

прегледни рад
достављен: 20.10.2023
прихваћен за објављивање: 10.12.2023
УДК 349.22
331.5

Др Слободанка КОВАЧЕВИЋ ПЕРИЋ*
Милица МИЦОВИЋ*

ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У САВРЕМЕНОМ РАЗВОЈУ

Апстракт

Људска права и слободе на раду прокламована су бројним актима на међународном, регионалном и националном нивоу. Иако је Република Србија ратификовала низ међународних конвенција и споразума о људским правима које гарантују основна права запослених, у стварности и даље постоје значајни изазови са којима се запослени у Србији суочавају - дискриминација, злостављање на раду, неисплата зарада, најгори облици дечијег рада, злоупотреба рада на неодређено време, непримењивање стандарда у области здравља и безбедности на раду и др.

Извештаји свих релевантних организација које се баве стањем људских права на раду, указују на чињеницу да су права запослених на првом месту према степену угрожавања и нарушавања. С правом се може рећи да је положај запослених на раду као с почетка 19. века. У том контексту, може се закључити да су механизми за спровођење радноправне регулативе често неефикасни и своде људска права на раду на *nudum ius*. С обзиром на то да је наша земља претендент на чланство Европске уније, ускладила је и имплементирала велики број прописа у циљу јачања заштите запослених. *De facto*, примена истих и надасве заштита и даље остаје значајан изазов услед чега се запослени суочавају са значајним препрекама у приступу правди и остваривању и заштити својих права.

Стога, ауторке у раду настоје да испитају ефикасност механизма за спровођење радноправне регулативе, утицај технолошких иновација на услове рада и сигурност запослења, као и укрштање радних права са другим областима људских права, као што је забрана дискриминације и родна равноправност као и истраже

*Редовна професорица, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Правни факултет, slobodanka.peric@pr.ac.rs, ORCID: 0000-0002-8388-8425.

*Асистенткиња, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Правни факултет, milica.midzovic@pr.ac.rs, ORCID: 0000-0001-6879-0625.

разлоге и узроке јаза између идеала и реалности радних права у Србији. Циљ је да се идентификују стратегије за јачање правне заштите и унапређење механизма спровођења истих како би се обезбедило да сви запослени уживају своја основна људска права и слободе.

Кључне речи: заштита права запослених, радни односи, дигитална технологија, забрана дискриминације.

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

О еволуцији заштите права запослених у контексту међународних стандарда рада, са аспекта савремених и цивилизацијских поимања слобода и права човека, може се говорити тек са оснивањем Међународне организације рада, са првим конвенцијама и препорукама. Од свог оснивања 1919. године (до данас), МОП је усредредила сва залагања ка промовисању права на рад, слободе рада, искорењивању свих облика принудног рада пре свега дечијег рада, затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запошљавању, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, индустријским односима, и друго (Петровић, 2009, 67). Међународни стандарди рада су нормативна супстанца међународног радног права јер утврђују, обезбеђују и штите слободе и права радника на раду и по основу рада на универзалном плану до унификације, својеврсна *essentialia negotii* радног законодавства (ILO Conference, 2006, 92). Неспорно је да је у прошлом веку доминирао опортунизам према МОП-а, став 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. Међутим, у условима савременог развоја и промењених друштвених, економских и тржишних околности, интензивно се мењају и рад и радни односи. Не тако давно, из самоуправног социјализма почела је транзиција нашег друштва и радних односа ка капитализму. Транзиција траје дуго и са собом је носила и носи мноштво негативних последица, које у највећој мери погађају запослене. Тржиште рада, данас је јако нестабилно и додатно угрожено појавом економске кризе која је код нас уздрмала и угрозила положај запослених и њихова права. То доводи до закључка да се у условима савременог развоја производних снага и продуктивности рада, јављају и јављаће се нови проблеми и потреба даљег унапређења нивоа заштите радника. (Ковачевић Перих, 2019, 66). Међународна организација рада (МОП), је 18. јуна 1998. године, усвојила Декларацију о основним принципима и правима на раду, која је измењена 2022. године (wcms_716594.pdf, ilo.org). У овој Декларацији је десет конвенција Међународне организације рада проглашено основним и оне покривају следеће области: (1) забрану принудног рада; (2) забрана дискриминације, (3) забрана дечијег рада, (4) право на слободу удруживања и (5) право на безбедне и здраве услове рада. Ове области и конвенције садржане у њима, представљају “језгро радних

стандарда” који претендирају да буду општеприхваћени стандарди, односно права на раду не само у оквиру чланица МОР-а, већ и шире.

