSession/99thSession/.../index.htm(2011)
- ДИМИТРИЈЕВИЋ, В., ПАУНОВИЋ М., ЂЕРИЋ, В., Људска права, Београд, 1997.

- ДИТЕРТР, Ж., Изводи из најзначајнијих одлука Европског суда за људска права, Council of Europe, 2006.
- ДОКМАНОВИЋ, М., New World Order, Женски центар за демократију и људска права, Суботица, 2002.
- DOUMBIA-Henry, C., TSOTROUDI, K., International Labour Standards and a fair globalization, у: Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.
- DUTERTRE, G., Key Case-law Extracts European Court of Human Rights, Council of Europe, Strazbur, 2006.
- „Европа 2020 Интегрисане смернице“ (Europe 2020 Integrated Guidelines), Интернет: www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf (2010)
- ЕКОНОМИКА Европске Уније – Макроекономски показатељи, Интернет: www.efbl.org/.../5994972-Ekonomika-Evropske-unije-Makroekonomski-pokazatelji---.ppt(2009)
- Employment of people with disabilities, Интернет: <http://www.ec.europa.eu/eurostat>(2010)
- ЕТИНСКИ, Р., Изједначавање међународне заштите економских, социјалних и културних права са међународном заштитом политичких и грађанских права, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, бр. 2, 2009.
- European Works Council, European Trade Union Confederation, Интернет: <http://www.etuc.org/>(2009)
- EUROSTAT - Статистички завод ЕУ, Интернет: <http://ec.europa.eu/eurostat>
- ЖИВАНОВИЋ, Т., Систем синтетичке правне филозофије, Синтетичка филозофија права I, Новинско – издавачка установа Службени лист СРЈ, Београд, 1997.
- ЖИВКОВИЋ, Р. Љ., Уговор о раду и радни однос, Напредак, Београд, 1938.
- ЖИВКОВИЋ, Б., Право на увећану зараду за сменски и ноћни рад, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2007.
- ЗАШТИТИНИК ГРАЂАНА - Извештај за 2010. годину.
- Злоупотреба и искоришћавање нерегуларних миграната запослених у приватном домаћинству – ЕУ, Интернет: <http://www.fra.europa.eu/.../pr-domestic-workers-2011> (2012)

- ЗРИНШЧАК, С., Социјална држава у 21. stoleћу-привид или стварност, Правни факултет Свеучилишта у Загребу, 2006.
- IGNATIEFF, M., Human rights as politics and idolatry, Princeton University Press, New Jersey, 2006.
- Извештај Одбора експерата за примену конвенција и препорука, Извештај III (Део 4Б), Међународне конференције о раду, на 65. заседању, 1977.
- Извештај о положају особа са инвалидитетом у Србији за 2008. годину, Интернет: [http://www.danas.rs/upload/documents/konferencija/invalidi/ppt\(2010\)](http://www.danas.rs/upload/documents/konferencija/invalidi/ppt(2010))
- Извештај о имплементацији Закона о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, Центар за унапређење правних студија, Београд, 2009.
- Извештај Канцеларије за надзор и борбу против трговине људима, Интернет: <http://www.astra.org.rs> (2009)
- Извештај Повереника за заштиту равноправности за 2011. годину, Интернет: www.poverenik.rs./izvestaji/... (2012)
- ILO, Abolition of Forced Labour, General Survey of 1979., by the Committee of Experts, para. 21.
- ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th Session, Geneva, June 1999, Интернет: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reim/ilc87/index.htm>(2009)
- ILO, Stopping forced labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.
- ILO, Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendation, Report III (Part 1A), International Labour Conference (ILC), 89th Session, 2001, general observation, Convention No 29., para. 129-139.
- ILO, Decent work in a modern welfare state: The case of Denmark, Geneva, Mimeo, Report of the Director-General, International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2001.
- ILO, Report of the Director-General: A future without child labour-Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference, 90th Session, Geneva, 2002.
- ILO, Global action plan to eliminate child labour, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, Geneva, 95th Session, 2006, Report I (B).
- ILO, Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact, adopted by the International Labour Conference, 98th Session, Geneva, 19 June 2009,

- Интернет: <http://www.ilo.org/.../ILCSession/98th Session/.../index.htm> (2010)
- ILS – International Labour Standards, International Labour Office, Geneva, 1990.
Increasing Focus on Workplace “Mobbing”, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, Интернет:
<http://www/eiro.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html>/(2009)
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Правни и фактички оквири колективног преговарања у Србији, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2005.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Заштита једнакости запослених у документима ЕУ и Србије, Радно и социјално право, Београд, бр. 1 - 6, 2006.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Усклађивање регулативе Србије о заштити на раду са стандардима МОП и ЕУ, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2007.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским радним стандардима, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета, Нови Сад, вол. 42, бр.1-2, 2008.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Социјално право, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад, 2010.
- ЈАШАРЕВИЋ, С., Заштита од дискриминације на раду, Радно и социјално право, Београд, бр.1/2012.
- ЈАЊЕВИЋ, М., Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005.
- JEAN de Givry, Prevention of Labour Disputes Other Than Conflicts of Rights International Encyclopedia of Comparative Law, Labour Law, Tubingen, 1987.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Радно право, Правни факултет, Нови Сад, 1993.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Синдикалне слободе и права запослених, “Радно и социјално право”, Београда, бр. 1-3/97.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Радно право, Правни факултет, Нови Сад, 1998.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Актуелна питања у регулисању односа на тржишту радне снаге, Радно и социјално право, Београд, бр. 7-9/98.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Радно право, Службеник гласник РС, Београд, 2000.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Стабилност радног односа у условима техничко-технолошких, организационих и других промена у процесу рада, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-7/2000.

