

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

Издавачи

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије
Институт за упоредно право

За издаваче

Проф. др Бојан Урдаревић, редовни професор Правног факултета у Крагујевцу
Проф. др Јелена Ђеранић Перишић, директор Института за упоредно право Београд

Главни и одговорни уредник

Проф. др Слободанка Ковачевић Перић, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

Заменик главної и одговорної уредника

Доц. др Александар Антић, Правни факултет у Крагујевцу

Секретар часописа

Асс. др Јована Мисаиловић, Правни факултет у Крагујевцу

Технички уредник

Асс. Милица Мишовић, Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

Чланови редакционој одбора из земље

Проф. др Предраг Јовановић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Новом Саду; проф. др Радоје Брковић, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу; проф. др Сенад Јашаревић, редовни професор Правног факултета у Новом Саду; проф. др Горан Обрадовић, редовни професор Правног факултета у Нишу; проф. др Љубинка Ковачевић, редовни професор Правног факултета у Београду; проф. др Атила Дудаш, редовни професор Правног факултета у Новом Саду; др Александра Рабреновић, виши научни сарадник Института за упоредно право; др Марио Рељановић, виши научни сарадник Института за упоредно право; доц. др Филип Бојић, доцент Правног факултета у Београду; доц. др Дарко Божичић, доцент Правног факултета у Новом Саду; доц. др Марија Драгићевић, доцент Правног факултета у Нишу; доц. др Мила Петровић, доцент Правног факултета Универзитета Унион у Београду

Чланови редакционој одбора из иностранства

Stefano Bellomo, professor at the University of Sapienza, Italy; Jaime Cabeza Pereiro, professor at the University of Vigo, Spain; Željko Mirjanić, professor at the University of Banja Luka, Republic of Srpska; Todor Kalamatiev, professor at the University of „Sv. Kiril i Metodij“ Skopje, North Macedonia; María Elisa Cuadros Garrido, professor at the University of Murcia, Spain; Beryl ter Haar, professor at the University of Warsaw (Poland) and the University of Groningen (Netherlands); Attila Kun, professor at the Károli Gáspár University Budapest, Hungary; Helga Špadina, associate professor, Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Croatia; Valentina Franca, associate professor, University of Ljubljana, Slovenia; Fabrizio Ferraro, associate professor, University of eCampus, Italy; Luka Mišić, assistant professor at the University of Ljubljana, Slovenia; Avi Zamir (Ret.), PhD, Arbiter and Mediator at (A. Gabrieli & CO.), Tel Aviv, Israel

Штампа

ЈП Службени гласник, Београд

Тираж

200

Контактни уредништва

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара Марковића 79/1
тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154
e-mail: office@radno-pravo.org
<https://radno-pravo.org>

ISSN 1450-5800

УДК 349.2+364

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ

РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

САДРЖАЈ

1. Проф. др Предраг Јовановић
РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА „РАЊИВИХ“
КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ: ИЗАЗОВИ И РЕШЕЊА
(са посебним освртом на рад деце/младих и запослених
са инвалидитетом) 7
2. Проф. др Сенад Јашаревић
ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА НА РАДУ
У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ 37
3. Проф. др Љубинка Ковачевић
СПОР О МОГУЋНОСТИ ЗАШТИТЕ ПРАВА НА ШТРАЈК
ПОД ОКРИЉЕМ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА 59
4. Проф. др Слободанка Ковачевић Перић
Асс. Милица Миџовић
ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА И ТРЖИШТЕ РАДА 83
5. Марио Рељановић
Александра Васиљевић
ПОЈЕДИНИ ИЗАЗОВИ УРЕЂЕЊА РАДНОПРАВНОГ
ПОЛОЖАЈА АДВОКАТСКЕ ПРОФЕСИЈЕ..... 103
6. Darko Božičić, LL. D.
REGULATION OF PLATFORM WORK IN
THE EUROPEAN UNION 119
7. Mila Petrović, Ph.D.,
WHAT IS TRULY ESSENTIAL? RETHINKING THE RIGHT
TO STRIKE AND PUBLIC INTEREST IN SERBIA 131
8. Др Ива Тошић
COMPLIANCE OFFICER КАО СТАЛНО
ЗАПОСЛЕНИ – ЗА И ПРОТИВ..... 155

9. Др Јована Рајић Ђалић
Александар Михајловић
ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА НА РАДУ: У ЗАПОШЉАВАЊУ,
ПРИЛИКОМ НАПРЕДОВАЊА И У ПОГЛЕДУ ПРЕСТАНКА
РАДНОГ ОДНОСА – ОПШТИ ОСВРТ 171

10. Др Јована Мисаиловић
НОВЕ ФОРМЕ РАДА СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА
РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА 189

Преїледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2501_01

Проф. др Предраї Јовановић**

Редовни професор Правної факултетїа Универзитетїа у Новом Саду,
у пензији

РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА „РАЊИВИХ“ КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ: ИЗАЗОВИ И РЕШЕЊА (с посебним освртом на рад деце/младих и запослених са инвалидитетом)

Апстракт: 'Рањиве' зайослене карактеришу специфичне разлике у односу на остале зайослене и којима је потребна додатна подршка, односно раднојравна заштита како би се изједначили у шансама за остваривање и заштити њима припадајућих радних права. Ту спадају млади зайослени и деца која раде, с обзиром на њихов узраст и неискуство као и с обзиром на њихову потребу да се школују; инвалиди, с обзиром на њихову умањену или потпуно изубљену радну способност; жене с обзиром на њихову улогу у биолошкој репродукцији сивановништва (шрудноћа, рађање, дојење и нећа девети) и с обзиром на принцип забране дискриминације у односу на мушкарце; сиварија лица, с обзиром на умањење виталних функција појединих делова тела и органа што резултира, у крајњој линији умањењем радних способности од којих зависи проналажење зайослења, сивабилности и шрајности зайослења. Најрањивији међу њима јесу деца и млади збој њихове истовремене двоструке рањивости: неискуство и мале моћности приознавања и заштите од ризика који неминовно праће сваки рад, као и потреба (или чак и обавеза) за образовањем на одређеним нивоима (основно/елементарно и средње/стручно образовање). Код инвалида је дошло до умањења или чак губитка радне способности што је основна претпоставка заснивања, односно шрајања радној односа. Зайо је овим категоријама рањивих у раду дашо централно место, а у светлу мноштва раднојравних мера њихове посебне заштите у међународном и нашем праву. Све ово посматрано је из угла потребе за хармонизацијом нашеј права с међународним и европским радним правом.

* Рад примљен: 19. 7. 2025.

Рад прихваћен: 10. 8. 2025.

** Имејл: pjovanovic2@gmail.com

Кључне речи: 'рањиви запослени', деца/млади на раду, инвалиди на раду, међународни/евројски стандарди раднојравне заштите деце/младих на раду, инвалиди рада

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Историјат радног права започиње радноправном заштитом тзв. осетљивих, рањивих категорија запослених (деце, младих, инвалида, жена, старијих). У најширем смислу, рањивост или осетљивост једног лица (вулнерабилност)¹ јесте својство које се везује за поједине друштвене групе, које карактеришу специфичне разлике у односу на доминантну популацију и којима је потребна додатна подршка како би се могле равноправно укључити у животне токове заједнице. То су групе које су највише изложене утицају штетних фактора, имају најмање шансе за преживљавање и најлошији квалитет живота (нпр. незапослени млади, запослене мајке с децом, особе са инвалидитетом, радници мигранти и сл.).² Под рањивошћу запосленог, у радном праву, можемо сматрати такво психофизичко и социјално својство, као и стање њему припадајућих људских/социјалноекономских права у вези са радом, по основу ког је запослени изложен већем ризику у односу на друге запослене, нарушавање његовог психофизичког и социјалног стања, као и корпуса њему припадајућих људских/социјалноекономских права, али и перспективе очувања, унапређивања и развоја таквог стања.

СРБИЈА	СЛОВЕНИЈА	ЕНГЛЕСКА	АУСТРАЛИЈА
Деца и млади	Деца и млади	Деца и млади	Жене
Жене	Стари	Стари	Стари
Стари	Особе с инвалидитетом	Особе с инвалидитетом	Особе с инвалидитетом
Особе с инвалидитетом	Сезонски радници	Особе са менталним хендикепом	Особе са менталним хендикепом
Особе с менталним хендикепом	Наркомани	Други (бескућници, самохрани родитељи...)	Наркомани
Други (бескућници, самохрани родитељи...)	Жртве насиља		Жртве насиља

1 Енгл. *vulnerability* – рањивост, повредљивост, фиг. слабост, неотпорност.

2 В. Стамболовић, *Рањиве друштвене групе и социјална медицина*, Медицински факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012.

	Незапослени, социјално и здравствено искључени		Незапослени, социјално и здравствено искључени
	Други (бескућници, самохрани родитељи...)		Избеглице
			Други (бескућници, самохрани родитељи...)

Табела: Рањиве друштвене групе³

Рањивим лицима теже су доступни фактори самоостваривања, као што су образовање, посао, здравствени и културни ресурси, социјална подршка итд. Све то за последицу има пет видова осујећености: финансијска осујећеност (сиромаштво); статусна (неприступачност животних стандарда својствених одговарајућој заједници); социјална (искљученост из друштвених токова заједнице); развојна (умањене или одсутне могућности за испољавање и развој личних потенцијала); експресивна осујећеност (умањене или одсутне могућности исказивања сопствених ставова и мишљења).⁴

Свакако, најважнија сфера самостваривања свих људи, а посебно рањивих, јесте сфера рада, јер је највећи број људи упућен на рад као једину опцију обезбеђивања услова за нормалан живот, тј. за живот у свим наведеним видовима самоостваривања човека.

Појам рањивости није експлицитно одређен нити у међународним нити нашим правним документима, осим (посредно) у Директиви ЕУ 94/33,⁵ када су у питању млади на раду. О томе више у тексту који даље следи.

