

Мр Слободанка Ковачевић–Перић, асистент Изворни научни чланак*
Правни факултет Универзитета у Приштини
са привременим седиштем у Кос. Митровици UDK: 349.2:331.91(4-672EU)

ДОПРИНОС ПРИСТОЈНОГ РАДА

Апстракт: У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део међународних стандарда рада укључујући и све основне. Практично, пристојан рад је компилација радних стандарда утканих у један сегмент – пристојност рада. У раду је презентован пристојан рад као својеврстан квалитет рада. Наиме, допринос 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. Димензија пристојног рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду). У том смислу, аутор је своје идеје приклонио ставу да је парадигма пристојног рада и његова промоција на националном нивоу услов „human relations“ на раду, културе рада и изградње „здраве“ индустријске демократије. Са таквом основом може се говорити о евроинтегрисању, јер Европска унија, Европа, је много више од хармонизације и координације легислативе и прикључење заједници – то је култура живљења, менталитет рада, дигнитет људских права и слобода (али и свест о обавезама), специфичан склоп интегрисаности, јединственост у различитости, и др.

Циљ рада је да укаже на битне одлике пристојног рада, на његов допринос социјалној правди и социјалном миру, без чијег остваривања на нивоу сваке државе нема социјалне кохезија, на регионалном ни међународном нивоу. Постизање стандарда пристојног рада је, с тога аспекта, не само економски, већ и политички циљ.

Кључне речи: пристојан рад, међународни стандарди рада, домаћај пристојног рада, социјална кохезија, социјална правда, пристојан рад за све у ЕУ.

* Рад примљен: 26.06.2011.

Рад прихваћен: 02.07.2011.

Уводна разматрања

Правни поредак је склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу с позивом на начело *in favor laborem*. Таква интенција 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. Од свог оснивања 1919. године, МОП је усредредила сва залагања ка промовисању права на рад, слободе рада, искорењивању свих облика принудног рада (пре свега дечијег), затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запослењу, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, индустријским односима, и друго. Непрекидно, универзално деловање у међународним односима Међународне организације рада, *de facto* је осцилирало у зависности од политичког и међународног стања у свету. У прошлом веку доминирао је опортунизам према МОП 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 Међународне организације рада 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, по овом схватању, нормативна делатност МОП-а се 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.

Након Филаделфијске декларације из 1944. године у којој је МОП потврдила своје основне циљеве и принципе на којима се базира, Организација доноси још две важне изјаве којима је желела да оснажи и још једном потврди основне постулате, на којима и у циљу којих делује на међународној сцени готово један век, а то су: Декларација о основним принципима и правима на раду из 1998. године и Декларација о социјалној правди у циљу поштене глобализације из 2008. године. Са истом идејом

је промовисана и Агенда пристојан рад.¹ Гоњена стварним, све већим нарушавањем социјално-економских права Међународна организација рада је са концептом пристојан рад дала допринос у екстензији фундаменталних људских права на раду у међународним оквирима. Промовисање идеје пристојног рада, активности које прате програм пристојног рада, агенда пристојан рад у циљу оставривања концепта „пристојан рад за све“ је, према мишљењу аутора, аутентичан одговор МОП-а на тенденциозну маргинализацију њене активности у савременим трендовима глобализације и на глобалне претензије „унижавања“ људских права на раду, доминантно изражене последњих деценија, које су правдане флексибилизацијом радних односа, дерегулацијом, светском економском кризом, и другим чиниоцем.

1. Пристојан рад – социјална кохезија и социјална мир

Суштина парадигме пристојног рада је унапређење 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 универзалан 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. Остале четири димензије односе се на обим и ниво 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, као и социјални учинак.

У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део стандарда МОП-а укључујући и све основне. Практично, пристојан рад је компилација радних стандарда утканих у један сегмент – пристојност

1 Идеја пристојног рада промовисана је на 87. заседању Опште конференције Међународне организације рада, 1999. године. Изворни назив: *ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th, Session, Geneva, June, 1999*, Интернет: <http://www.ilo.org/public/english/standards/reln/ilc87/index.htm> (2011)

рада. Допринос 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. 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.