Са друге стране, на светском нивоу, усвајањем Опште декларације о правима човека од стране Генералне скупштине УН-а 1948 године, први пут се прокламују људска права као и представља опште виђење организације о питањима људских права гарантованих сваком људском бићу. 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 теоријском дуализму, дуплицитету и њиховом раздвајању (Перић, 2011, 36). Савремени развој људских права на раду прати антагонизам између правног оквира људских права у области рада и њиховог де факто остваривања. И данас се правима на раду оспорава аспект универзалних људских права. Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена ка хуманизацији рада и морализацији радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација), потиру концепт социјалне кохезије, оживљавају неолибералне аспирације у односима рада и капитала и тиме стварају услове за нарушавање фундаменталних људских права и принципа на раду. Данас је евидентно нарушена култура људских права на раду и поводом рада и о томе сведоче бројни извештаји организација који се баве стањем људских права и који указују на то да су права на раду прва према степену угрожавања. Може се закључити да је савремено друштво, поред цивилизацијских успона, у погледу стања људских права и слобода на раду исто као с краја XIX века. (Ковачевић Перић, 2020, 388).

Радно право Србије је у последње три деценије претрпело велике измене. Основни покретачи тих промена у првој фази су били: напуштање социјализма, прелазак на тржишну привреду, реструктурирање економије, транзиција, приватизација и економска криза. Крајем прошлог миленијума радно право је реформисано и осавремењено, односно боље прилагођено стандардима тржишне економије. Промењен је приступ радним односима, улога запослених и послодаваца и њихових организација, структура радноправне легислативе. Измењени су многи важни радноправни институти (извори права, заснивање радног односа, регулисање зарада, одговорност запослених, престанак радног односа). Поново се у наш правни систем уведе колективни уговори, расте значај уговора о раду, повећава се самосталност послодаваца у уређењу радних односа, либерализује се процес решавања вишкова запослених. Након 2000. године значајан утицај на наше радно право извршиће право Европске уније (тзв. комунитарно право). На прелазу два миленијума Србија започиње процес приближавања, а потом и приступања Европској унији, да би 2012. године стекла статус кандидата за чланство у Унији. Захваљујући томе почиње прилагођавање права Србије праву ЕУ. Решења из многих аката комунитарног права уграђују се директно или са мањим модификацијама у радно законодавство Србије (Јашаревић, 2014, 153–169). Сем тога, захваљујући утицају права Европске уније, развија се један посебан сегмент легислативе –

антидискриминационо право. Како истичу Обрадовић и Јашаревић, за радно право Србије могу се извести противречни закључци. Са једне стране, након напуштања социјализма, оно се прилично модернизовало и развило. Нови Закон о раду сачињен је по угледу на законе развијених земаља тржишне привреде и легислативу ЕУ. Модернизовани су и многи други битни закони (нпр. о запошљавању, социјалном осигурању, заштити здравља на раду). Такође, усвојени су акти који раније нису постојали у српском законодавству (о заштити од дискриминације, мобингу, социјалном дијалогу). И поред нових прописа и модерније регулативе, заштита запослених у Србији опада, како због несавршености појединих законских решења, тако и нових дешавања у области рада због којих велика група лица која раде остаје изван заштите (дигитални и платформски радници). Све наведено указује да је неопходна ревизија и прилагођавање радног законодавства Србије новим околностима (2021, 52). У том контексту ауторке у раду указују на недостатке и утицај дигиталних технологија на тржиште рада, истражују повећање дискриминације на раду и приликом запошљавања као и неравноправност мушкараца и жена у радном односу. Такође, циљ рада је да се укаже и на повећање и присуство најгорих облика дечијег рада и изазова са којима се запослени суочавају у остваривању права на безбедност и здравље на раду.

1. УТИЦАЈ ДИГИТАЛНИХ ТЕХНОЛОГИЈА НА ТРЖИШТЕ РАДА

Нове технологије на тржишту рада уводе значајне новине и олакшавају процес рада дајући подстрек за максималну ангажованост у максималном временском року и уз употребу пуних радних и производних капацитета што омогућује уштеду времена и материјалних ресурса и на крају (а за већину послодаваца и најважније), остваривање максималног профита. Дигитализација рада и дигитална економија су довеле до значајних промена у свету рада. Данас можемо говорити о настанку и развоју нових облика рада који су под директним утицајем дигитализације. Дигитализација рада је довела до настанка дигиталног тржишта рада кога одликује флексибилност радног односа и права радника. Ова појава није заобишла ни Републику Србију која се под утицајем дигитализације срела са нестандартним облицима рада (Ковачевић, 2023, 55–56). Иако се верује да влада тихи анимозитет на релацији запослени и дигитална технологија, те да постоји одређена врста отпора запослених према иновацијама које нам доносе савремене и дигиталне технологије, кроз пример дигиталног рада се те претпоставке обарају.