У смислу напред реченог, међу најрањивије запослене, већ традиционално (сведочи историја радног законодавства), а и данас (сведочи актуелно међународно и европско радно законодавство), спадају деца, односно омладина, особе са инвалидитетом, жене и стари. Најрањивији међу рањивима, објективно гледано – с обзиром на њихова психофизичка својстава и место и третман у нашем постојећем радном законодавству јесу деца, односно млади и особе с инвалидитетом. Зато ће њима и бити посвећен овај рад.

Жене као „рањива“ категорија запослених, у смислу специфичне радноправне заштите с обзиром на њихову улогу у биолошкој репродукцији становништва (трудноћа, рађање, дојење и нега детета), по нашем мишљењу,

3 *Ibidem.*

4 *Ibidem.*

5 Council Directive 94/33EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, *Official Journal of the European Union*, L 216, 20. 8. 1994.

уживају адекватну заштиту у нашем законодавству из перспективе међународног и европског права. То бисмо исто рекли и за њихову заштиту гледано из угла принципа забране дискриминације у односу на мушкарце, у сфери запошљавања и рада.

Што се тиче старијих запослених, њихова посебна радноправна заштита није посебно развијена нити у међународном, нити у нашем праву. Старост, као животно стање у каснијим годинама живота за које се везује одговарајућа радноправна заштита, обично се среће у сфери забране дискриминације у области запошљавања и остваривања права по основу запослености и у сфери афирмативних мера (тзв. позитивне дискриминације) у истим областима. На пример, према Закону о раду (члан 18)⁶ забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених с обзиром, између осталог, и на старост. Старост као својство запосленог, у истом Закону, даље се посебно не третира и не узима као основ за посебну радноправну заштиту, осим спорадично и посредно. На пример, сасвим су легитимне мере, предвиђене у програмима подршке запошљавању при Националној служби за запошљавање и у њеним филијалама,⁷ стимулисања приликом запошљавања старијих незапослених лица; у смислу могућности запошљавања старијих лица на одређено време у трајању дужем од 24 месеца – на период од пет година ако том старијем лицу толико недостаје за остваривање права на старосну пензију сходно прописима о пензијском и инвалидском осигурању (Закон о раду – ЗОР, члан 37. став 3. тачка 5); у смислу рада на тешким и опасним пословима где се мора водити рачуна о психофизичким способностима и о животном добу запосленог (члан 82. ЗОР-а); у смислу могућности продужавања радног односа и након навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања (члан 175. став 1. тачка 2. ЗОР-а) и слично.

Посебне облике радноправне заштите по основу старости срећемо у области права социјалног осигурања и то у свим гранама тог осигурања. На пример, у области осигурања за случај незапослености, право на новчану накнаду за време незапослености, као основно право – најдуже могу остваривати управо старија лица и то 24 месеца од дана престанка радног односа, уколико им недостаје до две године до испуњења првог услова за остваривање права на пензију у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању (члан 72. Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености);⁸ у области обавезног здравственог осигурања као осигураници узимају се и лица старија од 65 година у својству „других лица“ која су изједначена са осигураницима из радног односа, предузетницима и пољопривредницима (чл. 14. и 16. Закона о

6 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука Уставног суда (УС), 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

7 Национална служба за запошљавање сваке године расписује конкурс за одређене програме подршке запошљавању (обично старијих од 50 година), укључујући, тим поводом, и финансијску помоћ за послодавце.

8 Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 49/21.

здравственом осигурању);⁹ у области пензијског и инвалидског осигурања примарни социјални случај за који се везују основна права из тог осигурања јесте старост, изражена у годинама живота, као основ за остваривање тих права.

2. РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ

Рањивост деце/омладине јесте специфично својство тих лица узроковано њиховим узрастом и потребом или обавезом стицања основног образовања, сходно националним прописима. Млади (деца и омладина) треба да буду на првом месту код социјалноправних разматрања положаја људи на тржишту рада, јер су посебно рањиви.¹⁰ То рађа потребу и у међународном и у националном праву да им се обезбеде посебне мере њихове заштите при запошљавању и раду, како их њихова рањивост не би довела у неповољан положај у односу на остатак оних који раде. Тумачећи одредбу члана 7/1 Директиве 94/33, могло би се рећи да је рањивост младих људи такво својство које настаје услед недостатка њиховог искуства, непостојања свести о постојећим или потенцијалним ризицима или чињенице да они још нису потпуно сазрели. Као последица тога, млади људи су изложени специфичним ризицима за њихову сигурност, здравље и развој, те се овом одредбом Директиве државе обавезују да младе људе заштите од таквих ризика. У смислу заштите младих људи, државе чланице треба да забране њихово запошљавање на одређеним пословима.¹¹

Рад младих (деце и омладине) већ традиционално привлачи пажњу у сваком друштву и у свим временима, јер, као што рекосмо, у питању је изузетно и на посебан начин осетљива (рањива) категорија људи.¹² По природи ствари постоји потреба да се посебном заштитом деце и младих обезбеди вишеструки ефекат: заштитити их због њихове осетљиве психофизичке конституције која је у развоју (незрелост); заштитити их због њима својствених специфичних ризика (неискуство и неспособност препознавања опасности и ризика који прате рад); истовремено омогућити им да успешно остваре своје право и испуне обавезу одговарајућег образовања (основног и, евентуално, средњег стручног образовања, сходно националним прописима), а које им је неопходно за улазак у свет одраслих и свет рада. Те аспекте потребе за посебном

9 Закон о здравственом осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23.

10 Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague – London – Boston, 2000, стр. 282.

11 Ову забрану запошљавања младих људи не треба мешати са забраном рада деце у смислу члана 4. Директиве, јер су „млади људи“ и „деца“ различити појмови са различитим облицима заштите. О томе више у нашем раду: „Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих“, *Радно и социјално право*, бр. 1/19, стр. 1–27.

12 Прве норме заштитног радничког законодавства (почетак и прва половина IX века) односиле су се на заштиту дечјег рада и рада младих (Енглеска, Француска, Немачка), в.: П. Јовановић, *Радно право*, осмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2018, стр. 39.

заштитом деце и младих не срећемо код радноправне заштите других рањивих категорија лица (стари, жене и особе с инвалидитетом). Код ових других рањивих категорија, не срећу се *вишеструки* и *истовремено* присутни разлози потребе за њиховом посебном радноправном заштитом (стари се штите због старости која умањује радне способности и излаже их ризику губитка запослења или тешког проналажења запослења; жене се штите због њихове биолошке улоге у репродукцији становништва – трудноћа, порођај, дојење и нега детета; особе са инвалидитетом због недостатака или трајних промена у њиховом здравственом стању и последичне инвалидности која резултира умањењем или губитком радне способности што угрожава стабилност њиховог запослења).

У праву Србије, што се тиче деце (лица испод 15 година живота) њихов рад је забрањен, осим у изузетним случајевима. Изузетни случајеви могу се везати за практичну обуку предвиђену програмом школског образовања, сходно прописима у области образовања и васпитања, нпр. рад у оквиру ученичких задруга, затим – обављање одређених активности у сфери културе (филм, музика, сликарство) и оглашавања (рекламирање, манекенство), сходно прописима (законски и подзаконски акти) који регулишу ове области. Међутим, у свим овим случајевима недостаје прецизна регулатива у погледу правне форме и услова за ангажовање деце. Такође, што је још важније, изостаје дефинисање лакших послова на којима деца могу радити и услова под којима могу радити, у смислу одговарајућих међународних докумената (Конвенција МОП-а бр. 138,¹³ поменуте Директиве ЕУ 94/33). Ово последње ја важно и ургентно, јер актуелни Закон о раду не познаје појам детета у смислу наведених међународних докумената, од којих нас неки обавезују – Конвенција МОП-а бр. 138, нити обезбеђује платформу за подзаконску регулативу у смислу дефинисања тог појма, те регулисања случајева и услова под којима деца могу радити. Зато упућујемо на пројекат који је на ту тему радила МОП у сарадњи с Канцеларијом МОП-а у Београду и ресорним министарствима Владе Србије, од пре неколико година, што је резултирало изградом Нацрта уредбе о лакој раду за децу.¹⁴

Сходно Закону о раду, рад младих (малолетници – лица од 15. до 18. године живота) допуштен је на одређени начин и под одређеним условима у погледу минималних година за заснивање радног односа – 15 година живота (члан 24. став 1), те у погледу додатних услова – сагласност родитеља и мишљење лекара (члан 25), као и у погледу трајања радног времена (до 35 сати недељно и не дуже од осам часова дневно – члан 87), те уз апсолутну забрану прековременог рада и прерасподеле радног времена, као и релативну забрану ноћног рада

13 Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82.

14 Пројекат МАП – 16 „Мерење, дизање свести и политика укључивања како би се убрзале радње против деце радом и принудног рада“, рађено под окриљем Међународне организације рада, Женева, 2019/2020.

(ноћни рад је изузетно дозвољен и под одређеним условима у појединим делатностима и у случају више силе – члан 88). Млади не могу радити на опасним и штетним пословима (рад са штетним зрачењем, отровима, канцерогеним материјалима), као и на тешким пословима (тежак физички рад, рад под земљом, под водом, на великим висинама – члан 84).¹⁵ Приметно је, међутим, да Закон о раду пропушта могућност да обогати заштиту младих запослених и одредбама о повољнијим условима за остваривање појединих права унутар одређених радноправних института. Зато ћемо посебну пажњу посветити изазовима и могућим решењима по овим питањима у тексту који следи.

Дакле, Закон о раду, као системски и *lex generalis* акт којим су регулисана питања из предмета Конвенције бр. 138, која нас обавезује, као што рекосмо не познаје појам „детета“, већ у одредбама у којима се говори о минималним годинама за заснивање радног односа и одредбама у којима се говори о додатним условима за заснивање радног односа малолетника помиње се израз „лице“. У одредбама у којима се говори о заштити тих лица у погледу забране рада на тешким и опасним по здравље пословима, насловљеним као „заштита омладине“, помиње се израз „запослени млађи од 18 година“. Дакле, запослени млађи од 18 година јесу омладина, што је у духу Конвенције бр. 138. Међутим, нормативним тумачењем произилази да су и у смислу Закона о раду деца особе којима, с обзиром на узраст, није допуштено заснивање радног односа (особе млађе од 15 година).