- ЈОВАНОВИЋ, П., Начело једнаке плаћености за рад у међународним, регионалним и националним актима, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-7/2003.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Радно право у процесима стабилизације и придруживања Европској унији, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2005.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Актуелна питања колективних права запослених, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2007.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Нормативни оквири мобинга, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Грађа за колективно радно право Србије, Зборник радова са Саветовања правника, Удружење за радно право и социјално осигурање, Београд, бр. 1.-3./2009.
- ЈОВАНОВИЋ, П., Социјални и радноправни домашај људских права, Зборник радова са Саветовања правника, Удружење за радно право и социјално осигурање, Београд, 2010.
- Како разликовати мобинг од мобинга? Синдикални пулс, Београд, 2007.
- КОСТЕЛИЋ – МАРТИЋ, А., Мобинг: психичко малтретирање на радном мјесту, „Школска књига“, Загреб, 2005.
- КОСТЕЛИЋ – МАРТИЋ, А., Превенција мобинга и врсте помоћи, Темида, вол. 9, бр. 4, 2006.
- КЕЛЗЕН, Х., О суштини и вредности демократије, Службени гласник, Београд, 2005.
- Конференција о борби против дечје порнографије на Интернету, Беч, 1999. године.
- КРИВОКАПИЋ, Б., Европска социјална повеља, Београд, 2002.
- KURUVILLA, S., Social dialogue for decent work, Decent Work: Objectives and strategies, International Labour Office, Geneva, 2006.
- КУОВСКУ, Р., Рад и радни односи у међународним односима, Научно дело, Београд, 1964.
- LAWRENCE, S., and Ishikawa J., Social Dialogu Indicators, Working paper No.59, International Labour Office, Geneva, 2005.
- LAMOTTE, D., Decent Work and competitiveness: an integrated tool, у: Industrial restructuring, global production chains and policy responses, Decent Work and a

- Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, International Labour Review, Geneva, 2005.
- LEYMANN, H., Mobing and Psychological Terror at Work Places, Violence and Victim, No. 5, 1990, Интернет: <http://www.Leymann.se/English/frame.html>; и <http://www.mobingportal.com/leymannmain.html> (2010)
- Лисабонски уговор (потписан 13. децембра 2007. године) тзв. Реформски уговор, Интернет: http://europa.eu/lisbon_treaty/index_en.htm (2009)
- Лисабонска стратегија из 2000. године и Ревидирана лисабонска стратегија из 2005.год., Интернет: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/ (2009)
- ЛОК, Ц., Две расправе о влади, Младост, Београд, 1978.
- ЛУБАРДА, Б., Лексикон индустријских односа, Радничка штампа, Београд, 1997.
- ЛУБАРДА, Б., Ars boni et aequi у радном праву, Правни живот, Београд, бр. 11/2000.
- ЛУБАРДА, Б., Основни циљеви радног законодавства, “Правни живот”, Београд, бр.10/2001.
- ЛУБАРДА. Б., Европско радно право, ЦИД, Подгорица, 2004.
- ЛУБАРДА, Б., Социјална права у уставу Европске уније, Право и привреда, Београд, бр. 5-8/2005.
- ЛУБАРДА, Б., Социјална права и универзалне вредности, Правни живот, Београд, бр. 11/2005.
- ЛУБАРДА, Б., Усклађеност права и праксе Србије и Измењене Европске социјалне повеље, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2005.
- ЛУБАРДА, Б., Социјални дијалог и радно законодавство, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2007.
- ЛУБАРДА, Б., Мобинг/Булинг на раду, Билтен судске праксе Врховног суда Србије, Београд, бр. 2, 2008.
- ЛУБАРДА, Б., Социјална права и достојанство на раду, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.
- ЛУБАРДА, Б., Социјална права и економска криза, Радно и социјално право, Београд, 2009.
- ЛУБАРДА, Б., Ревидирана европска социјална повеља, Зборник радова са Саветовања правника, XVI Будвански правнички дани, Будва, 2010.
- ЛУКИЋ, Р., Социологија морала, Научна књига, Београд, 1982.
- LYON – CAEN, G., et Pelissier J., Droit du travail, Dalloz, Paris, 1992.

- LYON – CAEN, G., Pelissier J., Supiot A., Droit du travail, Dalloz, Paris, 1994.
- LYON – Caen, Manuel de droit du travail et de la sekurite sociall, Paris, 1955.
- LYUTOV, N., The Role of the ILO in the Adoption of the New Russian Labour Code, y: The International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations, Kluwer, 2002.
- L'HORTY, Y., RAULT, CH., The impact of Growth, Labour Cost and Working Time on Employment: Lesson from the French Experience, CEIS, Fondazione Giacomo Brodolini and Blackwell Publishing, Ltd 2005.
- ЉУДСКА ПРАВА И ПРИТВОР, Југословенски комитет правника за људска права (YUCOM), Београд, 2000.
- Људска права, (интернет брошура), Београдски центар за људска права, Интернет: www.bgcentar.org.rs/documents/II5ecosoc (2009).
- МАДРИДСКА ДЕКЛАРАЦИЈА, Интернет: www.sddh.hr/madridska.deklaracija.htm/ (2010)
- МАРКОВИЋ, С. Божидар, Оглед о односима између појма правде и развитка позитивног приватног права, Београд, 1995.
- МАРКОВИЋ, М., Етика у управи, Правни живот, Београд, бр. 9/96.
- МАРКС. К., Капитал, I том, „Култура“, Београд, 1947.
- МАРКС, К., Најамни рад и капитал, Изабрана дела, Београд, 1982.
- МАРКС, К., Теорија о вишку вредности I, Култура, Београд, 1995.
- МАТУЛОВИЋ, М., Људска права и теорија људских права, Зборник Матице српске за друштвене науке, Нови Сад, бр. 88, 1990.
- МАУЕР – LEDEWIG, J., Људско достојанство и Европска конвенција о људским правима, Архив за правне и друштвене науке, Београд, бр. 1-2/2004.
- МЕЂУНАРОДНА ОРГАНИЗАЦИЈА РАДА, Смернице о радном законодавству, Женева, 2001.
- МИЛ, Џ. Стјуарт, О слободи, Правни факултет Београд, Београд, 1999.
- Millennium Development Goals United Nations, Интернет: www.un.org/millenniumgoals/(2009)
- МИЛИНКОВИЋ, Б., Савет Европе: 1949-1996, Међународна политика, НИУ „Службени лист СРЈ“, Правни факултет, Факултет политичких наука, Институт за међународну политику и привреду, Европски покрет у Србији, Београд, 1996.

MISHRA, R., *The Welfare State in Capitalist Society*, New Yourk, London, Toronto, Sidney, Tokio, Singapore: Harvester Wheatsheaf, 1990.