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. Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена на хуманизацију рада и морализацију 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. 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 узманиравања 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 (међуљудских односа на раду), и уопште глобално стање људских права и слобода исто као с крајем XIX века. У том смислу, неопходно је поштовање минимума међународних стандарда рада (*ILS - International Labour Standards*) развијених под окриљем МОП-а која представљају „праг“ људских права, јер глобална економија захтева јасна правила, којим се осигурава да економски напредак иде руку под руку са социјалном правдом, просперитетом и миром за све. Овај друштвени императив Међународна организација рада поткрепљује изјавом: „*Као што је мир недељив, тако је и правда*“.²

² Из говора са доделе Нобелове награде за мир 1969. године додељене Међународној организацији рада, Интернет: http://nobelprize.org/nobel_prizes/peace/laureates/1969/ (2010)

„Инспирисаност“ Међународне организације рада остваривањем социјалне правде на универзалном плану и данас је несмањеним интензитетом. У неким сегментима деловања, може се рећи, да је социјална димензија њених активности јача него кад је основана. Теза према којој су сва важнија питања већ уређена на међународном плану, супроставља 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.³ Данас су, наведене промене, условљене глобализацијом. Токови глобализације, пре свега, експанзија глобалне економије је у највећој мери трансформисала 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. Оправдано се може закључити да је бурна социјална историја не само изнедрила Међународну организацију рада, већ је, свакако, трасирала њену будућност. Услед односа снага рада и капитала на тржишту рада, регулисање услова рада и социјалних питања одувек је „хронично жариште“ радноправних норми, 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*“.⁴ Залагање за социјалну кохезију је са несмањеним интензитетом изражено и сада, што потврђује изјава Генералног директора Међународне организације: „*Рад за социјалну правду је наша процена прошлости и наш мандат за будућност*“ (Juan Somavia).⁵ Успостављање социјално-економског мира захтева спремност МОП-а да се у сваком тренутку ангажује на ефикасном решавању социјалних проблема. Собзиром 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,

3 А. Билић, Б. Буклијаш, Међународно радно право (Уз посебан осврт на Међународну организацију рада), Сплит, 2006. године, стр. 31.

4 Р. Пешић, Радно право, Научна књига, Београд, 1966, стр. 386.

5 Интернет, <http://www.ilo.org/>... (2010)

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 именовала је свих активности МОП-а. Ослањање на основна људска права од круцијалног је значаја за нормативне инструменте МОП-а. Људска права дају својеврстан дигнитет и потпору, како деловању МОП-а тако и ауторитет заштите права на раду као фундаменталних људских права. Разлог таквом 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 кредибилитет.⁶

Развој Агенде пристојног рада поставља изазов за ефикасност и „убичајено пословање“ Међународне организације рада. Односно, унапређење услова пристојног рада изискује подједнако, и континуитет и иновације у раду МОП-а, у разматрању питања из области рада и односа на раду. 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 прилагођавања 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 њених расположивих ресурса, и то: 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

⁶ 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, илити 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, у вези са радом у међународним и европским радним стандардима, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 184.

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“.⁷

Имајући у виду велику диспропорционалност међу државама услед разлика у привредном и социјалном развоју, политичких прилика, разликама у уставном и законодавном систему, националним потенцијалима, климатским условима, и другим чиниоцима, потребно је утврдити ниво општости универзалних аката, и унификацију у нужном минимуму која би вределе за све, нарочито у погледу фундаменталних права. Снага норми МОР-а није само у унификацији универзалних стандарда, већ и у њиховој флексибилности. Реч је о прилагођавању радних стандарда међународног права промењеним околностима.⁸ 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.⁹ 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.¹⁰ Тако је и са концептом пристојног рада. Универзалност концепта је само начелна. Међутим, компоненте које конституишу пристојан рад, морају се дефинисати сагласно капацитетима и степену развоја сваког друштва. То значи да адекватно реализовање компонената пристојног рада изискује уважавање структуралних и

7 О томе у: „Пристап социјалним правима у Европи: стварно стање“, Савет Европе, објављено у: Ревизија за социјалну политику, Загреб, 2003, бр. 2, стр. 10 и даље.

8 Прописи Међународне организације рада представљају минималне радне стандарде. Од њих је могуће одступити у корист радника. Такав пристап је традиционалан у радном праву и фундаменталном принципу на којем базира – *In favorem laboratoris*.