Одређену термилошко-појмовну „збрку“ срећемо и у самом Уставу Републике Србије.¹⁶ Наиме, према члану 66. став 4. Устава, „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“. Дакле, овде се под „децом“ подразумевају лица која су млађа од 15 година живота и као таква не могу бити запослена. Међутим, произилази, такође, да су деца и лица у животном добу од 15 до 18 година која могу бити запослена на пословима који нису штетни по њихово здравље или морал. С друге стране, Устав (члан 60. став 5) „омладини“ омогућује посебну заштиту на раду и посебне услове рада, у складу са законом, што значи да Устав назива омладином лица између 15. и 18. године (јер тим лицима дозвољава заснивање радног односа и на њих се односи право на посебне услове рада у радном односу и посебну заштиту на раду), док у члану 66. став 4. та иста лица назива „децом“. Сем овог термилошко-појмовног питања, како смо и раније указивали,¹⁷ може се поставити и једно важније питање – зашто Устав разликује права деце у вези с њиховим запослењем и радом (из члана 66. став 4), од њихових других права (члан 38.

15 Додатно консултовати – Уредбу о одређивању опасног рада за децу, „Службени гласник РС“, број 53/17; Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих, „Службени гласник РС“, број 102/16.

16 Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, број 98/06.

17 В.: П. Јовановић, „Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих“, *Радно и социјално право*, бр. 1/19, стр. 13.

– право на држављанство; члан 64. – право на лично име, заштиту од психичког, физичког, економског и другог искоришћавања итд.), у погледу њиховог „квалифетива“, јер права из члана 66. став 4. не сматрају се апсолутно заштићеним правима у смислу члана 202. Устава. Наиме, према члану 202. Устава, у случају ванредног или ратног стања дозвољена су одступања од људских права зајемчених тим уставом, те и од права из члана 66. став 4. – да је забрањен рад деци млађој од 15 година, те да деца млађа од 18 година не могу радити на штетним пословима по њихово здравље или морал, а нису дозвољена одступања од права детета из чл. 38. и 64. С друге стране, права из члана 66/4 (забрана рада деце млађе од 15 година и забрана њиховог рада на пословима штетним по њихово здравље или морал) налазе се у узрочно-последичној вези с правом детета да буде заштићено од економског и сваког другог искоришћавања из члана 64/3 Устава, јер кршење права из члана 66/4 извесно води и кршењу права из члана 64/3. Дакле, права из члана 66/4 *треба да уживају исту заштитиу као и права из члана 64/3.*

Даље, према Закону о младима (члан 3. тачка 1),¹⁸ омладина или млади јесу лица од навршених 15 до навршених 30 година живота. Овде је дат широк старосни распон за појам млада лица, јер овај закон представља најопштији правни оквир друштвене бриге о деци с циљем да обухвати што шири круг тих лица, али без конкретних правних решења у погледу запошљавања младих и њихове заштите на раду.

Европско радно право нарочито промовише принцип заштите младих на раду и у вези с радом. Ревидирана Европска социјална повеља,¹⁹ најпре, принципијелно предвиђа: да деца и омладина имају право на посебну заштиту од физичких и моралних ризика којима су изложени (Део I, тачка 7); да деца и омладина имају право на одговарајућу социјалну, правну и економску заштиту (Део I, тачка 17); сви радници имају право на достојанство на раду (Део I, тачка 26); да свако има право на заштиту од сиромаштва и социјалне искључености (Део I, тачка 30); затим предвиђа конкретније мере заштите: да деца и омладина имају право на ефективну заштиту у смислу одређивања минималних година за пријем на посао – 15 година, уз изузетак за децу која се запошљавају на лаким пословима који не штете њиховом здрављу, моралу и образовању, да деца која подлежу обавезном школовању не буду запошљавана уколико би их то ометало у образовању, те да на опасним и нездравим пословима не могу радити млађи од 18 година, нити могу да раде ноћу, да имају краће радно време, да подлежу редовној здравственој контроли (члан 7. Повеље); да државе предузму мере којима ће осигурати помоћ, образовање и обуку деци која им је потребна, мере за заштиту деце и омладине од запостављања и искоришћавања, да обезбеде деци и омладини бесплатно основно и средње образовање, као и да охрабрују редовно похађање наставе (члан 17.

18 Закон о младима, „Службени гласник РС“, бр. 50/11 и 50/116 – др. закон.

19 Ревидирана Европска социјална повеља, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09.

Повеље). Треба имати у виду и оне одредбе Повеље које говоре о праву на организовање и колективно преговарање (чл. 5. и 6. Повеље), јер оне представљају полазиште за трипартитне консултације (између државе, удружења послодаваца и радника), као метода у имплементацији стандарда о безбедности и здрављу на раду.

Европска унија (ЕУ) је, међу осталим директивама које се непосредно или посредно тичу безбедности и здравља на раду свих лица која раде, својим директивама – Директивом 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду и Директивом 94/33/ЕЗ о заштити младих људи на раду,²⁰ показала да је у погледу заштите на раду (посебно младих) у предности у односу на остатак света. Свакако, најважнији документ ЕУ у вези са заштитом младих на раду јесте Директива 94/33. Зато ћемо, у духу потребе за хармонизацијом нашег радног права са европским радним правом, овој директиви посветити посебну пажњу, у светлу које има пуно изазова/недоречености у нашем радном законодавству.

Најпре, у самој Директиви 94/33, у преамбули, наводи се да она представља конкретан и важан корак у развоју социјалне димензије унутрашњег тржишта Европске заједнице. Појам младих људи, адолесцената и деце овде је прецизно опредељен и за њих су предвиђене посебне мере радноправне заштите. Не доводећи у питање основну сврху ове директиве из члана 1, прилагођавање прописа о раду који се примењују на младе раднике треба спроводити тако да се удовољи њиховим специфичним потребама у погледу развоја, стручног образовања и приступања запошљавању, а државе чланице ЕУ, којима спровођење неких одредаба Директиве може представљати проблем, ипак могу да се уздрже од спровођења одговарајућих одредаба за одређено време. Директива садржи и клаузулу о несмањивању (члан 16), као упутство земљама чланицама ЕУ да могу својим националним законодавствима регулисати заштиту младих на раду уз поштовање минималних стандарда из Директиве, али да њена имплементација не треба да утиче на смањивање већ постојећих повољнијих националних стандарда.

Уз Преамбулу, Директива 94/33 има четири дела и Прилог о попису агенса, поступака и послова. Део I односи се на одређивање сврхе Директиве, њеног подручја примене, дефинисање појединих појмова, забрану дечјег рада и рад деце у културним и сличним активностима. Део II односи се на опште обавезе послодавца у вези са заштитом младих на раду, на рањивост младих људи и забрану њиховог рада. Део III односи се на радно време, ноћни рад, одморе и рад за случај више силе младих људи. Део IV односи се на мере за спровођење

20 Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal – OJ L 183, 29. 6. 1989, p. 1; Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, Official Journal – OJ L 2016, 20. 8. 1994, p. 12, amended by: Directive 2007/30/EC (OJ L 165, 27. 6. 2007, p. 21); Directive 2014/27/EU (OJ L 65, 5. 3. 2014, p. 1); Regulation (EU) (OJ L 198, 25. 7. 2019, p. 241). Доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>, 10. 9. 2025.

Директиве и садржи завршне одредбе. Прилог (Анекс) садржи попис штетности, опасних околности и делатности за младе људе. Прецизније, у Преамбули се говори о општим циљевима којима овај акт тежи, заснивајући их на неким основним начелима и правним документима ЕУ и Међународне организације рада. Тако, ослања се на Повељу Заједнице о основним социјалним правима радника, али и на начела МОП-а о заштити младих људи на раду,²¹ укључујући и она која се односе на минималне године старости за запошљавање и заштиту од најгорих облика рада (у смислу Конвенције бр. 138 о минималним годинама за запошљавање и Конвенције бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада).²² Директива се ослања на Повељу Заједнице о основним социјалним правима радника, у делу који се односи на заштиту деце и омладине.²³ Треба имати у виду и Повељу ЕУ о основним правима, у смислу одредаба о забрани рада деце и заштити младих на раду.²⁴

Главни циљ Директиве, према мишљењу Европске комисије,²⁵ јесте у забрани дечјег рада, уз истовремено обезбеђивање њиховог обавезног школовања, те у заштити младих од економске експлоатације и било каквог рада који би могао штетити њиховој безбедности, здрављу и физичком, менталном, моралном и социјалном развоју или угрозити њихово образовање. Конкретније, сврха Директиве 94/33 опредељена је у члану 1. То је: да државе чланице ЕУ утврде потребне мере како би забраниле дечји рад, а да у смислу дозвољеног рада предвиде услове, послове и активности које могу обављати; да предвиде најниже старосне границе за запошљавање које не могу бити ниже од година потребних за окончање обавезног школовања, а ни у ком случају не ниже од

-
- 21 Општа начела националних политика безбедности здравља на раду дата су у члану 3. став 3. Конвенције МОП-а бр. 187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС“, број 42/09). Та начела су: процена професионалних ризика и опасности на раду; борба против професионалних ризика или опасности на извору; развој националне превентивне културе безбедности и здравља на раду, која укључује информисање, консултовање и обуку.
 - 22 Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 2/03.
 - 23 Према овој повељи (тачка 20), не доводећи у питање повољнија правила, године старости за запошљавање не могу бити ниже од година предвиђених за завршетак обавезног школовања, а никако испод 15 година, доступно на: <http://zakon.poslovna.hr/public/povelja-zajednice-o-osnovnim-socijalnim-pravima-radnika/2182/zakoni.aspx>, 10. 9. 2025.
 - 24 Повеља ЕУ о основним правима (члан 32) говори о забрани запошљавања деце, а дозвољени рад могућ је уколико је дете старије од минималног узраста који одговара завршетку обавезног школовања. У току запослења, млади људи морају имати радне услове који одговарају њиховом животном узрасту и бити заштићени од економског експлоатисања и сваког рада који може угрозити њихову безбедност, здравље или физички, ментални, морални или друштвени развој, или ометати њихово школовање. Доступно на: https://fer.org.rs/wp-content/uploads/2018/11/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.pdf, 10. 9. 2025.
 - 25 Извештај ЕК, стр. 3 и даље, доступно на сајту; https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1339/COM_SEC%282010%291339_EN.pdf, 10. 9. 2025.