Модел закона о спречавању злостављања на раду, Центар за унапређење правних студија, Досије, Београд.

МОР – промоција Пристојног рада за Републику Србију (за период од 2008-2011. год.), Интернет:
http://ilo.org/public/english/region/eurpro/.../dwcp_serbia_pr_serb.pdf (2010)

МРШЕВИЋ, З., *Женска права су људска права*, Београд, 1994.

МРШЕВИЋ, З., *Женска права у међународном праву*, Југословенски комитет правника за људска права (УУСОМ), Београд, 1999.

Mc GREGOR, D.,: *The human side of enterprise, Ridihgs in managerial psychology*, Издавач: Levit and Dondi, Универзитет у Чикагу, 1964.

Mc COLLUM, G. SYLVIA, *Prison Job Fairs*, *Journal of Correctional Education*, Vol. 49, n2, Jun 1998.

Национална служба за запошљавање, Интернет: <http://www.nsz.gov.rs/> (2010)

Нацрт приједлога Закона о спречавању злостављању на раду, Удруга за помоћ и едукацију жртава мобинга, Загреб, 2007.

Нобелова награда за мир, Интернет:
http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/(2010)

ОБРАДОВИЋ, Г., *Начело слободе рада*, Докторска дисертација, Ниш, 2006.

ОБРАДОВИЋ, Г., *О пристојном послу (општи поглед)*, *Радно и социјално право*, Београд, бр. 1-4/2006. године.

ОБРАДОВИЋ, Г., *Флексибилизација радних односа – узроци и границе*, *Радно и социјално право*, бр. 1/2008. године.

Особе са инвалидитетом, Статистички подаци за Европску унију, Интернет:
<http://ec.europa.eu/eurostat> (2010)

ПАВЛОВИЋ, М., СТАНОЈЕВИЋ, Д., „Кршење људских права на послу - Мобинг у Србији“, са округлог стола у Медија центру, 21. 12. 2007. године, Београд.

ПАЈВАНЧИЋ, М., *Коментар Устава Републике Србије*, Konrad Adenauer Stiftung, Београд, 2009.

P'ANGARO, M. A., Poschen, P., Musindo, A., *National follow-up on Fair Globalization and DWCPs: country examples*, у: *Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses*, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 Septembar, *International Labour Review*, Geneva, 2005.

- ПАРАВИНА, Д., Нека основна начела радног права, Зборник радова Правног факултета у Нишу, Ниш, 1980.
- ПАРАВИНА, Д., Радни и својински односи у тржишној привреди (упоредно правна разматрања), Правни живот, том II, Београд, бр.11-12/94.
- ПАРАВИНА, Д., Злоупотреба права у области радних односа, Зборник радова Правног факултета у Нишу, 1996.
- ПАРАВИНА, Д., Нови тренд у регулисању радних односа, Привреда и право, Београд, бр. 9-10/97.
- ПАРАВИНА, Д., Радно право, Службени гласник, Београд, 1998.
- ПАРАВИНА, Д., Реализација права на рад заснивањем радног односа, Радно и социјално право, Београд, 7-9/98.
- ПАРАВИНА, Д., Престанак радног односа по основу технолошког вишка нарочито према стандардима Међународне организације рада, Радно и социјално право, Београд, бр. 4-7/2000.
- ПАУНОВИЋ, М., КРИВОКАПИЋ, Б., КРСТИЋ, И., Основи међународних људских права, Београд, 2007.
- ПАУНОВИЋ, М., Кривокапић Б., Крстић И., Основи међународних људских права, Мегатренд универзитет, Београд, 2007.
- PELLISSIER, J., SUPJOT, A., JEAMMAUD, A., Droit du travail, 20 edition, Dalloz, Paris, 2000.
- ПЕРИЋ, Б., Радно право, Сарајево, 1949.
- ПЕРИЋ, Б., Појам радног односа, "Годишњак", Правног факултета у Сарајеву, 1956.
- ПЕРОВИЋ, С., Хексагон природних права, Правно филозофске расправе, Правни живот, Београд, 1995, бр.1-2/95.
- ПЕРОВИЋ, С., Људска права као тековина филозофије природног права, Југословенско удружење за теорију, филозофију и социологију права, Милочер, 1998.
- ПЕТРОВИЋ, А., Незапосленост и пензионисање, Радно и социјално право, Београд, 1-3/2000.
- ПЕТРОВИЋ, А., Уставни основи уређења права у вези са радним односима: у сусрет Уставу Србије, Зборник радова са саветовања Уставно питање у Србији, Правни факултет у Нишу, 2004.
- ПЕТРОВИЋ, А., Системи осигурања за случај старости у развијеним земљама: модели и реформе, Радно и социјално право, Београд, бр. 1-6/2007. године.

- ПЕТРОВИЋ, А., Социјална сигурност и људско достојанство, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.
- ПЕТРОВИЋ, А., Међународни стандарди рада, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009.
- ПЕТРОВИЋ, А., Социјална сигурност у условима глобализације-екстензија социјалне сигурности, Радно и социјално право, Београд, 2009.
- ПЕТРОВИЋ, В., Инструменти Савета Европе: људска права, Београдски центар за људска права, Београд, 2000.
- ПЕТРУШИЋ, Н., БЕКЕР, К., Практикум за заштиту од дискриминације, Партнери за демократске промене, Центар за алтернативно решавање сукоба, Sigrid Rausing Trust, Београд, 2012.године
- ПЕЧУЈЛИЋ, М., Изазови транзиције: Нови свет и постсоцијалистичка друштва, Београд, 1997.
- ПЕШИЋ, Р., Радно право, Научна књига, Београд, 1966.
- ПЕШИЋ, Р., Међународна организација рада (порекло-структура-делатност), Нови Сад, 1969.
- ПОЛИТИЧКА ЕНЦИКЛОПЕДИЈА, Савремена администрација, Београд, 1975.
- POSTHUMA, A., Local policies and decent work, у: Local development in the global economy, Decent Work and a Fair Globalization: National Policy Responses, An ILO Staff Seminar Turin, 27-29 September, International Labour Review, Geneva, 2005.
- Препорука Агенције за фундаментална права у Европској унији, Интернет: <http://www.fra.europa.eu/.../pr-domestic-workers-2011> (2012)
- ПРАВНА ЕНЦИКЛОПЕДИЈА, Савремена администрација, Београд, 1989.
- Приручник за запошљавање особа са инвалидитетом, Пројекат UNDP Србија, Центар за мониторинг и евалуацију, Београд, 2009.
- Приручник о еуропском антидискриминацијском праву, Агенција Европске уније за темељна права, Вијеће Европе, Луксембург, 2010.
- ПРИСТУП СОЦИЈАЛНИМ ПРАВИМА у Европи: стварно стање, Савет Европе, објављено у: Ревизија за социјалну политику, Правни факултет, Загреб, бр. 2, 2003.
- Prison – linked forced labour: Contemporary dilemmas, у: ILO: *Stopping forced labour*, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, Report I(B), International Labour Conference, 89th Session, Geneva, 2001.