Дигитални рад представља један феномен данашњице, у ком се сусрећу рад, запошљавање и дигитална технологија. Као флексибилни облик радног односа, са аспекта сигурности радника и постизања одређених права из радног односа, рад преко дигиталних платформи свакако није добро решење. Нове тенденције, пак, указују на све већу жељу запослених да буду у флексибилном радном односу, који их не би

чврсто везивао за послодавца. Карактеристика нових форми рада, јесте да најчешће нису у довољној мери правно регулисане, што значи да није присутна заштита за лица која право на рад остварују преко тих облика рада. Такође, нови облици рада и пружања услуга, представљају мешавину различитих правних послова, при чему се радник, односно пружалац услуге, не укључује у организациону структуру послодавца (Урдаревић, 2021, 27). Флексибилност радног односа раднику омогућује већу флуидност и даје опцију рада код више послодаваца у исто време. Подаци Центра за истраживање јавних политика показују да се наша земља сврстава у групу од 15 земаља са највећом понудом радника на дигиталним платформама са уделом од 1,4% у укупном броју дигиталних радника (<https://www.wikiwand.com>).

Дигитални рад је у великој мери нарушио принципе класичног радног односа. Радно време, које представља један од битних елемената радног односа, код дигиталног рада постаје ирелевантно, јер се ради на даљину, те се нема директан увид у то колико часова је запослени провео у раду током једног дана. Такође, доведено је у питање право на плаћено одсуство са посла, могућност одсуства са посла итд. Међутим, лица која запослење налазе преко дигиталних платформи прихватају ове недостатке јер по олакшаној процедури долазе до радних места и превазилазе дотадашње баријере при запошљавању (Брковић, Антоновић, 2021, 18). Иако је једна од главних одлика дигиталног рада већа доступност радних места већем броју лица, упркос одређеним баријерама (старосним, образовним, искуственим, географским итд.), дигитална трансформација није у потпуности анулирала неједнакости међу радницима, о чему најбоље сведочи разлика у висини прихода. Према спроведеним истраживањима, мушкарци у односу на жене, преко дигиталних платформи, конкретно у Србији имају око 40.000,00 динара веће приходе. Слична је ситуација и у другим државама, попут Украјине, Индије, Пољске, Филипина, Чешке и др (Грубешкић, 2019, 969). Стога се долази до закључка да је да не само да флексибилизација радноправног оквира није довела до очекиваних резултата, већ је имала и својеврстан контраефекат на права по основу рада. Тај контраефекат огледа се у чињеници да су се „захваљујући“ флексибилним облицима рада права запослених заправо умањила, што се негативно одразило на њихов стандард, а несигурност и нестабилност запослења постали су верни пратиоци остваривања права на рад у формама рада ван радног односа (Д. Божичић, 2021, 20).

Нове форме рада могу да омогуће већу флексибилност и ефикасност економије, као и да допринесу радном ангажовању незапослених лица и повећању прихода запослене популације. Добра страна оваквог рада је флексибилност коју уживају радници. Са друге стране, овакви послови воде даљој ерозији стабилног запошљавања и социјалној несигурности радне снаге ангазоване у новим облицима рада. Требало би радницима у новим формама рада обезбедити правну заштиту аналогну запосленима, сразмерно ангажовању. Правна заштита радника у новим формама рада допринела би социјалној сигурности „несталних“ радника, повећању

њихове куповне моћи, потрошњи, запослености, смањењу сиромаштва и тиме социјалној стабилности друштва (Јашаревић, 2015, 20).

1. ТРЖИШТЕ РАДА И ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ - *de iure & de facto*

Право на рад представља једно од фундаменталних људских права и као такво прокламовано је Уставом Републике Србије (чл. 60), који предвиђа да су свима под једнаким условима доступна сва радна места, као и то да је свако слободан у избору запослења. То даље значи да се право на рад огледа у слободи избора занимања и праву на запослење под једнаким условима, тј. једнакој доступности свих радних места свима и слободи рада – забрани принудног. Полазећи од велике хуманистичке идеје о урођеном достојанству и једнакости свих чланова људске породице (Перић Ковачевић, 2018, 388), сваком човеку припадају неотуђива и неповредива права, уз обавезу државе да их свима учини доступним под једнаким условима (Samuel, 1984, 22). То вреди и за права која се стичу и остварују у области запошљавања и радног ангажовања, због чега начело забране дискриминације и начело једнакости представљају и основна начела радног права (Јовановић, 2018, 18). Међутим, једнака доступност свих радних места под једнаким условима свима је идеал коме се тежи јер је чињеница да живимо у друштву у ком је дискриминација у области рада и запошљавања најзаступљенија. Реч дискриминација латинског је порекла (лат. *discriminare*) и значи одвајати, разликовати. Током времена у пракси је (нарочито у области права) добила значење „недозвољено разликовање“ (Јовановић, 2012, 7). Иако су бројне дефиниције општег појма дискриминације, оно што је за њих карактеристично јесте то да се разликују по приступу, али не и по суштинској идентификацији проблема која подразумева да је дискриминација неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према особи или групи на отворен или прикривен начин на основу стварних или претпостављених личних својстава. То укључује недопуштено и неоправдано разликовање, искључивање, ограничавање или давање првенства, односно поступања којима се крши принцип равноправности или права и слободе појединаца. Дискриминација на тржишту рада представља изазов за једнакост, социјалну праведност и стварање „добрих послова за све“ (Јаковљевић, 2015, 3).