15 година; да рад адолесцената (лица од 15 до 18 година) буде строго регулисан и заштићен у складу с Директивом; да се послодавци обавезу да младим људима обезбеде услове рада примерене њиховом узрасту; да се млади људи заштите од економског искоришћавања и од сваког рада који може угрозити њихову сигурност, здравље или физички, ментални, морални или социјални развој или ометати њихово образовање.

Домашај примене Директиве произилази из њене наведене сврхе. Према одредби члана 2/1. Директиве, она се примењује на сва лица млађа од 18 година која имају уговор о раду или која су у радном односу, у складу с националним законодавством. Дакле, Директива упућује на то да се ова одредба посматра у светлу националног законодавства. У националним законодавствима, овде су меродавни, најпре, закони који регулишу материју радних односа и закони који регулишу безбедност и здравље на раду. Закони који регулишу материју радних односа својим заштитним одредбама обично покривају запослена лица, тј. она лица која раде у форми радног односа. Ти исти закони уколико предвиђају и рад ван радног односа, требало би да предвиде и заштитне одредбе за такав рад или да упуте на друге прописе где се могу наћи одговарајуће заштитне одредбе. Уколико прописи о радним односима не садрже заштитне одредбе у вези с радом ван радног односа, онда се морају супсидијарно применити други одговарајући прописи (нпр. прописи о облигационим односима у вези с уговорним радним ангажовањем младих као лица с ограниченом пословном способношћу; породични закони у вези с радним ангажовањем деце и малолетника уз сагласност родитеља или старатеља; прописи о радном ангажовању малолетника у пољопривреди и на сезонским пословима; прописи о задругама у вези с ангажовањем младих на привременим и повременим пословима у оквиру и преко задруге; прописи о спорту у вези с професионалним ангажовањем малолетних спортиста; прописи о култури у вези с ангажовањем деце и малолетника у области филма, позоришта, сликарства, музике итд.; прописи о оглашавању (рекламирању) у вези с ангажовањем деце и малолетника у оглашавачким активностима. Када се млада лица радно ангажују у смислу прописа о радним односима и осталих наведених прописа (кроз радни однос или ван радног односа), тада, по правилу, све њих, у току рада, штите одредбе прописа о безбедности и здрављу на раду (прописи о безбедности и здрављу на раду обично се примењују на сва радно ангажована лица, без обзира на старосну доб тих лица и правну форму њиховог радног ангажовања).²⁶

Према томе, у комплементарној примени наведених прописа, сва млада радно ангажована лица у смислу тих прописа, без обзира на године живота и начин ангажовања, уживају мере заштите у смислу Директиве 94/33.

26 Закон о безбедности и здрављу на раду Србије („Службени гласник РС“, број 35/23 – члан 4. примењује се на сва радно ангажована лица код послодавца без обзира на правни основ радног ангажовања (осим лица која обављају послове кућног помоћног особља – рад код куће послодавца).

Земље чланице ЕУ могу предвидети да се Директива не односи на краткотрајни или повремени рад у домаћинству или у породичном предузећу, који није штетан и опасан за младе људе (члан 2. став 2. Директиве).²⁷

По нашем мишљењу, што ћемо у даљем тексту илустровати, у Србији су обезбеђене кључне правне претпоставке за остваривање домаћаја и садржине Директиве 94/33 у вези са заштитом младих људи на раду, пре свега у радном законодавству, али и у другим правним и стратешким актима који говоре о раду и о безбедности и здрављу на раду младих и који се посредно или непосредно ослањају на ово законодавство.²⁸

2.1. Потреба дефинисања младих људи на раду

У смислу Директиве 94/33 (члан 3): млада особа подразумева сваку особу млађу од 18 година која има уговор о раду или која је у радном односу, у складу с националним правом; дете подразумева сваку младу особу млађу од 15 година или која је још увек у току обавезног редовног школовања, у складу с националним прописима; адолесцент подразумева младу особу од 15 до 18 година живота, која више није на обавезном редовном школовању, према националним прописима.

Појам дете јасно је одређен с два алтернативна елемента: дете је особа млађа од 15 година; или, дете је млада особа која је још увек на обавезном редовном школовању иако је навршила 15 година. Овакво појмовно одређење детета добро је постављено, јер једнако вреднује два главна разлога због којих се деца штите од децјег рада: уважава се чињеница да су деца до 15. године „посебно рањива“ (због недовољне зрелости); и уважава се потреба да деца треба да заврше бар обавезно (основно) образовање како би се лакше укључила у свет рада и у друге сфере живота.²⁹

Најважнија разлика између детета и младе особе јесте у томе што је млада особа (као лице млађе од 18 година, без одређења доње старосне границе) радно ангажовано лице (у смислу националног законодавства), а дете то није – сем у изузетним случајевима из чл. 4. и 5. Директиве. Ако је дете млађе од 15 година (изузетно) радно ангажовано (нпр. на „лакшим пословима“) и ако је у процесу завршетка обавезног образовања (према националним прописима), у том случају губи се разлика у односу на појам млада особа. Дете може бити и старије од 15 година и још увек да буде на обавезном школовању, те се поставља питање да ли

27 Према мишљењу Европске комисије, ово подразумева и активности као што су: чување деце, одржавање чистоће у стану (кући), прибављање намирница и слично.

28 Постоји мноштво подзаконских аката (правилници и уредбе) којима се питање безбедности и здравља на раду регулише из угла превентивних мера и на општи начин (за све секторе и све који раде у тим секторима), или којима се то питање регулише на посебан начин (за поједине категорије лица која раде, за поједине секторе и с обзиром на поједине ризике својствене тим секторима). Простор не дозвољава да се и ови акти консултују.

29 Сваки међународни или домаћи правни, односно стратешки акт на свој начин дефинише појам детета, сходно свом предмету, сврси и циљевима.

у том случају може бити радно ангажовано. Одговор треба тражити у националном законодавству. Из овог угла гледано, пожељна би била одредба у Закону о раду по којој лице које има 15 година живота, а које се налази на обавезном основном школовању, у складу с посебним законом, не може да се запосли. За сада таква одредба у прописима Србије није предвиђена, што може резултирати угрожавањем права детета на елементарно образовање. Наиме, сходно Закону о основном образовању и васпитању Србије, треба издвојити следеће:³⁰ основно образовање траје осам година, а ученик који се истиче знањем и способностима може да заврши школу у року дупло краћем од осам година; дете се може уписати у основну школу са шест и по година; дете које наврши 15 година нема више обавезу похађања школе, али има право да настави са школовањем до 17. године. Према томе, могући су случајеви да дете заврши основно образовање и пре 15. године (чак и са 10,5 година) и то дете се свакако не може запослити. Али, ако дете не заврши до 15. године основну школу и настави школовање до 17. године (понављало је разреде), Закон о раду Србије не забрањује његово запослење чим наврши 15 година живота (али рађа се потенцијална опасност да ће то запослење ометати, отежати или чак онемогућити наставак његовог основног школовања). У сваком случају, најважнија разлика између детета и адолесцента јесте у томе што је дете још увек у процесу обавезног школовања, а адолесцент није.

Што се тиче односа појмова млада особа и адолесцент, принципијелно, може се приметити следеће: прво, појам млада особа одређен је с два кумулативна елемента – (а) то је лице млађе од 18 година и (б) то је лице које је радно ангажовано, сходно националном законодавству (не узима се елемент обавезног школовања, лице по правилу није на обавезном школовању, али може бити, што зависи од националног законодавства); друго, појам адолесцент, такође, одређен је с два кумулативна елемента – (а) то је лице између 15. и 18. године живота и (б) то је лице које више није у процесу обавезног школовања у складу с националним законодавством (не узима се елемент радног ангажовања). Дакле, појмови млада особа и адолесцент поклапају се у сегменту година живота, јер и млада особа, као радно ангажовано лице, јесте у животном добу (као и адолесцент) између 15. и 18. године живота када су допуштене све форме радног ангажовања. Такође, адолесцент може бити радно ангажован на било који начин, али је свакако лице које није више у процесу обавезног школовања. Уколико је адолесцент радно ангажован, тада се губи разлика у односу на појам млада особа.

Наведена категоризација младих није предвиђена у прописима Србије који регулишу рад и заштиту на раду, али сматрамо је опортуном не само ради терминолошко-појмовног усаглашавања с Директивом 94/33, већ и ради прецизнијег и адекватнијег регулисања појединих мера радноправне заштите предвиђених у овој директиви, а које су везане за наведену категоризацију младих.

30 Закон о основном образовању и васпитању, „Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17, 27/18 – други закон, број 10/19.

2.2. Потреба за регулисањем забране дечјег рада

У смислу члана 4. став 1. Директиве, државе треба да предвиде потребне мере којима се забрањује дечји рад (рад деце млађе од 15 година).

Може се рећи да је рад деце забрањен и кроз одредбе Закона о раду Србије које регулишу минималне године старости за запослење – 15 година живота, али ова одредба није прекршајно санкционисана, што умањује њен „квалитет“. Квалитет забране рада деце умањен је и чињеницом да уставна одредба из члан 66. став 4. Устава Србије („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 и морал“), не ужива апсолутну заштиту у смислу члана 202. Устава.³¹ Једина „санкција“ за заснивање радног односа с дететом (лицем млађим од 15 година) јесте ништавост акта заснивања таквог односа, јер је тај акт супротан императивној законској одредби о доњој старосној граници за заснивање радног односа. Све то чини, у пракси, да деца која раде – раде „на црно“, јер нису „правно видљива“, те је потребно одговарајућим одредбама радног законодавства јасно уредити и санкционисати забрану рада деце.