- РАВНИЋ, А., Основе радног права, Правни факултет у Загребу, Загреб, 2004.
- REGGIANI, T., Survey on Child Labour Statistics, University of Bologna (DSE), 2008.
- REINERT, S. E., Глобална економија (како су богати постали богати и зашто сиромашни постају сиромашнији), Чигоја штампа, Београд, 2006.
- RENA, R., the Child Labour in Developing Countries - A Challenge to Millennium Development Goal, Journal of Management & Social Sciences, Vol. 3, No. 1, 2009.
- RENAULT, A., Moral Harassment – Work Organization to Blame?, Интернет: www.2ilo.org/public/english/dialogue/actrav/publ/133/1.pdf (2008)
- REICH, B. R., The challenge of decent work, International Labour Review, Geneva, Vol.141, No.1-2, 2002.
- „Refuge“, Canada’s Journal on Refugees, Vol 21, No 3 (2003): Global Movements for Refugee and Migrant Rights.
<http://pi.library.yorku.ca/ojs/index.php/refuge/index> (2012)
- RIVERO, J., SAVATIER, J., Droit du travail, Dalloz, Paris, 1987.
- РИСТИЋ, Ж., Мотивација за рад, Рад, Београд, 1964.
- ROGERS, Ann C., and SWINNERTON, A. K., A theory of exploitative child labour, Oxford University Press, Vol. 60, No.1, 2008.
- РУДИЋ, М., Људска права, Београдски центар за људска права, Београд, 2001.
- РУСО, Ж. Ж., Друштвени уговор, Београд, 1949.
- SAITH, A., Social protection, decent work and development, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006.
- SANTANA, Sh., FISHER, B., Workplace violence: Identifying gender differences and similarities, у: Garcia, V., Clifford, J., Muraskin, R., (ed) *Female victims of crime*, New Jersey, Pearson, 2009.
- SARGEANT, M., Employment Law, Longman, Pearson Education, Harlow, England, 2003.
- Социјална искљученост, Интернет:
<http://www.fes.ba/publikacija/2009/SocijalnaIskljucenost.pdf> (2010)
- STANDING, G., The Decent Work Enterprise: Worker Security and Dynamic Efficiency, International Labour Review, Geneva, May, 2003.
- STATE DEPARTMENT, Извештај о трговини људима у Србији, Интернет:
http://www.Izveštaj-Srbija-i-trgovina_ljudima.html.(2009)

STOPPING FORCED LABOUR, Report of the Director-General, 89th Session, International Labour Office, Geneva, 2001.

Студија Међународне организације рада о дечјем раду, Интернет: http://www.ilo.org/child_labour/ (2010)

SCAGLIONE, J., Scaglione, R. ARRICA, Bully-proofing children: A practical, hands-on guide to stop bullying, Rowman and Littlefield Education, Lanham, 2006.

SCHLOENHARDT, A., Organised crime and the business of migrant trafficking: An economic analysis, Crime, Law and Social Change, 32, 2002.

ТИНТИЋ, Н., Основи радног права, св. I, Загреб 1955.

ТИНТИЋ, Н., Радно и социјално право, Књига прва: радни односи (I), Народне новине, Загреб, 1969.

ТИНТИЋ, Н., Радно и социјално право, Књига прва: радни односи (II), Народне новине, Загреб, 1972.

ТРГОВИНА ЉУДИМА-приступ проблему, Интернет: www.policija-zr.org.rs/prevenција-trgovine_ljudima.html (2010)

ТРИПКОВИЋ, М., Психичко злостављање на радном месту: анализа рада Службе ВДС инфо и подршка жртвама у 2008. години, "Темида"- часопис о виктимизацији, људским правима и роду, No 2, година 12, Јун, 2009.

TROCLET, L. E., Legislation sociale internationale, Bruxelles, 1952.

TROKLE, L. E., Међународно социјално законодавство, Београд, 1953.

The end of child labour: Within reach, Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, International Labour Conference, Geneva, 95th Session, 2006, Report I (B).

Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO, Vanderbilt Public Law Research Paper No.06-09, Vanderbilt Law Review Vol. 59, P. 649. 2006.

UNICEF за Србију, Статистички подаци за 2009, Интернет: <http://www.unicef.rs/> (2010)

Working on Stress – Prevention of Psychosocial Risks and Stress at Work in Practice, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, Интернет: <http://agency.osha.eu.int/> (2009)

Facts on Disability and Decent Work, Интернет: <http://www.ilo.org/disability> (2010)

FIELDS, G., Decent work and development policies, International Labour Review, Geneva, Vol. 142, No.2, 2003.