Закон о забрани дискриминације (чл. 16) уређује општу забрану дискриминације, облике и случајеве дискриминације као и механизме заштите. Међу основима дискриминације наводи, између осталих, пол, родни идентитет, брачни и породични статус као и старосну доб. Са друге стране, Закон о равноправности полова (чл. 2) уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији. Иако је Уставом и законом строго дефинисана родна равноправност, у пракси жене немају једнаке

могућности као мушкарци – теже су запошљива група, теже налазе посао, теже задржавају посао, имају просечно ниже плате за обављање истог посла и исти степен образовања, теже професионално напредују а руководећи положаји им нису доступни у истој мери као мушкарцима (Греиф, 2014, 28). Присутна је и директна и индиректна дискриминација, и не само то, већ су често изложене и другим формама дискриминације и угрожавања на радном месту – родно и сексуално узнемиравање, мобинг, шиканирање и друго.

Увиди у литературу, истраживања јавног мњења и друга истраживања која спроводи Повереник за заштиту равноправности, као и пракса Повереника и других релевантних организација и институција које се баве заштитом људских права указују да су жене, Роми, особе са инвалидитетом и ЛГБТ особе у односу на друге друштвене групе чешће изложене дискриминацији у процесу запошљавања и на радном месту. Када је у питању пол, најчешће се крше права жена, посебно приликом запошљавања, повратка са трудничког, односно породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета. Положај жена у свету рада обухвата многе препреке на путу ка једнакости. Када је у питању запошљавање, жене су суочене са много стереотипа и пристрасности у погледу њихових компетенција, што често резултира у дискриминацији по основу пола. Наиме, присутна је дискриминација по основу пола на скоро „сваком углу“, пошто су жене обично мање плаћене, раде на нижим позицијама, као и на нестабилним и недовољно плаћеним пословима. У прилог распрострањености кршења права жена на раду говори и податак да оне, за разлику од свих других области дискриминације, подносе више притужби у области рада у односу на мушкарце, о чему сведоче и годишњи извештаји Повереника. (Дискриминација на тржишту рада, 2019, 11). Дискриминација по основу брачног и породичног статуса је такође изражена у сфери рада и запошљавања. Послодавци врло често у пријавама, на конкурсима и интервјуима за посао неоправдано укључују питања о породичном и брачном статусу или аутоматски искључују жене због претпоставке о немогућности усклађивања приватних и пословних обавеза. Ређе, то се догађа и мушкарцима за које послодавци сматрају да, на пример, неће моћи да добро обављају теренски посао, ако имају малу децу (Ђан *et. all*, 2019, 66). Када је реч о женама које траже судску заштиту у случајевима дискриминације у области рада и запошљавања, упркос томе што подаци указују на тенденцију повећања, укупне бројке су и даље ниске. Осим тога, када се анализира број тужби због дискриминације на раду и у вези с радом и упореди с бројем донетих пресуда по том предмету у датом трогодишњем периоду, чини се да жене до правде стижу спорије него мушкарци (Костић *et. all*, 2022, 46). Такође, имајући у виду дешавања у свету за 2020. годину, према МОР-у, пандемија ковида-19 је на запосленост утицала више него што се очекивало. Европска конфедерација синдиката проценила је да је број незапослених од почетка кризе повећан за најмање 5,2 милиона у читавој Европи, док су се услови рада драматично

погоршали за више од 19,6 милиона радника и радница (ILO Monitor, *COVID-19 and the World of Work*, Seventh Edition, 2021, 4).

Коначно, може се констатовати да је, као и у другим правним системима, и у Републици Србији, улога закона, као инструмента за постизање друштвених промена које се тичу имплементације начела једнакости - прилично ограничена. Упркос томе, социјални партнери недовољно користе могућности које колективно преговарање пружа у погледу постизања равноправности на раду. С тим у вези, ваља имати у виду да се у Републици Србији, колективни уговори ретко закључују, док колективни уговори који су на снази, по правилу, не уређују питања од значаја за спречавање и заштиту од дискриминације нити се у поступку колективног преговарања, услови рада преиспитују из перспективе начела једнакости. Исто вреди и за преиспитивање критеријума за избор кандидата за запослење, услова напредовања, усклађивања професионалних и приватних дужности запослених и других питања у погледу којих је битно уважити препреке с којима се одређене категорије радника сусрећу приликом остваривања радних права. Такво стање у пракси је забрињавајуће (Ковачевић, 2022, 94).