Не угрожавајући своју основну сврху (забрана дечјег рада), Директива (члан 4. став 2) допушта да земље чланице могу донети законодавне и друге прописе по којима се забрана дечјег рада неће односити на поједине случајеве. Ти случајеви су: (а) бављење деце културним и сличним активностима – уметничким, спортским, оглашавачким итд.; (б) рад деце од најмање 14 година у оквиру комбинованог програма оспособљавања и рада или у оквиру програма радне праксе и обуке у предузећу, под условима да се такав рад обавља у складу с правилима која одреди надлежно тело; (ц) рад деце од најмање 14 година која обављају лакше послове – ван групе послова под тачком (а), тј. у смислу културних и сличних активности; као и рад деце од најмање 13 година на лакшим пословима – ван групе послова под тачком (а), тј. у смислу културних и сличних активности, под условом да се националним законодавством одреде врсте послова и број радних сати недељно за рад деце на тим пословима.

Произилази да, у смислу Директиве, деца млађа од 13 година уживају апсолутну заштиту од дечјег рада, осим када су у питању културне и сличне активности.

Државе чланице које користе могућности изузимања од забране дечјег рада у смислу тачке (ц) дужне су да дефинишу лакше послове и услове под којима се могу ти послови обављати, у смислу Директиве.

Лакши послови у смислу Директиве (члан 3. став 1. тачка (д)) подразумевају сваки рад који због своје природе и услова под којима се врши: вероватно неће штетити сигурности, здрављу или развоју детета; и који није такав да

31 Дакле, према члану 202. Устава Србије, у условима ванредног или ратног стања није забрањено одступање од забране запошљавања деце испод 15 година живота и од правила да малолетници не могу радити на опасним и штетним пословима по њихово здравље.

омета дете у похађању школе или учешћа у програмима професионалног усмеравања или оспособљавања по програмима које је одобрило надлежно тело.

Дакле, у смислу одредбе члана 4. ст. 2. и 3. Директиве, треба уредити изузетке од забране рада деце млађе од 15 година, који се везују за рад и услове рада у оквиру комбинованих програма рада и оспособљавања (дуално образовање) и/или програма радне праксе, као и за рад на лакшим пословима.³² Корисно је да се ти изузеци предвиде и с обзиром на одредбе Конвенције МОР-а бр. 138 о минималним годинама за запошљавање (члан 8. ст. 1. и 2).³³ Притом, свакако треба предвидети начине за испитивање вероватноће да послови неће штетити здрављу детета (налаз лекара) и сагласност родитеља као услове за рад. Такође, потребно је прописима који регулишу ученичке задруге, уредити питање услова рада и заштите ученика који у оквиру задруге обављају производни рад или услуге (у оквиру категорије „лакших послова“).³⁴

2.3. Рад деце у културним и сличним активностима

Према одредби члана 5. став 1. Директиве, запошљавање деце за потребе извођења културних, уметничких, спортских или оглашавачких активности, мора у сваком појединачном случају претходно одобрити надлежно тело. Према мишљењу Европске комисије, израз „у сваком поједином случају“ не значи да тамо где је укључена група деце у одређене активности, треба издавати појединачне дозволе за свако дете понаособ. У овој одредби, појам запошљавање не треба узети у смислу заснивања радног односа, већ као радно ангажовање ван радног односа (видели смо напред да је забрањено заснивање радног односа с дететом млађим од 15 година живота).

Директива (члан 5. став 2) налаже да државе чланице у својим прописима (закони или подзаконски акти) предвиде надлежно тело и уреде детаљно поступак по коме ће се издавати појединачне дозволе за рад деце у културним и сличним активностима. Државе би требало да саме одлуче о томе да ли ће ово тело бити одређено по територијалном принципу (републички, покрајински, локални ниво) или по делатностима у којима је могућ рад деце. Такође, прописима треба предвидети и услове под којима деца могу радити на оваквим пословима. У сваком случају, овде се ради о лакшим пословима и као такви они не могу да штете сигурности, здрављу или развоју детета, нити да штете његовом похађању школе, учешћу у програмима професионалног усмеравања или оспособљавања које је одобрило надлежно тело.

32 Изузеци од забране рада деце, у смислу могућности њиховог ангажовања у културним и сличним активностима – посебно су предвиђени у члану 5. Директиве.

33 Члан 8. Конвенције МОР-а бр. 138 такође предвиђа изузетке од забране запошљавања деце, који се односе на рад у одређене сврхе, као што је учешће у уметничким манифестацијама.

34 Питање ученичких задруга регулисано је законским и подзаконским актима у области основног образовања и средњег стручног образовања.

Изузетно (члан 5. став 3. Директиве), може се одступити од предвиђених процедура за издавање дозвола за рад деце у сваком поједином случају, ако је у питању дете од најмање 13 година и ако је у питању рад на извођењу културних, уметничких, спортских или оглашавачких активности. Притом треба прецизирати услове за овакав рад деце (сагласност родитеља да рад не штети детету). Државе које имају уређене посебне процедуре за манекенске агенције и манекенске активности деце, те процедуре могу задржати (члан 5. став 4. Директиве).

Наведене одредбе Директиве о раду деце у културним и сличним активностима требало би законским и подзаконским актима прецизно и до краја транспоновати у право Србије, јер то пракса захтева као и потреба да се рад деце учини „правно видљивим“, односно смање шансе за „рад на црно“ и радну експлоатацију деце.

Наиме, прописима о култури (филм, позориште, музика, сликарство итд.) треба прецизно дефинисати услове рада и њихово прилагођавање похађању школе деце, у смислу њиховог радног ангажовања, као и појединости поступка претходног одобравања рада деце и/или одступања од предвиђених процедура за издавање појединачних одобрења за рад деце.

Што се тиче радног ангажовања деце у спорту, деца млађа од 15 година не би смела бити професионално ангажована, јер и за њих морају важити заштитне одредбе у вези са заснивањем радног односа из закона који регулишу радне односе.

Сличне стандарде треба применити и у сфери оглашавачких активности. Прописима који регулишу оглашавање или рекламирање треба уредити не само врсте оглашавачких активности којима се деца и малолетници могу бавити, већ и услове под којима се могу бавити тим активностима и њихово прилагођавање школским обавезама.

2.4. Опште обавезе послодавца у вези са заштитом младих на раду

Опште обавезе односе се на све послодавце (правна и физичка лица) и тичу се положаја свих лица (млађих од 18 година) која су радно ангажована код послодавца, без обзира на форму ангажовања. Послодавац је дужан да, у смислу члана 6. став 1. Директиве, предвиди и спроведе потребне мере, како би заштитио сигурност и здравље младих радно ангажованих лица. Притом је обавезан да узме нарочито у обзир специфичне ризике који су скопчани с посебном рањивошћу младих, у смислу члана 7. став 1. Директиве.

Према члану 6. став 2. Директиве, послодавац има неколико обавеза у вези са спровођењем мера заштите. Прво, спроводи предвиђене мере на основу процене опасности за младе људе у вези с њиховим радом. Процена се мора сачинити пре него што млади људи ступе на рад и почну да раде (било да је у питању ступање на рад приликом запошљавања, или приликом премештаја у току трајања запослења с једног радног места на друго радно место). Ревизија

процене је неопходна у случају сваке веће (значајније) промене радних услова. При процени опасности треба посебну пажњу обратити на: (а) опрему и распоред радног места и радног простора; (б) природу, степен и трајање излагања физикалним, биолошким и хемијским агенсима; (ц) начин, обим и коришћење радне опреме, посебно агенаса, машина, апарата и других уређаја; (д) организовање радних поступака и операција као и начин на који се они комбинују (организација рада); (е) на ниво оспособљавања и обуке младих људи.

Друго, ако процена опасности покаже да постоји ризик за сигурност, физичко или ментално здравље или развој младих људи, тада треба обезбедити одговарајуће бесплатне (односно на терет послодавца)³⁵ здравствене прегледе и процене здравља у редовним временским интервалима. Тиме се не суспендују обавезе послодавца из Директиве 89/391 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља на раду, предвиђене у Поглављу II (чл. 5–13), и посебно се подвлачи да послодавац треба (у смислу члана 7. Директиве 89/391) код планирања, спровођења и праћења услова за сигурност и здравље младих на раду да ангажује компетентне екстерне службе или лица уколико нема на располагању компетентне своје запослене (члан 6. став 4. Директиве 94/33).

Треће, послодавац је дужан да обавештава младе људе о могућим ризицима и о свим мерама предвиђеним за заштиту њихове сигурности и здравља (члан 6. став 3. Директиве 94/33).

Наведене опште обавезе послодавца у вези са заштитом запослених младих на раду у смислу Директиве 94/33 углавном су транспоноване у наше радно законодавство. С тим у вези релевантне су оне одредбе Закона о раду које говоре о заштити омладине (запослених млађих од 18 година живота) на раду и у вези с радом. Посебно су релевантне одредбе Закона о безбедности и здрављу на раду које говоре о општим и посебним обавезама послодавца у вези с безбедношћу и здрављем на раду, те о обавезама у смислу оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад, а које обавезе истовремено представљају и права запослених. Посебна права, обавезе и превентивне мере у вези с безбедношћу и здрављем на раду младих (нарочито у вези с њиховим духовним и телесним развојем) у националним подзаконским актима, по правилу, споразумно прописују министар надлежан за рад и министар надлежан за здравље.

Под утицајем и других инструмената и директива из сфере заштите на раду и образовања, домаћај заштитних одредаба наших прописа о безбедности и здрављу на раду јесте шири од домаћаја Директиве 94/33, јер поред запослених младих и рада деце у смислу Директиве, ови прописи, по правилу, важе још и за ученике када се налазе на пракси или практичној настави, младе на добровољним радним акцијама (волонтери) и такмичењима у вези с радом, као и на сва лица (млађа или старија) која се затекну у радној околини обављања

35 Лекарски прегледи, процене и праћење здравља младих људи на раду може бити и део националног система здравствене заштите и здравственог осигурања (члан 6. став 2. Директиве).