- ФЛАЈНЕР, Т., Људска права и људско достојанство, Гутенбергова Галаксија, Београд, 1996.
- FORCED LABOUR and HUMAN TRAFFICKING, Special Action Programme to Combat Forced Labour, Internatiol Labour Organization, 2008.
- FORCED LABOUR and HUMAN TRAFFICKING, A Handbook for Labour Inspectors, International Labour Office, Geneva, 2008.
- FRAMEWORK AGREEMENT on WORK – related Stress (додатак уговору) Increasing Focus on Workplace «Mobbing», European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004, Интернет:
<http://www/eiro.eurofond.eu.int/about/2004/02&feature/it0402104f.html/>(2009)
- FREY, F. D., An Institutional Approach to Compliance: The Case of Forced Labour in Central America and Dominican Republic, Advances in Industrial and Labour Relations, Vol. 17, 2009.
- HARTIG, K., and FROSCH, J., Wokplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard, (конференција: Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations), Queensland Working Women’s service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane 12-14 July, 2006.
- ХЕГЕЛ, Правни и политички списи, Београд, 1981, стр. 235.
- HEPPLER, B., Social and labour rights in a global context, Cambridge University Press, 2002.
- HEPPLER, B., Right at work, International Institute for Labour Studies Geneva, 2003.
- HEPPLER, B., Labour Laws and Global Trade, Oxford and Portland, Oregon, 2005.
- HEPPLER, B., Rights at work, y: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006.
- HUMAN RIGHTS WATCH, Economic, Social and Cultural Rights, Интернет:
http://hrw.org/doc/?t=esc&document_limit=640,20 (2009)
- HENKIN, L., (предговор) The International Bill of Rights: The Covenant on Civil and Political Rights, ed. Louis Henkin (New York: Columbia University Press, 1981.).
- CAMERLYNCK, G. H., and GERARD LYON – CAEN: Droit du travail, Dalloz, Paris, 1967.
- CASTELLS, M., Informacijsko doba: Ekonomija, društvo i kultura, Svezak I. Uspon umreženog društva, Golden marketing, Zagreb, 2000.
- COMBATING FORCED LABOUR (Introduction & Overview), A Handbook for Employers & Business, International Labour Organization, Geneva, 2008.

CONTINUING VOCATIONAL TRAINING in Germany – A Comparative Study Using 3 German data Set, Discussion Paper No. 06-024, Center for European Economic esearch, Bonn, 2008.

CORNWELL, Ch., Decent Work in National Frameworks, ILO Seminar on Global Goals and National Challenges, Turin, Octobar, 2004.

ЧАВОШКИ, К., Право као умеће слободе, Службени гласник, Београд, 2005.

Школа без насиља – ка сигурном и подстицајном окружењу за децу, Интернет:www.unicef.org (2010)

ШУНДЕРИЋ, Б., Радни однос (теорија, норма, пракса), Култура, Београд, 1987.

ШУНДЕРИЋ, Б., Право Међународне организације рада, Правни факултет у Београду, Београд, 2001.

ШУНДЕРИЋ, Б., Различита значења израза „социјално право“, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.

ШУНДЕРИЋ, Б., Социјално право, Правни факултет у Београду, Београд, 2009 .

II Правни извори

A. Страни правни извори

(1) Уједињене нације

1. Повеља Уједињених нација, „Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, бр.4/1945.
2. Општа декларација о правима човека, усвојена и проглашена резолуцијом Уједињених нација 217 (III) од 10. децембра 1948. године.
3. Стандардна минимална правила за поступање са затвореницима усвојена 1955. године, потврђена од Економско-социјалног савета резолуцијама бр. 663ц (XXIV) од 31. јула 1957. године и бр. 2076 (LXII) од 13. маја 1977. године.
4. Међународни пакт о грађанским и политичким правима, од 19.12.1966. „Службени лист СФРЈ“, бр.7/1971.
5. Међународни пакт о економски, социјалним и културним правима човека, од 19.12.1966. „Службени лист СФРЈ“, бр.7/1971.

6. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.18 (37): Non-discrimination, 1989, 11/10/1989.
7. Међународна конвенција о заштити радника миграната и њихових породица, усвојена 1990.
8. Declaration on Environment and Development, Report of the UN Conference on Environment and Development, New York, 199, UN Doc. A/CONF. 151/26/Rev.1.
9. Конвенција о правима детета из 1989. године са два факултативна протокола: 1) Протокол о учешћу деце у оружаним сукобима; и 2) Протокол о продаји деце, дечјој проституцији и дечјој порнографији, „Службени лист СРЈ - Међународни уговори“, бр. 7/2002.
10. Конвенција против транснационалног организованог криминала из 2000. године, „Службени лист СРЈ“ – Међународни уговори, бр. 6/2001. године.
11. Допунски Протокол за спречавање, сузбијање и кажњавање трговине људима из 2000. године, потписан у Палерму.
12. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No.16: The equal right of men and women to the enjoyment of all economic, social and cultural rights (art. 3 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2005, E/C.12/2005/4, ст.1.
13. Конвенција о правима особа са инвалидитетом Уједињених нација усвојена 13.12.2006. године и Опциони протокол уз Конвенцију о правима особа са инвалидитетом, Србија је ратификовала 29. 5. 2009. године, „Службени гласник РС“, бр. 42/09.
14. Committee on Economic, Social and Cultural Rights, General comment No. 20: Non-discrimination in economic, social and cultural rights (art. 2, para. 2, of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), 2009, E/C.12/GC/20.

(2) Међународна организација рада

1. Устав МОП-а, усвојен 1919. године, „Службени лист СФРЈ“, бр. 8/63, 9/75, 10/90.
2. Декларација о сврси и циљевима МОП, усвојена 10. 5.1944. године у Филадельфији (Филадельфијска декларација).
3. Декларација о основним принципима и правима на раду, усвојена на 86. заседању 18.6.1998. године у Женеви.
4. Трипартитна декларација о начелима у вези са мултинационалним предузећима и социјалном политиком усвојена 1977. године у Женеви.
5. Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације, усвојена на 97. заседању 10. Јуна 2008. године у Женеви.
6. Конвенција о незапослености (бр.2) из 1919, ратификована „Службени новине“, бр. 95-XXII/1927.