9 О томе више: А. Петровић, Међународни стандарди рада, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009, стр. 36 и 37.

10 А. Петровић, нав. дело, стр. 90.

институционалних различитости држава, чиме се олакшава универзалан приступ ка свету рада. Корак ка том циљу је „корак од хиљаду миља“. Ово је последица јаза у примени права услед институционалних или практичних тешкоћа, или недостатка потребних ресурса.¹¹ Уопште, стратешка политика у промоцији пристојног рада на међународном нивоу, мора се базирати на „пристојном раду за све“. Узор пристојног рада је универзална тежња. 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. Циљеви пристојног рада имају вредност уколико се реализацију кроз цео спектар институционалне и развојне различитости.¹² Само таква парадигма испуњава стандарде пристојног рада.

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; да је систем који се позива на принципе који су повезани – потичу и кореспондирају са стандардима – ефективно недефинисан; затим бујица волунтаризма (*ethos voluntarizma*) 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.¹³ Такав режим је захтевао хитне реформе, као што је чвршће везивање „принципа“ за релевантне стандарде МОП, 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

11 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. 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/... (2011)

12 D. Ghai, Decent Work: Universality and diversity, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006, стр. стр. 4.

13 Philip 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.

билатералних и регионалних механизма који се позивају на принципе МОП и саму Декларацију, и адекватна финансијска улагања за већу приврженост правима радника, 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.¹⁴ Агенда Пристојан рад је, свакако помирила све ове захтеве.

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.¹⁵ 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. Другим речима, 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 изузетка, 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“.¹⁶ 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-а, пре свега, фундаментални 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

14 Нав. дело, стр. 521.

15 Доступно на, Интернет: www.ilo.org/global/About_the_ILO/... (2011)

16 Б. Шундерић, Социјално право, Правни факултет у Београду, Београд, 2009, стр. 62 и 63.

концентрацији моћи која води опасном заоштравању конфликта – и друштвеним потресима.¹⁷ 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. Пристојан рад (од идеје – до универзалног циља)

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. На регионалном плану, може се рећи да је највећи допринос у реализацији пристојног рада постигнут у оквиру Еврпске уније. Пружање подршке Агенди пристојног рада, резултат је *залагања на нивоу ЕУ за дугорочни развој који почива на „уједначеном економском расту и на стабилности цена, друштвеној привреди високе тржишне конкурентности, која доприноси пуној запослености и друштвеном непретку, високом нивоу заштите и побољшању животне средине“*.¹⁸ 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 Ревидираном лисабонском стратегијом из 2005. године. Лисабонска стратегија из 2000. године представља договор челника влада и држава чланица ЕУ о заједничком стратешком деловању, с циљем „да Европска унија до 2010. године постане најконкурентнија и најдинамичнија економија света утемељена на знању, способна за одржив раст с већим бројем и квалитетнијим радним местима те већом социјалном кохезијом“.¹⁹ Један од стратешких стубова на којима почива стратегија (поред економије и екологије), је социјални стуб. Социјални стуб је

17 А. Молнар, Основна права човека и распад Југославије, наведено према: Б. Шундерић, нав. дело.

18 Устав Европске Уније, члан I-3: Циљеви Уније. О томе у: М. Јањевић, Устав Европе, Службени гласник, Београд, 2005.

19 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. О Лисабонској стратегији из 2000. године и Ревидираној лисабонској стратегији из 2005. године, Интернет: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/ (2010)

конципиран тако да модернизује европски социјални модел улагањем у људске потенцијале и борбом против социјалне искључености.

Значајан корак у реализацији наведених циљева, и битан за изградњу платформе за перспективу пристојног рада направљен је инкорпорирањем *Повеље о основним правима у Европској унији* из 2000. године (Повеља из Нице) у Устав Европске уније. Повеља је 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 базирају прокламована права у Повељи из Нице (у даљем тексту Повеља). Повеља забрањује дискриминацију, прокламује начело једнакости мушкараца и жена, 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, 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. Она продубљују права, слободе и вредности уткане у Устав Европе.

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“*,²⁰ 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

20 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.