одређених послова, ако је о њиховом присуству упознат послодавац. Сем тога, ови прописи базирају се на концепцијском оквиру садржаном у Директиви 89/391, тј. – обавезе послодавца и права запослених, или обрнуто, стављају се у реципрочни однос, што доводи обе стране у партнерску позицију одговорних субјеката за безбедан и здрав рад као питање од заједничког интереса.³⁶

Коначно, према законима о безбедности и здрављу на раду послодавац не само што, у смислу Директиве, има обавезу да обавештава запослене о могућим ризицима и о мерама у вези са њиховом безбедношћу и здрављем (члан 37. Закона о безбедности и здрављу на раду Србије), већ је дужан да омогући и одређену партиципацију запослених, њихових представника и синдиката у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље, тј. да запослени сарађују, буду консултовани и да предлажу одговарајућа решења (Закон о безбедности и здрављу на раду Србије, члан 42).

2.5. Радно време деце и младих на раду

Као што смо видели, Директива 94/33 забрањује рад деце, осим у изузетним случајевима предвиђеним у члану 4. став 2, о чему је већ било речи. Уколико држава користи могућност рада деце у смислу члана 4. став 2. тачка (б) и (ц), мора у том случају да ограничи радно време деце и прецизно одреди његово трајање, сходно нормативима из тач. (а), (б), (ц) и (д) члан 8. ст. 1. и 5. Директиве. Подсетимо се, рад деце у смислу члана 4. став 2. тачка (б) Директиве везан је за комбиноване програме рада и оспособљавања или за програме радне праксе. Комбиновани програми рада и оспособљавања, или радна пракса тичу се лица која раде у току процеса стручног образовања, односно лица у процесу дуалног образовања, или неком другом процесу образовања за рад, стручног оспособљавања и обуке. Рад деце у смислу члана 4. став 2. тачка (ц) Директиве везан је за рад деце на лакшим пословима. У овим тачкама помињу се и деца која су навршила 15 година, те напомињемо да се овде мисли на лица која су још увек на обавезном редовном школовању, у складу с националним прописима.

Када су у питању адолесценти, према члану 8. став 2. Директиве, њихово радно време не може бити дуже од 8 сати дневно и 40 сати недељно, уз могућност одступања у складу са националним прописима. У Србији, пуно радно време запослених млађих од 18 година (адолесцената) може да траје најдуже 35 сати недељно и осам сати дневно (члан 87. Закона о раду Србије). Такође, ова млада лица не могу да раде дуже од свог пуног радног времена (прековремено рад), нити да се подвргавају прерасподели радног времена (члан 88/1 Закона о раду Србије).

36 Зато прописи о безбедности и здрављу на раду предвиђају и одговорност радника, ако се не придржава предузетих и обезбеђених мера заштите на раду (што не утиче на начело одговорности послодавца и обрнуто).

Сходно члану 8. ст. 3. и 4. Директиве, време које се користи за оспособљавање младе особе која ради у оквиру комбинованог програма рада и оспособљавања, или у оквиру програма радне праксе код послодавца, рачуна се као радно време. Ако млада особа ради код више послодаваца, радни дани и радно време се сабирају.

Према нашим прописима, ако је у питању запослена млада особа, она може радити код више од једног послодавца у форми радног односа само са непуним радним временом (када се време проведено код послодаваца сабира до нивоа пуног радног времена). Исто би требало да важи и када је млада особа радно ангажована на други начин код више послодаваца. У сваком случају, није предвиђено одступање – прекорачење пуног радног времена запослених млађих од 18 година, већ је то прекршајно санкционисано (исто би требало да важи и за радно ангажовање малолетника на други начин).

2.6. Ноћни рад деце и младих

Државе које користе могућност рада деце у смислу члана 4. став 2. тачка (б) или (ц) морају да предузму одређене мере у смислу члана 9. ст. 1. и 2. Директиве, а којима ће забранити дечји рад између 20 сати увече и шест сати ујутро. За адолесценте забрана ноћног рада важи од 22 сата увече и шест сати ујутро или између 23 сата увече и седам сати ујутро, осим ако у тим временским распонима у појединим делатностима прописима није дозвољен рад. Ипак, рад се свакако забрањује између поноћи и четири сата ујутру (члан 9. став 2. тачка (б) Директиве. Ако је дозвољен рад адолесцената, тада је потребно предвидети надзор њиховог рада од стране одраслог (пунолетног) лица. Такође, потребно је обезбедити адолесцентима бесплатне (лекарске) процене њиховог здравља и способности пре сваког упућивања на ноћни рад и након тога у периодичним временским размацама (члан 9. став 3. Директиве).

Ноћни рад адолесцената могуће је предвидети у појединим делатностима, као што су: рад у бродарству или рибарству; рад у оквиру оружаних снага или полиције; рад у болницама или сличним установама; рад у области културе, уметности, спорта или оглашавачких активности (члан 9. став 2. тачка (б) Директиве).

Нашим прописима није регулисано радно време деце, те ни њихов ноћни рад. Предвиђен је ноћни рад за све запослене као рад који се обавља у времену од 22 часа до шест часова наредног дана. Наиме, када су у питању запослени млађи од 18 година, нашим прописима није дозвољен њихов ноћни рад.³⁷ Дакле, изузетно они могу радити и у форми ноћног рада на пословима у области културе, спорта, уметности и рекламне делатности, као и у случају када је потребно да се настави рад који је прекинут услед више силе, под условом да такав рад траје одређено време и да мора да се заврши без одлагања, а

37 Закон о раду, члан 88. став 1.

послодавац нема на располагању у довољном броју друге пунолетне запослене. У наведеним случајевима ноћног рада младих послодавац дужан је да обезбеди надзор над њиховим радом од стране пунолетног радника (члан 88. ст. 2. и 3. Закона о раду Србије). Међутим, у случају дозвољеног ноћног рада запосленог млађег од 18 година није предвиђена забрана рада између поноћи и четири сата ујутро. Сем тога, Закон о раду Србије не предвиђа експлицитно ноћни рад као посебни услов рада, тј. као ризични рад или као опасну околност за рад. Међутим, ипак, посредно се то може сагледати из оних одредаба Закона којима се појединим (рањивим/слабијим) категоријама запослених забрањује ноћни рад, слично као и код прековременог рада.

2.7. Одмори деце и младих који раде

2.7.1. Одмор у току рада

Према члану 12. Директиве, за младе који раде државе чланице треба да предвиде најмање 30 узастопних минута одмора у току дневног радног времена које траје дуже од четири и по сата.

У Србији, одмори младих који раде подлежу општем режиму одмора (режим који важи за све запослене). Сходно члану 64. Закона о раду Србије, дневни одмор може да траје 15, 30 и 45 минута, у зависности од дужине дневног радног времена. Ако се ради од четири часа до шест часова дневно – 15 минута одмора; ако се ради од шест до 10 часова дневно – 30 минута одмора; ако се ради дуже од 10 часова дневно – 45 минута одмора. Време дневног одмора, због његове сврхе, не може да се користи на почетку или на крају радног времена и урачунава се у радно време. Према томе, Закон о раду Србије предвиђа дневни одмор за радно време од четири часа до шест часова дневно у краћем трајању (15 минута) у односу на трајање предвиђено Директивом (30 минута).

2.7.2. Дневни и недељни одмор

Државе чланице које користе могућности из члана 4. став 2. тачка (б) или (ц), односно које дозвољавају изузетке од правила у погледу забране дечјег рада, треба у тим случајевима да предвиде за децу која раде да у сваком раздобљу од 24 часа имају право на одмор у трајању од најмање 14 сати узастопно, а за адолесценте најмање 12 сати узастопно (члан 10. став 1. тач. (а) и (б) Директиве).

Овде се ради о дневном одмору (одмору између два узастопна радна дана). Закон о раду Србије не предвиђа запошљавање деце, те ни одморе с тим у вези. Питање радног времена и одмора деце млађе од 15 година у вези с радом у оквиру комбинованог програма рада и оспособљавања или у вези с радом на лакшим пословима потребно је посебно регулисати.

Што се тиче адолесцената, они подлежу општем режиму ове врсте одмора. Према члану 66. став 1. Закона о раду Србије, запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа (што је потпуно усклађено с Директивом).

Исто правило о дневном одмору требало би да важи и за радно ангажоване малолетнике ван радног односа.

Такође, поводом допуштеног дечјег рада и рада адолесцената (према члану 10. став 2. Директиве), државе чланице треба да предвиде за свако раздобље од седам дана право на одмор од најмање два дана (48 сати) који би, по могућству, требало да буду узастопни. Ако је то неопходно, из организационих или техничких разлога, овај одмор може се скратити, али не може бити краћи од 36 узастопних сати. Ова врста одмора укључује, у начелу, недељу.

Сходно Закону о раду Србије, запослени млађи од 18 година (адолесценти) имају право на недељни одмор у смислу општег режима тог одмора. Општи режим је превиђен Законом о раду Србије (члан 67. ст. 1. и 2), те је прописано да запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје и време дневног одмора.³⁸ Користи се, по правилу, недељом. На први поглед, изгледа да Закон о раду Србије предвиђа краћи недељни одмор у односу на одмор предвиђен у Директиви. Међутим, с обзиром на чињеницу да овај закон утврђује да радна недеља траје, по правилу, пет радних дана (члан 55. став 1), то произилази да недељни одмор, по правилу, износи два дана (субота и недеља). Коначно, у Директиви се говори о одмору у трајању од најмање два узастопна дана за свако раздобље од седам дана, при чему се у тај одмор, у начелу, укључује и недеља. Према томе, поменута два узастопна дана недељног одмора у смислу Директиве, по правилу, чине субота и недеља, што је идентично решењима из Закона о раду Србије.

Радним законодавством Србије није дозвољено запошљавање деце млађе од 15 година, нити је регулисано питање недељног одмора деце која раде у оквиру комбинованог програма рада и оспособљавања или програма радне праксе, или која раде на лакшим пословима.