2. ТРЖИШТЕ РАДА У САВРЕМЕНОМ РАЗВОЈУ И УТИЦАЈ НА ЗЛОУПОТРЕБУ ДЕЧИЈЕГ РАДА

Сва људска бића рађају се слободна и једнака у достојанству и правима. Она су обдарена разумом и свешћу [...], прокламовано је у првом члану Универзалне декларација о правима човека 1948. године. Овај идејни концепт представља темељ и прекретницу у савременом друштву за обликовање и нормирање корпуса људских права, тиме и права детета. Са тог аспекта може се констатовати да су права детета прошла „кривуда“ пут, од првих селективних норми које забрањују телесно кажњавање деце до њиховог систематизовања у корпус људских права на почетку двадесетог века, када се доносе прве међународне декларације и конвенције. Посматрано кроз историјску призму да се закључити да нема друштвеног периода у којем деца нису била физички кажњавана, експлоатисана и искориштавана. Данас, у савременом развоју, права детета су стављена у фокус људских права под окриљем организација које свој рад посвећују борби за заштиту права детета (*UNICEF, United Nations International Children's Emergency Fund*). На том путу прокламовања права детета, први документи, међу којима и Декларација о правима детета из 1924. године, одражавали су „мишљење да су деца слаба и незрела људска бића којима је потребна посебна заштита и брига, а коју само одрасли могу да пруже на начин који сматрају адекватним”. Највећи допринос у препознавању, дефинисању, сузбијању дечијег рада и експлоатације деце дала је поред Уједињених нација (УН) и Међународна организација рада (МОП). Основни стандарди МОП о дечијем раду су два правна стуба глобалне акције за борбу против дечијег рада – две фундаменталне конвенције, Конвенција бр. 138 о минималним годинама из 1973. године и Конвенција о најгорим

облицима дечијег рада из 1999. године (бр. 182) са пратећом Препоруком бр. 190 о забрани и хитној акцији за елиминисање најгорих облика дечијег рада. Дечији рад се у анализама и стратегијама МОП посматра не само као процес или активност коју обављају деца, већ са аспекта реперкусија на спектар дечијих права и слобода.

У савременом друштву деца, омладина, уопштено посматрано млади људи уживају заштиту – посебну заштиту у друштву у свим аспектима остваривања њихове личности. Посебна заштита за ову вулнерабилну популацију нарочито се спроводи у области рада и радних односа. Разлог томе је њихова рањивост. Рањивост младих се везује, са једне стране, за њихову психофизичку незрелост и немогућност да препознају ризике и да се заштите од опасности и ризика различите врсте који прате сваку врсту рада и, са друге стране, њихова рањивост се везује за чињеницу да су у фази живота када стичу елементарно образовање које ће им олакшати укључивање у све сфере живота, а сваки рад у тој фази живота може да нашкоди њиховом развоју и да омета њихово школовање (Јовановић, 2020, 43). Ове пошасте која децу лишава права на детињство и будућности није лишена ни наша земља. Примарни узрок који генерише дечији рад наводи се сиромаштво. Свако десето дете у Србији изложено је злоупотреби дечјег рада. У Анкетном истраживању о злоупотреби дечјег рада (Истраживање Републичког завода за статистику) наводи се: „82.000 деце узраста од пет до 17 година изложено је злоупотреби дечјег рада у Србији, што чини око 10 одсто од укупне популације деце. Злоупотреби су највише изложена старија деца у посматраној размаку доби, и значајно више погађа дечаке него девојчице, више децу у неурбаним него у градским срединама, док деца највише раде у пољопривреди и услужним делатностима укључујући и рад у домаћинству, а мање у индустрији“.

У смислу изреченог, борба у искорењивању дечијег рада, мора де иде у неколико колосека, четири су примарна: законска регулатива, тржиште рада, социјална заштита и образовање. У погледу прве ставке, може се рећи да нормативна покривеност и адекватна законска регулатива не мањка. Бројне ратификације кључних конвенција о раду деце и елиминисању најгорих облика дечијег рада, довела је до спознаје, јачању свести и препознавању форми у којима постоји експлоатација дечијег рада. Социјална заштита, приступ програмима и средствима овог вида помоћи и интервенције, могу ублажити социјалну рањивост, тиме спречити дечији рад.