усваја: Резолуцију о промоцији пристојног рада за све,²¹ и низ пратећих Резолуција као платформу у развоју односа који генеришу пристојан рад: Резолуцију о заједничким принципима о флексибилности,²² Резолуцију о корпоративној друштвеној одговорности,²³ Резолуцију о модернизацији права, и др.²⁴ Европа заиста показује вођство за круцијална питања у круцијалном тренутку.²⁵

Настојања на нивоу Уније, усмерена ка стварању одрживих услова живота и рада су нарочито битна ако се има у виду оцена Конфедерације европских синдиката (*European Trade Union Confederation*) да многи европљани данас немају пристојан рад.

Европска фондација за унапређење животних и радних услова (*European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*), у свом четвртом извештају о радним условима у Европи (*Fourth European Working Conditions Survey*) је оценила да радна популација жели пристојан рад. 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.²⁶

Да су наведене тенденције на нивоу Уније више од идеје, указују бројне Директиве (Упутства)²⁷ којима се детаљније разрађују поједина

21 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.

22 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.

23 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.

24 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.

25 Изјава Фридрих Батлера (Friedrich Buttler) регионалног Директора МОП-а за Европу и Централну Азију на конференцији „Промовисање Пристојног рада у свету: Допринос ЕУ“ у организацији Европске комисије, децембра 2006, Интернет: http://webdev.ilo.org/global/About_the_ILO/.../index.htm (2010)

26 О томе више: www.etuc.org/...(2011)

27 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 децем раду; Директива 91/338 ЕЕС која допуњује мере за побољшање безбедности и заштите здравља на раду радника у радном односу на одређено време, и тд.

елементарна права и слободе људи, што је само додатна конституента у ангажовању Уније у перспективи пристојног рада.²⁸ Такав ангажман је пут ка социјално праведној заједници. 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. Рад у области превенције и заштите здравља на раду радника у Европској унији, односно основни принципи дати су у Директиви 89/391/ЕЕЗ.²⁹ Сигурно и здраво радно окружење је есенцијалан елемент квалитета рада за грађанство Уније. 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. У том циљу Европска унија је усвојила „Стратегију о здрављу и сигурности на раду 2007-2012“ („EU health Strategy on Health and safety at Work 2007-2012“),³⁰ и поставила као петогодишњи циљ смањење професионалних несрећа за четвртину, односно за 25%

28 У оквиру ЕУ делују институције (кунитарне 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.

29 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, p. 1-8.

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

широм Уније до 2012. године.³¹ Стратегија ЕУ на редукацији несрећа на раду обухвата низ активности у Европи на националном нивоу, у следећим главним сегментима: 1) 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; 2) 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; 3) 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; 4) боље утврђивање и процену потенцијално нових ризика више путем истраживања, размена знања и практичну примену резултата.

Залагање за идеју социјалне кохерентности, друштвене инклузије, затим економска одрживост, стварање нових радних места, побољшање образовних и стручних перформанси, једнака доступност и приступ тржишту рада на нивоу Европске уније иновирани су и потврђене Смерницама за политику запошљавања у државама чланицама тзв. „Интегрисане смернице Европа 2020“. 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 позитивног одјека у доприносу пристојном раду за све на нивоу Европске уније.

Уместо закључка

Друштвени је императив да су социјално-економска права повезана са социјалном правдом и неодвојива од социјалног мира. Сходно томе, права човека на раду оличена у међународним стандардима рада не могу се релативизирати, унижавати правдањем трендовима глобализације, рецесијом, и слично. 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

³¹ Доступно Интернет: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&landId=en> (2011)

„праг људских права“. Поспешити културу људских права једне државе (нарочито фундаменталних принципа и права на раду), подразумева рад на изградњи друштва које је наклоњено цивилизацијским вредностима и постулатима прокламованих људских права од стране међународне заједнице. Овај захтев се данас актуелизује кроз програм пристојног рада. Практично пристојан рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду). Промоција пристојног рада на међународном плану у циљу постизања пристојног рада за све, је платформа ка социјалној обојености глобализације.

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. Иапуњење захтева пристојног рада је неисцрпно гротло комплексних фактора, који се могу анализирати само са аспекта холизма. Насупрот цивилизацијским успонима, савремени друштвени токови су „легло“ угрожавања основних права човека. Фундаментална права на раду, радни стандарди и социјална правда леже на маргинама. У XXI веку све више људи широм света имаће флексибилне радне животе, сасвим супротно нормама двадесетог века. Њихов учинак биће продуктиван и ефикасан 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. Као растућа потреба радног човека данашњице, испуњење захтева пристојног рада је изазов савременог радног законодавства, као и за оне који формирају политику, тако и послодавце, синдикате, радноправне теоретичаре.