Према Директиви 94/33 могуће је предвидети и одређена одступања у погледу трајања и коришћења дневног и недељног одмора деце и адолесцената. Код деце и адолесцената, према члану 10. став 3. Директиве, могуће је прекинути, у појединим случајевима, узастопност коришћења предвиђеног броја сати, односно дана одмора. Не предвиђа се могућност скраћивања трајања дневног и недељног одмора код деце. Кад су у питању адолесценти, Директива (члан 10. став 4) допушта не само прекидање континуитета коришћења њиховог дневног и недељног одмора у предвиђеном трајању, већ и само њихово трајање. Одступања су могућа ако постоје објективни разлози за то, али им се мора омогућити одговарајући одмор који ће обезбедити испуњење циља из члана 1. Директиве – не сме се угрозити њихова сигурност, здравље или

38 Недељном одмору од 24 часа додаје се и дневни одмор од 12 часова, те минимално трајање недељног одмора, заправо, износи 36 часова.

физички, ментални, морални или социјални развој или ометати њихово образовање (члан 10. став 4. у вези с чланом 1. став 3. Директиве).³⁹

У Закону о раду Србије предвиђена је непрекидност у коришћењу дневног и недељног одмора. Могућност прекида и скраћивања одмора није предвиђена (принцип повољности – *in favorem laboratoris*, у односу на Директиву) осим у случају из члана 67. став 4. Закона у раду Србије. У том случају, наиме, ако малолетник због рада у сменама (искључена је ноћна – трећа смена) не може да користи недељни одмор у пуном трајању (у смислу члана 67. став 1. – 24 часа + 12 часова), тада има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. У том случају, наше радно законодавство одступа од Директиве, јер недељни одмор малолетника траје мање од 36 сати непрекидно, што је минимално могуће трајање овог одмора предвиђено у члану 10. став 2. – други подстав Директиве.

Дакле, уколико се наш законодавац определи да регулише питање допуштеног рада деце у смислу Директиве, онда би се могли предвидети и случајеви прекидања узастопности коришћења 14 сати њиховог дневног одмора и два дана њиховог недељног одмора, смислу члана 10. став 3. Директиве, али без могућности скраћивања ових одмора. Што се тиче дневног и недељног одмора код запослених млађих од 18 година (адолесцената) и могућности њиховог прекидања, ова могућност може се везати за случајеве када је то могуће и код деце која раде.

2.7.3. Годишњи одмор

Према члану 11. Директиве, државе које користе могућност рада деце у смислу члана 4. став 2. тачке (б) или (ц) Директиве, како је напред приказано (деца од најмање 14 година која раде у оквиру комбинованог програма рада и оспособљавања, или која раде на лакшим пословима, под одређеним условима), треба да предвиде да у школске распусте те деце, која су на обавезном редовном школовању, укључе, колико год је то могуће, раздобље у којем се не обавља никакав рад.

Наше законодавство не регулише питање рада и одмора деце млађе од 15 година која су на обавезном редовном школовању.

2.7.4. Рад адолесцената у случају више силе

Када је у питању рад адолесцената у случају више силе, Директива 94/33 у члану 13. допушта одступања од следећих правила: која ограничавају њихов рад на осам сати дневно и 40 сати недељно (члан 8. став 2); која забрањују њихов ноћни рад (члан 9. став 1. тачка (б)); која предвиђају дневни одмор од 12 сати (члан 10. став 1. под (б)); која предвиђају одмор у току рада од 30 минута (члан 12), али само у вези с радом под околностима из члана 5. став 4. Директиве

³⁹ Одступања су могућа код рада у бродарству или рибарству, оружаним снагама или полицији, болницама или сличним установама, туризму или угоститељству и тако даље.

89/391 – необичне и непредвидиве околности ван контроле послодавца, или у случају изузетних околности, чије последице послодавци не могу избећи упркос спровођењу свих мера.

У Србији, како је већ наведено, за запослене млађе од 18 година забрањен је прековремени рад, без изузетака. Забрањен је и ноћни рад, осим у области културе и сличних делатности и у случају више силе, под одређеним условима предвиђеним Законом о раду Србије (члан 88. став 2). Према томе, у случају више силе, Закон о раду Србије предвиђа само могућност одступања од забране ноћног рада малолетника, а одступања од пуног радног времена малолетника и њиховог дневног одмора су забрањена, што је повољније решење у смислу заштите младих на раду у односу на одредбу члана 13. Директиве 94/33 (принцип повољности – *in favorem laboratoris*, у односу на Директиву).

3. РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ С ИНВАЛИДИТЕТОМ

Што се тиче запослених с инвалидитетом, њихово уставно право на посебну радноправну заштиту није адекватно разрађено. Наиме, заштита инвалида предвиђена је у Уставу Србије, тј. Устав предвиђа право инвалида на *посебну заштитију на раду и на посебне услове рада*, у складу са законом (члан 60. став 5). Овде се, заправо, мисли на запослене инвалиде, тј. инвалиде у радном односу. И ту можемо разликовати две групе инвалида: а) запослене инвалиде који су као такви засновали радни однос; и б) запослене инвалиде који су то постали у току запослења. Ови последњи су инвалиди рада. И једна и друга група инвалида ужива, уставом предвиђено, право на посебну заштиту на раду и посебне услове рада. Сем тога, Устав предвиђа и забрану дискриминације по основу *психичкој или физичкој инвалидитети* (члан 21. став 3). Штавише, предвиђа тзв. позитивну дискриминацију лица с инвалидитетом, односно предвиђа могућност да се посебним „афирмативним мерама“ ова лица доведу у положаја пуне равноправности са осталим грађанима у погледу једнаких шанси за остваривање, уставом и законом, предвиђених социјалноеконских (и других) права (члан 21. став 4).

Заштита инвалида предвиђена је и одговарајућим законским актима. У Закону о раду говори се, најпре, о забрани дискриминације *лица која траже запослење, као и зайослених*, с обзиром на њихово *здравствено стање, односно инвалидности* (члан 18). Затим, говори се о заштити *особа са инвалидитетом и зайослених са здравственим сметњама* (члан 101). Присутан је, дакле, лично неуједначен термилошко-појмовни приступ питању инвалида. Прецизније речено, овде се ради како о заштити *особа са инвалидитетом* у погледу забране дискриминације (због њиховог инвалидитета) приликом запошљавања и док њихова запосленост траје, тако и о заштити *инвалида рада*, тј. запослених који су постали инвалиди у току трајања запослења. Особа која је запослена с инвалидитетом – запослена је на одговарајућем радном месту

према расположивој радној способности у тренутку запослења, те одредба члана 101, која говори о дужности послодавца да тој особи обезбеди обављање послова према радној способности, губи свој смисао. Одредба има смисла под претпоставком да се у њој мисли на *инвалида рада* који има право да настави с радом, сходно преосталој радној способности – на свом или другом одговарајућем послу, а послодавац има дужност да му то омогући.

Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа с инвалидитетом⁴⁰ и Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом,⁴¹ односе се на заштиту *особа са инвалидитетом*, као и на заштиту *инвалида рада* којима је из било ког разлога престао радни однос и који поново траже запослење.

Сходно прописима из области радног права и права социјалног осигурања, постоје две подгрупе инвалида рада: (а) инвалиди код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способности и (б) инвалиди код којих постоји преостала радна способност.

Правни положај инвалида рада код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способност регулисан је Законом о пензијском и инвалидском осигурању,⁴² у смислу њиховог права на инвалидску пензију, и Законом о раду – у смислу престанка њиховог радног односа по сили закона. Према Закону о пензијском и инвалидском осигурању, инвалид рада има право на инвалидску пензију, уз одговарајуће услове или безусловно. Ако је инвалидност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, тада стицање права на инвалидску пензију није условљено претходно навршеним стажом осигурања. Ако је инвалидност проузрокована повредом ван рада и болешћу која није професионална, тада се инвалидска пензија може остварити под одређеним условима у смислу претходно навршеног стажа осигурања, а дужина тог стажа зависи од година живота инвалида (повољније за инвалиде млађе од 30 година у односу на старије).

Преостала радна способност оцењује се наспрам посла који је инвалид обављао до наступања инвалидности. Инвалиди код којих постоји преостала радна способност за посао који су радили до наступања инвалидности (и не могу да раде више на том послу са пуним радним временом, али могу са краћим од пуног) могуће је да на *другом одговарајућем послу* могу радити с пуним радним временом,⁴³ односно да се могу преквалификацијом или доквалификацијом оспособити за такав рад. Отуда, послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада омогући обављање његових ранијих послова сходно преосталој радној

40 Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 32/13, 14/22 – др. закон.

41 Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 33/06 и 13/16.

42 Закон о пензијском и инвалидском осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04, 84/04, 85/05, 101/05, 63/06, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19, 86/19, 62/21, 125/22, 138/22, 76/23, 94/24.

43 *Другим одговарајућим послом, према ранијим прописима – који су то ипшине регулисали* сматра се посао који одговара стручној спреми и преосталој радној способности

способности (ако то потребе процеса рада дозвољавају), односно да обезбеди рад на другом одговарајућем послу, или да обезбеди преквалификацију или доквалификацију како би запослени могао да ради с пуним радним временом на том другом послу.

Закон о раду не познаје више појам *ојасности од настипујања инвалидности*. Опасност од настанка инвалидности постоји када услови рада, без обзира на мере заштите на раду, утичу на здравствено стање и радну способност запосленог у толикој мери да постоје основани изгледи да ће код њега, ако настави да ради на том послу, у догледно време наступити инвалидност. У овом случају, а с циљем превенције инвалидности, послодавац је дужан да обезбеди запосленом да обавља *групе одговарајуће њослове* на којима не постоји опасност од наступања инвалидности. Ипак, опасност од наступања инвалидности може се препознати у оквиру заштите запослених с погоршаним здравственим стањем и сметњама, а која је предвиђена важећим Законом о раду.⁴⁴

Уколико инвалид рада одбије да ради на другом послу у складу са својом преосталом радном способношћу, или ако одбије да ради на другом послу у смислу превенције инвалидности, тада послодавац може да откаже уговор о раду таквом запосленом. У сваком случају, други посао на који се упућује запослени инвалид треба да одговара његовој преосталој радној способности, знању и стручној спреми.