7. Конвенција о принудном или обавезном раду (бр.29) из 1930, ратификована „Служене новине“, 297-СХ/І 1932.
8. Конвенција о синдикалним слободама и заштити синдикалних права (бр.87) из 1948, ратификована „Службени лист ФНРЈ“, додатак, бр. 8/1958.
9. Конвенција о организацији службе за посредовање рада (бр.88) из 1948, „Службени лист ФНРЈ - Међународни уговори (додатак)“, бр. 9/1958.
10. Конвенција о ноћном раду жена (бр.89) ревидирана из 1948, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 12/1958.
11. Конвенција о миграцији у циљу запошљавања (бр.97) из 1952, ратификована „Службени лист СФРЈ“, Међународни уговори, 5/68.
12. Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање (бр.98) из 1949, ратификована „Службени лист ФНРЈ“, додатак, бр. 11/1958.
13. Конвенција о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (бр.100) из 1951, „Службени весник Президијума Народне скупштине, ФНРЈ“, бр. 12/1952.
14. Конвенција о минималним нормама социјалне сигурности (бр.102), из 1952, ратификована „Службени лист ФНРЈ“, бр. 1/1955.
15. Конвенција о заштити материнства, ревизија (бр.103) из 1955, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 9/1955.
16. Конвенција о укидању принудног рада (бр.105) из 1957, ратификована „Службени лист СРЈ“, Међународни уговори, 13/02.
17. Конвенција о дискриминацији у погледу запошљавања и занимања (бр.111) из 1960, ратификована „Службени лист СФРЈ“, додатак, бр. 3/1961.
18. Конвенција о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести (бр.121) из 1964, „Службени лист СФРЈ - Међународни уговори“, бр. 27/1970.
19. Конвенција о политици запошљавања (бр.122) из 1964, „Службени лист СФРЈ“, бр. 34/1971.
20. Конвенција о утврђивању минималних плата (бр.131) из 1970, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1982.
21. Конвенција о радничким представницима (бр.135) из 1971, „Службени лист СФРЈ“, додатак, бр. 14/1983.
22. Конвенција о минималним годинама старости за запошљавање (бр.138) из 1973, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1982.
23. Конвенција о плаћеном одсуству за образовне сврхе (бр.140) из 1974, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1982.
24. Конвенција о професионалној оријентацији, стручном оспособљавању и развоју људских ресурса (бр.142), из 1975, „Службени лист СФРЈ“, бр. 14/1982.
25. Конвенција о радницима мигрантима – допунске одредбе (бр. 143) из 1975. године, „Службени лист СФРЈ“, бр. 12/1980.
26. Конвенција о о трипартитним консултацијама (бр.144) из 1976, „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 1/2005.

27. Конвенција о професионалној безбедности и здрављу – Конвенција о заштити на раду (бр.155) из 1981, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1987.
28. Конвенција о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице са породичним обавезама (бр.156) из 1981, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1987.
29. Конвенција о престанку радног односа на иницијативу послодавца (бр.158) из 1982, „Службени лист СФРЈ“, бр.4/1984.
30. Конвенција о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида (бр.159) из 1983, „Службени лист СФРЈ“, бр. 3/1987.
31. Конвенција о унапређењу запошљавања и заштити од незапослености (бр.168) из 1988, није ратификована.
32. Конвенција против организованог криминала, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, бр. 6/2001.
33. Конвенција о приватним агенцијама за запошљавање (бр.181) из 1997. године.
34. Конвенција о најгорим облицима дечијег рада (бр.182) из 1999, „Службени лист СРЈ“, бр. 2/2003-15.
35. Конвенција о заштити материнства (бр.183) из 2000, „Службени гласник РС- Међународни уговори“, бр. 1/2010.
36. Конвенција о промотивом оквиру безбедности и здравља на раду (бр. 187) из 2006, „Службени гласник РС - Међународни уговори“, бр. 42/2009.
37. Конвенција о елиминисању свих облика дискриминација жена (CEDAW), „Службени лист СФРЈ“- Међународни уговори, бр. 11/81-613.
38. Препорука бр.95 о заштити материнства, из 1952, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 11/1956.
39. Препорука бр.97 о заштити здравља радника на радном месту, из 1953, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 12/1956.
40. Препорука бр.102 о социјалним службама за раднике, из 1956, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 5/1958.
41. Препорука бр.111 која се односи на дискриминацију у запошљавању и занимању, из 1958, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 3/1962.
42. Препорука бр.164 о безбедности и здрављу радника (заштита на раду), из 1981, „Службени лист СФРЈ“, бр. 7/1987.
43. Препорука бр.165 о једнаким могућностима и третману за раднике и раднице са породичним обавезама, из 1958, „Службени лист ФНРЈ“, бр. 7/1987.
44. Препорука бр.190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада, из 1999, „Службени лист СРЈ“, бр. 2/2003-15.

(3) Регионални извори

(а) Савет Европе

1. Европска конвенција о заштити права човека и основним слободама из 1950, „Службени лист СЦГ“, бр. 6/2003. године.

2. Европска социјална повеља, из 1961. године (ревидирана 1996.), објављена у: European Treaty Series, No. 35.
3. Европски кодекс социјалне сигурности, из 1964. године (ревидиран 1990.), објављен у: European Treaty Series, No. 139.
4. Европска конвенција о социјалној сигурности, из 1972. године, објављена у: European Treaty Series, No.78.
5. Европска конвенција о правном положају радника миграната, из 1977. године, објављена у: European Treaty Series, No. 93.
6. Европске конвенције о спречавању мучења и нехуманих или понижавајућих казни или поступака из 1987. године, „Службени лист СЦГ- Међународни уговори“, бр. 9/2003.
7. Ревидирана европска социјална повеља, из 1996. године, објављена у: European Treaty Series, No. 163 – потврђена: „Службени гласник РС- Међународни уговори“, бр. 42/2009. године.
8. European Prison rules, Council of Europe, Recommendation No. R (87) 3, Committee of Ministers of the Council of Europe, Strasbourg 12. 2. 1987.
9. Европске конвенције о спречавању мучења и нехуманих или понижавајућих казни или поступака 1987. године, „Службени лист СЦГ“- Међународни уговори, бр. 9/2003.
10. Препорука о акцији против трговине људима ради сексуалне експлоатације (2000).

(б) Европска унија

1. Повеља Европске заједнице о основним социјалним правима радника, из 1989. године.
2. Повеља о основним правима у Европској унији, из 2000. године.
3. Директива 75/117/ЕЕЗ из 1975. године о усклађивању закона држава чланица који се односи на примену начела једнаких плата за мушкарце и жене, Official Journal, L 45, 19/02/1975.
4. Директива 76/207 из 1976. године о принципу једнаког третмана мушкараца и жена у погледу приступа запослењу, стручној обуци и унапређењима и условима рада, Official Journal, L 39/40, 14/02/76.
5. Директива 89/391 из 1989. године о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, Official Journal, L 183, 29/06/1989.
6. Директива 89/654/ЕЕС од 30. новембра 1989. године о минималним захтевима безбедности и здравља на радном месту, Official Journal, L 393, 30/12/1989.
7. Директива 94/33/ЕС из 1994. године о заштити омладине на раду, Official Journal, L 216, 20/08/1994.
8. Директива 95/46/ЕС из 1995. године о заштити лица код коришћења њихових личних података, Official Journal, L 281, 32/11/1995.