3. ТРЖИШТЕ РАДА И ЗАШТИТА БЕЗБЕДНОСТИ И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Када се говори о заштити и безбедности на раду, обезбеђивање здравих и безбедних услова на раду представља основ сваке радне и социјалне политике. Услови рада, односно здраве радне средине не тичу се само запослених, већ и послодаваца, државе и на крају целог друштва. Због тога, мере које се преузимају за побољшање услова на раду преко побољшања система заштите и безбедности на раду представљају значајан део сваког националног законодавства, комунитарног права

Европске Уније (ЕУ), као и Међународне организације рада (МОП). Заштита и безбедност на раду се данас не повезује само са заштитом живота и здравља запосленог, већ и са заштитом његовог моралног интегритета као и животне средине. Ово је директно повезано са достојанством на раду и забраном о повреди приватности и узнемиравању на радном месту (Moussis, 2005, 274). У области здравља на раду, крајњи циљеви Светске здравствене организације и МОП су исти: заштита и унапређење здравља радника у свим занимањима. Безбедност и здравље на раду једно је од основних права сваког човека, јер једино безбедан рад, здрава и безбедна радна средина омогућавају продуктиван рад. Безбедност и здравље на раду подразумева обезбеђивање таквих услова на раду којима се, у највећој могућој мери, смањују повреде на раду, професионалне болести и обољења у вези са радом и који претежно стварају претпоставку за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених. За остваривање оваквог циља неопходан је систематски приступ и заједнички рад свих заинтересованих страна у превентивном деловању (*Протиси из области безбедности и здравља на раду*, 2018, 6).

По процени Међународне организације рада (МОП) 2,2 милиона људи годишње умре од последица лоших услова на радном месту, односно по једна особа на сваких 15 секунди. За санирање последица страдања на радном месту троши се 2-4% државних бруто производа у Европи, односно око 25 милијарди евра. У Србији се на сваком повреду са смртним исходом региструје 70 тешких и око 700 повреда са појединим карактеристикама инвалидитета и 7.000 лакших повреда. Ови подаци довољан су разлог за увођење система управљања ризицима који поред бриге о животу и здрављу запослених, имају и економски значај. Наиме, увођењем стандарда који су на нивоу Европске уније прописани Европском социјалном повељом, а у Србији Резолуцијом Скупштине Србије о придруживању Европској унији, организација ће, управљањем ризицима, постићи подизање постојећих процеса на виши ниво, смањити дуплирање напора и уштедети време и новац. Дакле, боље управљање ризицима доводи до смањења трошкова, повећања ефикасности и ефикасности, већег степена задовољења корисника, што представља основ за остварење већег профита. Такође, област здравља и безбедности на раду је део радног права где је примена интернет платформи, посебно интернет технологије, наглашена, због чега је *de lege ferenda* потребно свеобухватно регулисање ове области, посебно у домену заштите приватности на раду (Закон о безбедности и здрављу на раду, са коментаром и приручником за оспособљавање лица за безбедност и здравље на раду, 2006; <http://www.kvalitet.org.rs/bezbednost-i-zdravlje-na-raduzakonske-obaveze-u-srbiji>).

ЗАКЉУЧАК

У раду су анализирани само поједини радноправни аспекти, односно импликације савремених промена на тржишту рада. У том контексту, код евентуалне корекције позитивног законодавства о раду треба за параметар узети право на рад, као основно право у најширем концепту и стварање услова за његово остварење у складу са економским могућностима и правним интересима. Није потребно много норми да би се постигао циљ и да би се радноправно законодавство унапредило, али те норме морају бити адекватне и конзистентне, довољно јаке у пружању заштите легитимних интереса обема странама у радном односу. Поједини аутори сматрају и да би се надоместила регулатива, нужно је рестаурирати јединствена, једноставна и ефикасна правила класичног радног права, чија се плодотворност већ стотинама година доказује у условима тржишног привређивања. Наравно, то подразумева упоредно правне анализе, изучавање искустава, достигнућа радноправних система других држава, интерпретацију решења истих која кореспондирају постојећим реалним, друштвено-економским условима, а обогатити их и оплеменили идеалом комунитативне и социјалне правде, саобразно међународним стандардима рада. Данашње стање у погледу права запослених и одсуства заштите растућег броја запослених у невидљивим секторима економије, нарочито на дигиталним платформама, указује да ће приступ у домену радног права морати коренито да се мења. Правац свакако не би требало да буде даље урушавање права радника, већ обрнуто, да се нађу решења која ће допринети пристојним условима рада и достојанственој егзистенцији свих који живе од свога рада и који ће допринети социјалној стабилности, уместо да се ступи у неизван период социјалних немира. Измене Закона о раду видимо као тежњу да се и у Србији коначно успостави слично правно окружење у домену рада, као у напредним земљама Западне Европе. Свакако да би се одређене промене требало извршити, у циљу пуног усклађивања законских одредаба са новим околностима и међународним радним стандардима Међународне организације рада и Европске уније, али при томе се треба водити рачуна да у тежњи да достигнемо светске стандарде, карактеристичне и за економски много развијеније земље не идемо на уштрб радноправних односа и положаја запослених и послодаваца у нашој земљи.