Разматрање теме пристојног рада има значајан допринос у погледу перспективе пристојног рада у Републици Србији. Према је немогуће говорити о перспективи димензија и компонената једног стандарда када је, у стварности, пристојан рад имагинација за већи део становништва Србије (незванично је око 1,5 милион незапослених). 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 што је плод неуспелих приватизација. На таквим темељима формира се „сиров“ менаџмент, недорастао вредностима тржишне привреде, који „влада“ над запосленима уместо да управља људским ресурсима. Све то доприноси нарушавању међуљудских односа и патологији комуникације на раду, бројним штрајковима. 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* развоју индустријске демократије. С обзиром да је Србија претенд на чланство Европске уније, богата регулатива Уније може послужити за хармонизацију и кординацију домаће легислативе. За доследну примену стандарда пристојног рада, нужно је ускладити и аформисати институције које ће надzirати 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.

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/> (2011)

Alston, P, Core Labour Standards' and the Transformation of the International Labour Rights Regime, European Journal of International Law (2004), Vol.15, Issue 3.

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

Ghai, D, Decent Work: Universality and diversity, у: Decent Work: Objectives and Strategies, International Labour Office Geneva, 2006.

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.

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.

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.

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.

European Works Council, European Trade Union Confederation, Интернет: <http://www.etuc.org/>(2010)

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> (2011)

International Conference of Labour Statisticians, 18th, Geneva, 24. November-5. December 2008. Интернет: www.ilo.org/global/statistics-and-databases/meeting-and-events/ (2011)

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

Јашаревић, С, Социјално-економска права, у вези са радом у међународним и европским радним стандардима, Радно и социјално право, Београд, бр. 1/2008.

Лисабонска стратегија из 2000. године и Ревидирана лисабонска стратегија из 2005. године, Интернет: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/ (2010)

Петровић, А, Међународни стандарди рада, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009.

Пешић, Р, Радно право, Научна књига, Београд, 1966.

„Приступ социјалним правима у Европи: стварно стање“, Савет Европе, објављено у: Ревизија за социјалну политику, Загреб, 2003, бр. 2.

„Промовисање Пристојног рада у свету: Допринос ЕУ“ у организацији Европске комисије, децембра 2006, Интернет: http://webdev.ilo.org/global/About_the_ILO/.../index.htm (2010)

Мр Слободанка Ковачевић-Перић, Допринос пристојног рада, Радно и социјално право, стр. 13-30, XV (1/2011)

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.

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

Шундерић, Б, Социјално право, Правни факултет у Београду, Београд, 2009.

*Slobodanka Kovačević-Perić, LLM, Assistant Lecturer
Faculty of Law in Priština, temporarily seated in Kosovska Mitrovica*

CONTRIBUTION OF THE DECENT WORK

Summary

The notion and concept of the decent work implies majority of international standards, including all the basic ones; in essence, decent work compiles working standards enveloped in one overall layer – the decency of work. This paper presents the concept of decent work as a particular quality of work. The contribution of the concept of decent work is that the overall quality of work is significantly raised, in terms of working conditions, working relations and the totality of working engagement, with the application of wide range of international working standards. Decent work integrates international working standards and basic human rights (fundamental principles and basic rights). In that sense, the author is prone to the idea that the paradigm of decent work and its promotion at a national level are a condition for human relations involved in the culture of work and building of a new “healthy” industrial democracy. Based on that, follows the discussion about the EU integration, since the EU standards are much more than just legal harmonization; the EU principles represent specific culture of living, mentality of work, dignity of human rights and freedoms, the awareness about obligations, specific integration, uniqueness of difference, etc.

The aim of work is to point out to important features of decent work, its contribution to social justice and social peace, without which in any country there would not be social cohesion, neither at a regional, nor international level. Applying the standard of decent work is therefore not only economic, but also a political goal.

Key words: *decent work, international working standards, range of decent work, social cohesion, social justice, decent work for all in the EU.*