9. Директива 97/80/ЕЗ из 1997. године о терету доказивања у случајевима дискриминације на основу пола, Official Journal, OJ L 14, 15/12/97; измене у OJ L 205 (1998).
10. Директива 2000/43 из 2000. године о једнаком третману лица независно од њиховог расног и етничког порекла, Official Journal, L 180, 19/07/2000.
11. Директива 2000/78/ЕС из 2000. године о успостављању општих услова за једнак третман на подручју запошљавања и избора занимања, Official Journal, L 303, 2. 12. 2000.
12. Директива 2003/88/ЕС из 2003. године о одређеним аспектима организације радног времена, Official Journal, L 299, 18/11/2003.
13. Директива 2004/38/ЕС из 2004. године о праву на слободно кретање и настањивање грађана Уније и чланова њихових породица на територији земаља чланица ЕУ, Official Journal, L 158, 30/04/2004.
14. Директива 2006/54 ЕЗ из 2006. године о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања, Official Journal, 204/23, 05/7/2006.
15. European Parliament resolution on harassment at the workplace (2001/2339 INI). Official Journal, C 77 E/138.
16. European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240 (INI), Official Journal C 102E, 24/04/2008, p. 321 - 332.
17. European Parliament resolution of 29 Nov. 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2209 (INI), Official Journal C 297E, 20/11/2008, p. 174 - 184.
18. European Parliament resolution of 13 March 2007 on corporate social responsibility: a new partnership (2006/2133 (INI), Official Journal C 301E, 13/12/2007, p. 45-55.
19. Promoting decent work for all –The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world (SEC /2006/ 643), Official Journal C 93, 27/04/2007, p. 38 - 41.
20. European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising Law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023 (INI), Official Journal C 175E, 10/07/2008, p. 401- 411.
21. Europe 2020 Integrated Guidelines (1. A Council Recommendation on broad guidelines for the economic policies of the Member States and of the Union – Part I of the Europe 2020 Integrated Guidelines; 2. A Council Decision on guidelines for the employment policies of the Member States – Part II of the Europe 2020 Integrated Guidelines, Интернет: www.ec.europa.eu/eu2020/pdf/proposition_en.pdf (2010)

3. Други правни извори

1. Смернице Организације за економску сарадњу и развој (ОЕЦД) за мултинационалне компаније, објављене 1976. године.

Б. Домаћи правни извори

1. Устав Републике Србије, „Службени гласник Р Србије“, бр. 98/06.
2. Закон о облигационим односима, „Службени лист СФРЈ“, бр. 29/78, 39/85, 45/89; и „Сл.лист“, бр. 22/89 и 44/89.
3. Закон о штрајку Републике Србије из 1996. године, „Службени лист СРЈ“, бр. 29/96 и „Службени гласник РС“, бр. 101/2005.
4. Општи колективни уговор из 1997. године, „Службени гласник РС“, бр. 50/08, 104/08.
5. Закон о уређењу судова Републике Србије из 2001. године, „Службени гласник РС“, бр. 63/2001, 42/02, 27/03, 29/04.
6. Закон о потврђивању Конвенције Уједињених нација против транснационалног организованог криминала и допунских протокола, „Службени лист СРЈ - Међународни уговори“, бр. 6/2001-3.
7. Закон о потврђивању Опционог протокола уз Конвенцију о елиминисању свих облика дискриминације жена, „Службени лист СРЈ“- Међународни уговори, бр.13/2002-46.
8. Повеља о људским и мањинским правима, „Службени лист СЦГ“, бр.6/03.
9. Закон о ратификацији Европске конвенције о заштити људских права и основним слободама, „Службени лист СЦГ Међународни уговори“, бр. 9/2003.
10. Закон о одговорности за кршење људских права, „Службени гласник РС“, бр. 58/03.
11. Кривични законик Србије, „Службени гласник РС“, бр. 58/04, 85/05, 115/05, 49/07, 20/09, 72/09.
12. Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2003. године, „Службени гласник РС“, бр. 71/03, 84/04.
13. Закон о слободном приступу информацијама од јавног значаја, „Службени гласник РС“, бр. 102/04.
14. Закон о мирном решавању радних спорова из 2004. године, „Службени гласник РС“, бр. 125/04.
15. Закон о изменама Закона о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, „Службени лист СЦГ Међународни уговори“, бр. 5/2005.
16. Закон о раду Републике Србије из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05.
17. Закон о државним службеницима из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр.79/05, 81/05, 83/05.
18. Закон о безбедности и здрављу на раду из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр. 101/2005.

19. Закон о социјалној заштити и обезбеђењу социјалне сигурности грађана из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр. 36/1991, 79/1991, 33/1993, 53/1993, 67/1993, 46/1994, 52/1996, 29/2001, 84/2004, 101/2005, 115/2005.
20. Закон о здравственом осигурању из 2005. године, Службени гласник РС“, бр.107/2005, 109/2005, 106/2006.
21. Закон о здравственој заштити из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр.107/2005
22. Закон о заштитнику грађана из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр.79/2005.
23. Закон о извршењу кривичних санкција из 2005. године, „Службени гласник РС“, бр. 85/2005.
24. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом из 2006. године, „Службени гласник Републике Србије“, бр. 33/06.
25. Закон о одбрани Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 116/2007.
26. Кодекс понашања државних службеника (2008), „Службени гласник РС“, бр.29/2008.
27. Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, бр. 97/2008.
28. Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр. 22/2009.
29. Национална стратегија за побољшање положаја жена и унапређивање родне равноправности, „Службени гласник РС“, бр.15/2009.
30. Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/09.
31. Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, „Службени гласник РС“, бр. 42/2009.
32. Закон о спречавању злостављања на раду Републике Србије из 2010. године, „Службени гласник РС“, бр. 36/2010. године.
33. Правилник о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду, „Службени гласник РС“, бр.62/2010.