Како истичу професор Обрадовић и Јашаревић, промене које су се десиле у свету последњих двадесетак година неминовно су утицале и на законодавство о раду и његову заштитну функцију. Најзначајнији утицај на законодавство о раду у савременим условима остављају глобализација, растућа незапосленост, економске кризе, интернационализација пословања, смањење улоге индустријског и живог рада, тренд приватизације јавног сектора и сл. Све то довело је до појаве феномена „флексибилизације рада“ (Јашаревић, 2012: 26). У основи, заговорници флексибилизације радних односа сматрају да је заштитна функција законодавства о

раду (у већини земаља), таква каква јесте, кочница економском расту и развоју. Превелика заштита запослених ствара за послодавце превелике трошкове, док процедуре приликом отпуштања успоравају послодавце да се прилагођавају променама на тржишту. Самим тим, тврде они, успорава се економски раст а незапосленост повећава. Деретулацијом радних односа, тј. смањењем степена њиховог регулисања путем закона, капитал ће се брже прилагођавати тржишту, економски раст ће бити већи а незапосленост мања. Највећи заговорници оваквих промена управо су велике мултинационалне корпорације и водеће светске финансијске институције. У таквим околностима, држава се налази пред дилемом да ли да буде заштитна или продуктивна држава (Kaufmann, 2007, 16). Изузетно снажни напади на законодавство о раду, повезани са све мањом потребом за људским радом, довели су чак и до појаве теорија о „крају рада“ (Rifkin, 2004, 3–15). Наравно, поставља се и питање добронамерности заговорника флексибилизације радних односа. Другим речима, да ли је опште благостање заиста циљ који се жели постићи смањењем заштите коју законодавство о раду пружа, или је посреди нешто друго. Као прикривени циљеви флексибилизације и деретулације најчешће се наводи енормно повећање профита компанија науштрб социјалног положаја запослених; слабљење синдиката; пребацивање терета социјалне сигурности са државе на појединца. То је био разлог да у многим земљама, после почетног одушевљења, дође до оспоравања флексибилизације и деретулације радних односа (2015, 274).

Флексибилизација радних оквира, уместо да доноси очекиване користи, често је резултирала смањењем права, посебно у облицима рада изван традиционалних радних односа. Појава дигиталног рада, иако нуди флексибилност и економску ефикасност, такође доводи до нестабилности посла и повећане социјалне несигурности. Иако ови нови модели рада могу бити корисни, они захтевају правне гаранције пропорционалне нивоу ангажовања. Тежња за достојанственим радом суочава се са инхерентним контрадикцијама: док људска права заговарају правду и правичност, радна пракса се често претвара у злоупотребе као што су несигуран рад и дискриминација.

ЛИТЕРАТУРА

Греиф Т. 2014. *Мере против дискриминације у запошљавању и улога невладиних организација*. Приручник. Београд.

Дичић Костић Н. & Чолак А., Врбашки С. 2022. *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији*. Београд.

David H. 1984. *The European Social Charter*. University Press of Virginia. Charlottesville.

Дискриминација на тржишту рада. 2019. Повереник за заштиту равноправности. Београд.

Ђан А. & Врбашки С. 2019. *Родна дискриминација у области рада и запошљавања у Србији.* Београд: Фондација Квинна тилл Квинна.

ILO Monitor. 2021. *COVID-19 and the World of Work*, Seventh Edition.

Јовановић П., 2018. Начело једнакости у радном праву. У *Зборник Правног факултета у Новом Саду*. Број 1. Стр. 17-40.

Јашаревић С. 2012. *Приручник за борбу против дискриминације на раду (међународни стандарди, национално законодавство, судска пракса).* Београд.

Ковачевић, Александар. 2021. Пандемија корона вируса – шанса за успешну дигитализацију или додатно унижавање права радника. У *Политичке последице пандемије*. Ур. Иван Станојевић, 23–37. Београд: Удружење за политичке науке Србије и Универзитет у Београду. Факултет политичких наука.

А. Петровић. 2009. *Међународни стандарди рада*. Ниш.

The employment relationship. 2006. International Labour Conference. 95th Session. International Labour Office.

Ковачевић Перић, С. 2019. Међународни стандарди рада - Међународна организација рада. У *Радно и социјално право*. Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права. Број 2- Година XXIII Београд.