БИОГРАФИЈА



- Основни подаци:** Слободанка Перић (дев. Ковачевић)
- Датум и место рођења: 5. 2. 1971. године у Приштини
- Научна област и ужа специјалност: Правне науке, јавно-правна област,
асистент за предмет Радно право
- Образовање:**
- Назив магистарске тезе:* „Дисциплинска одговорност запослених“
- Научна област: Правне науке, Радно право
- Година и место одбране: 5. мај 2005. године
Правни факултет Универзитета у Нишу
- Назив завршеног факултета:* Правни факултет Универзитета у Приштини
Студијска група - општа
(са општим просеком 8,89 у току студија)
- Стипендије и усавршавања:** Стипендиста Правног факултета Универзитета у
Приштини
- Чланства:** Члан је Удружења за радно право и социјално осигурање

**Резултати научноистраживачког рада
(изабране публикације):**

1. „Отказ као дисциплинска санкција „за понашање радника“ у Закону о раду Републике Србије и последице незаконитости отказа”, Будвански правнички дани, 2003.
2. „Право запосленог на отказни рок”, Радно и социјално право, бр. 1–6/2004.
3. „Отказ радног односа на иницијативу послодавца „за понашање радника“, као израз субординације и потреба за принципима социјалне правде у отказивању”, Будвански правнички дани, 2004.

4. „Последице поништаја отказа у Закону у раду Републике Србије са упоредно-правним аспектом”, Правни живот, бр. 10/2004.
5. „Концепт дисциплинског поступка у међународном праву – захтев и потреба објективности и законитости”, Радно и социјално право, бр. 1–6/2005.
6. „Фактор мотивације и стимуланса рада у повећању одговорности на раду запослених”, Правни живот, бр. 11/2005.
7. „Применом менторства и коучинга до повећања продуктивности рада и социјалног прогреса“, Радно и социјално право, бр. 1–3/2009.
8. „Глобални пакт о запошљавању“, Зборник радова са Саветовања правника у Будви 2010.
9. „Право на пристојан рад лица са инвалидитетом“, Зборник радова са Саветовања правника, Златибор 2010.
10. „Пристојан рад – пристојан рад за све“, Октобарски правнички дани, Бања Лука 2010.

Педагошки рад:

Асистент на Правном факултету Универзитета у Приштини за предмет Радно право од 1994. године

„ПРИСТОЈАН РАД“

Сажетак

Унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства је од идејног концепта Међународне организације рада прерастао у примарни циљ на

међународном нивоу. Захтев за социјалном димензијом глобалне економије доприноси, у највећој мери, да концепт пристојног рада постане експанзивна, начелна потреба радног човека данашњице. Тенденције усмерене ка примени све вишег ниво стандарда за субјекте радног односа, и у индивидуалном и у колективном радном праву, указује на потребу морализације радних односа и хуманизацију рада и односа на раду у циљу постизања социјалне правде и очувању социјалног/међународног мира.

Смисао и допринос пристојног рада јесте да се квалитет рада, односи на раду, услови рада, и свеукупни амбијент радног ангажовања процењују на један садржајнији начин уз примену шире лепезе међународних стандарда рада. У димензијама и компонентама пристојног рада садржан је велики део стандарда Међународне организације рада, укључујући и све основне, па се екстензијом пристојног рада шири и читав сет фундаменталних принципа и права на раду радника.

Циљ рада је да укаже на неопходност креирања јединствених показатеље пристојног рада, као минималан скуп показатеља који дефинишу пристојан рад, и на основу којих се може процењивати ниво и квалитет пристојног рада у датом времену. Јединствени показатељи морају помирити раскорак између универзалности концепта пристојног рада и особености расположивих ресурса сваке државе. Неопходно је развити инструменте – посебно код земаља у развоју, у циљу мерења пристојног рада као стандардног дела њихових националних статистичких програма и редовног истраживања радне снаге. Тежња је да се усредсреде напори на развој контроле и мониторинга пристојног рада широм света.

Критичком анализом потврђена је теза према којој економски раст не доводи аутоматски до већег обима пристојног рада. Тиме се документује полазна идеја рада, да афирмација стандарда пристојног рада доприноси постизању пристојног, достојанственог живота, као потврда корелативног односа између пристојног рада и људског развоја.. У том смислу, перспектива пристојног рада захтева холистички приступ и синергију свих чинилаца који детерминишу пристојан рад. То подразумева, пре свега, поштовање универзалних права човека, изградњу културе односа на раду, глобалну борбу против сиромаштва и социјалне искључености што доприноси социјалној правди и стабилизацији социјалног/међународног мира.

DECENT WORK

Summary

The initial concept of the International Labour Organisation – enhancement of possibility to get the decent and productive work for males and females, in conditions of liberty, equality, safety and human dignity – has evolved into its primary global goal. The demand for social dimension in the global economy contributes to the expansiveness of the

decent work concept, what is a general need of a working individual today. Tendencies towards application of higher standards for employees, both in individual and collective labour law, point to the need that there are more moral values and humane approach in the attitude towards work, with the aim of achieving social justice and preserving social and international peace.

The essential contribution of the decent work implies that the overall quality of work, working relations, condition and the total working environment are assessed in a much more constructive way, with the application of the international standards. Components of decent work comprise majority of standards of the International Labour Organization, including the basic ones. That means that the broadening of the decent work concept also expands the whole set of fundamental principles of workers` rights.

The aim of work is to emphasize the necessity to create unique indicators of decent work, as a minimal group of indicators which define decent work, and based on which the level and quality of decent work can be assessed in a certain point in time. Unique indicators need to bridge the gap between the universal concept of decent work and specific features of available resources of every country. It is necessary to develop instruments, especially in the developing countries, with the aim to measure the decent work, as a standard part of their national statistic programs and regular researches of the labour force. The overall aim is to develop the mechanism of control and monitoring of decent work around the globe.

Comparative analyses confirmed that the economic growth does not automatically lead to the bigger volume of the decent work. That documents the focal point of this paper – the promotion of standards of decent work contributes to the achievement of decent, dignifying life, as a result of a co-relation between the decent work and the human evolution. In that respect, the perspective of decent work requires the holistic approach and synergy of all factors which determine the decent work. That implies, above all, respect of the universal rights of people, establishment of the culture of working relations, global advocating to root out poverty and social exclusion, which contributes to the social justice and stabilization of the social and international peace.