Ковачевић Перић С. 2018. Перспективе пристојног рада. У *Научно-истраживачки пројекат “Начела добре владавине”*. Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици. Стр. 381-339.

Перишић Н. 2009. *Дискриминација жена на радном месту*. Приручник за потребе инспекције рада. Повереник за заштиту равноправности.

Samuel A. 2002. *Fundamental social rights. Case law of the European Social Charter.* Council of Europe. Strasbourg.

Crompton R. & Brockmann M. 2006. *Class, gender and work-life articulation*, U: Diane Perrons, Colette Fagan, Linda McDowell, Kath Ray, Kevin Ward /Eds./ (2006). *Gender Divisions and Working time in the New Economy. Changing Patterns of Work, Care and Public Policy in Europe and North America.* Cheltenham and Northampton: Edward Elgar Publishing, pp. 103-123;

Урдаревић, Б. 2021. Пружање услуга путем информационокомуникационих технологија. У *Зборник радова “XXI век - век услуга и услужног права”*. Крагујевац. Стр. 125-136.

Правни и остали извори

Устав Републике Србије „Сл. гласник РС“, бр. 98/2006, 16/2022.

Конвенције о правима особа са инвалидитетом која је усвојена резолуцијом Генералне скупштине у децембру 2006. године „Службени гласник РС“, број 42/09.

Закон о забрани дискриминације „Сл. гласник РС“, бр. 22/2009;

Закон о равноправности полова „Сл. гласник РС“, бр. 104/2009;

Закон о раду „Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење;

Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, “Службени гласник РС”, број. 33/2006, 13/2016.

Закон о равноправности полова, „Службени гласник РС”, број 104/09.

Национална стратегија за родну равноправност за период од 2016. до 2020. године са акционим планом за период од 2016. до 2018. године, „Службени гласник РС”, бр. 55/05, 71/05 – исправка, 101/07, 65/08, 16/11, 68/12 – УС, 72/12, 7/14 – УС и 44/14.

Стратегија запошљавања у Републици Србији за период од 2021. до 2026. године „Службени гласник РС“, бр. 18/21 и 36/21- исправка.

Закон о безбедности и здрављу на раду („Службени гласник РС“, бр. 101/05, 91/15 и 113/17 – др. закон).

Остали извори

Притужба због дискриминисања на основу пола, бр. 07-00-252/2023-02 датум: 4.10.2023. године.

Beard protiv UK, ЕСЈП, представка бр. 24882/94, 2001;

<https://www.iloencyclopaedia.org/sr/part-iii-48230/resources-institutional-structural-andlegal/international-governmental-and-non-governmental-safety-and-health>, приступљено 01.09.2023. године.

<http://www.kvalitet.org.rs/bezbednost-i-zdravlje-na-raduzakonske-obaveze-u-srbiji>, приступљено 25.08.2023. године.

Slobodanka KOVAČEVIĆ PERIĆ, Ph.D

Full Professor, University of Pristina in Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

Milica MIDŽOVIĆ

Teaching Assistant, University of Pristina in Kosovska Mitrovica, Faculty of Law

PROTECTION OF EMPLOYEE RIGHTS IN MODERN DEVELOPMENT

- between ideal and reality -

Summary

Human rights and freedoms at work are proclaimed by numerous acts at the international, regional and national level. Although the Republic of Serbia has ratified a number of international conventions and agreements on human rights that guarantee the basic rights of employees, in reality there are still significant challenges that employees in Serbia face - discrimination, abuse at work, non-payment of wages, the worst forms of child labor, labor abuse for an indefinite period of time, non-application of standards in the field of health and safety at work, etc.

The reports of all relevant organizations that deal with the state of human rights at work point to the fact that the rights of employees are in the first place according to the degree of endangerment and violation. It can rightly be said that the position of employees at work is the same as it was at the beginning of the 19th century. In this context, it can be concluded that mechanisms for implementing labor law regulations are often ineffective and reduce human rights at work to *nudum ius*. Given that our country is a pretender to membership of the European Union, it has harmonized and implemented a large number of regulations in order to strengthen the protection of employees. *De facto*, their application and, above all, protection still remains a significant challenge, as a result of which employees face significant obstacles in accessing justice and exercising and protecting their rights.

Therefore, in the paper, the authors try to examine the effectiveness of mechanisms for the implementation of labor law regulations, the impact of technological innovations on working conditions and employment security, as well as the intersection of labor rights with other areas of human rights, such as gender equality and freedom of association, as well as investigate the reasons and causes of the gap between the ideal and the reality of labor rights in Serbia. The aim of the paper is to identify strategies for strengthening legal protection and improving enforcement mechanisms to ensure that all employees enjoy their fundamental human rights and freedoms.

Key words: protection of human rights, labour relations, ideal, reality.