У важећем Закону о раду постоји одредба⁴⁵ по којој – ако послодавац не може запосленом инвалиду да обезбеди одговарајући посао, инвалид се сматра вишком запослених, те му као таквом може престати радни однос. Оваква одредба представља корак уназад по питању посебне заштите инвалида, у материјалноправном смислу.⁴⁶ Ово из више разлога. *Прво*, горе наведене уставне одредбе које говоре о праву инвалида на *јосебну заштитију, јоменујим одредбама* Закона о раду, та посебна заштита се, заправо, негира, јер се инвалиди стављају у исту равн као и остали радници када се нађу у ситуацији да им послодавац не може обезбедити одговарајући посао. Истичемо, у Препоруци МОР-а бр. 99. о стручном оспособљавању и оспособљавању инвалида (пар. 28–30) указује се на потребу да земље чланице предузимају мере којима ће се *до максимума* подстаћи послодавци да оспособе и преместе инвалида на одговарајући посао, а не мере да се тих инвалида што лакше ослободе.

запосленог и који он може да обавља с пуним радним временом, с радним напором који не погоршава његово здравствено стање, односно посао за који се преквалификацијом или доквалификацијом може оспособити за такав рад.

44 Закон о раду, члан 81. став 2.

45 Закон о раду, члан 102. став 2. Ова одредба (из става 2) укључена је у Закон о раду изменама и допунама из јула месеца 2014. године.

46 Сем тога, ова одредба номотехнички и стилски одудара од одредбе из члан 101. Закона о раду, у којој је речено да је послодавац *дужан* да обезбеди обављање послова инвалиду, према његовој радној способности. Дакле, ако је послодавац *дужан* да обезбеди инвалиду одговарајући посао, онда одредба по којој ако послодавац *не може* инвалиду да обезбеди посао (тог инвалида може прогласити вишком и дати му отказ уговора о раду) представља правну антиномију.

Друго, појмови „инвалид“ и „вишак запослених“ значењски се не поклапају, те ни радноправни статус лица обухваћених тим појмовима не може бити, ни у једном аспекту, истоветан. Запослени може постати инвалид док обавља послове и радне задатке које му је послодавац наложио и за његов рачун (инвалид рада), а не због технолошких, економских и организационих промена у процесу рада, или смањења обима посла, што узрокује вишкове запослених. Дакле, узроци инвалидности и вишкова запослених су различити, те и последице таквих стања морају бити тим узроцима уподобљене. *Треће*, ако по принципу тзв. позитивне дискриминације стимулишемо запошљавање особа са инвалидитетом, по истом принципу требало би да стимулишемо послодавце и да очувају запослење инвалида рада. И овде подсећамо на Препоруку МОП-а број 99 (параграф 31), која овакве афирмативне мере не третира дискриминаторским мерама према осталим радницима. *Четврто*, не само што су инвалиди рада доведени у исти положај са осталим радницима у ситуацији када им послодавац не може обезбедити одговарајући посао (проглашавају се вишком), већ су, штавише, стављени у гори положај. Наиме, код вишкова запослених, према важећем Закону о раду, након престанка радног односа, на истим пословима на којима су они проглашени вишком, послодавац не може да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим ако је у питању инвалид коме је дао отказ као вишку запослених.⁴⁷ Овде су, заправо, дискриминисани инвалиди с преосталом радном способношћу (немају исте шансе у истој ситуацији као други вишкови), који би се могли вратити на посао код истог послодавца (чак с приоритетним правом поновног запослења – као и остали вишкови запослених) ако би се код послодавца у року од три месеца појавила потреба за њиховим радом.⁴⁸

Коначно, у нашем радном праву, у потреби превенције инвалидности предвиђена је и посебна заштита запослених с погоршаним здравственим стањем и сметњама. Ови запослени чије је погоршано здравствено стање утврђено налазом надлежног здравственог органа, не могу да буду распоређени на радно место на коме би обављање послова изазвало погоршање њиховог здравственог стања или последице опасне за њихову околину.⁴⁹ Сем тога, на радно место на коме постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да буде распоређен само запослени који, поред услова утврђених законом, колективним уговором и правилником о систематизацији

47 В. члан 182. Закона о раду.

48 Наравно, то се не односи на инвалиде код којих је дошло до потпуног и трајног губитка радне способности (јер престаје им радни однос по сили закона – мимо воље и послодавца и инвалида), те се у вези с њима и не може говорити о дужности послодавца да им обезбеди обављање послова према радној способности (члан 101. Закона о раду), нити о томе да могу бити проглашени вишком ако им послодавац не може обезбедити одговарајући посао (члан 102. став 2. Закона о раду).

49 Ово је важно подвући, јер изменама и допунама Закона о раду из јула месеца 2014. избрисана је опасност од настанка инвалидности, као основ посебне заштите инвалида (упореди ранији члан 101. став 2. са важећим одредбама члана 102. Закона о раду).

радных места испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота (члан 82. Закона о раду).

ЛИТЕРАТУРА

- Blanpain, R., *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2000.
- Јовановић, П., *Радно љраво*, осмо измењено и допуњено издање, Правни факултет Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2018.
- Јовановић, П., „Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих“, *Радно и социјално љраво*, бр. 1/2019.
- Стамболовић, В., *Рањиве друштвене групе и социјална медицина*, Медицински факултет Универзитета у Београду, Београд, 2012.
- Пројекат МАП – 16 „Мерење, дизање свести и политика укључивања како би се убрзале радње против дечјег рада и принудног рада“, рађено под окриљем Међународне организације рада, Женева, 2019/2020.
- Извештаји Европске комисије, доступно на сајту: https://www.europarl.europa.eu/registre/docs_autres_institutions/commission_europeenne/sec/2010/1339/COM_SEC%282010%291339_EN.pdf, 10. 9. 2025.

Извори љрава

- Council Directive 94/33EC of 22 June 1994 on the protection of young people at work, *Official Journal of the European Union*, L 216, 20. 8. 1994.
- Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, *Official Journal*, OJ L 183, 29. 6. 1989.
- Council Directive 2007/30/EC, OJ L 165, 27. 6. 2007.
- Council Directive 2014/27/EU, OJ L 65, 5. 3. 2014.
- Regulation (EU), OJ L 198, 25. 7. 2019, доступно на: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>, 10. 9. 2025.
- Повеља ЕУ о основним правима, доступно на: https://ravnopravnost.gov.rs/wp-content/uploads/2012/11/images_files_Povelja%20Evropske%20unije%20o%20osnovnim%20pravima.pdf, 10. 9. 2025.
- Ревидирана Европска социјална повеља, „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 42/09.
- Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, број 98/06.
- Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, „Службени гласник СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82.
- Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечијег рада, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 2/03.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука Уставног суда (УС), 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

- Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 88/10, 38/15, 113/17 – др. закон, 49/21.
- Закон о здравственом осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 25/19 и 92/23.
- Закон о младима, „Службени гласник РС“, бр. 50/11 и 116/ – др. закон.
- Закон о основном образовању и васпитању, „Службени гласник РС“, бр. 55/13, 101/17, 27/18 – други закон, 10/19.
- Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 36/09, 32/13, 14/22 – др. закон.
- Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом, „Службени гласник РС“, бр. 33/06 и 13/16.
- Закон о пензијском и инвалидском осигурању, „Службени гласник РС“, бр. 34/03, 64/04, 84/04, 85/05, 101/05, 63/06, 5/09, 107/09, 101/10, 93/12, 62/13, 108/13, 75/14, 142/14, 73/18, 46/19, 86/19, 62/21, 125/22, 138/22, 76/23, 94/24.
- Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/23.
- Правилник о превентивним мерама за безбедан и здрав рад младих, „Службени гласник РС“, број 102/16.
- Уредба о одређивању опасног рада за децу, „Службени гласник РС“, број 53/17.

Prof. Predrag Jovanović, Ph.D.

Full professor, retired, Faculty of Law, University of Novi Sad

LABOR LAW PROTECTION OF „VULNERABLE“ CATEGORIES OF EMPLOYEES: CHALLENGES AND SOLUTIONS (with special reference to the work of children/youth and employees with disabilities)

Summary

'Vulnerable' employees are characterized by specific differences compared to other employees and require additional support, that is, labor law protection, in order to ensure equal opportunities in exercising and safeguarding their labor rights. This group includes young employees and working children, considering their age, inexperience, and the need for education; persons with disabilities, due to their reduced or completely lost work capacity; women, in view of their role in the biological reproduction of the population (pregnancy, childbirth, breastfeeding, and childcare), as well as the principle of non-discrimination in relation to men; and older persons, given the decline of vital bodily functions and organs, which ultimately results in reduced working capacity that directly affects employability, stability, and job security. The most vulnerable among them are children and young people, owing to their double vulnerability: their inexperience and limited ability to recognize and protect themselves from risks that inevitably accompany any work, combined with the need (or even obligation) to pursue education at certain levels (primary/elementary and secondary/vocational education). Persons

with disabilities face a reduction or even a complete loss of work capacity, which is the fundamental prerequisite for establishing and maintaining an employment relationship. For this reason, these categories of vulnerable employees are given central importance in this paper, in light of the multitude of labor law measures of their special protection under both international and domestic law. All of this is considered from the perspective of the need to harmonize our legal framework with international and European labor law.

Keywords: *'vulnerable employees', children/youth at work, disabled people at work, international/European standards of labor protection of children/youth at work, disabled people at work*

Изворни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2501_02

Проф. др Сенад Јашаревић**

Редовни професор, Правни факултет Универзитета у Новом Саду

ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА НА РАДУ У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ***

Апстракт: У раду се говори о заштити личних података у контексту рада и радних односа. Модерно друштво и економија намећу потребу честе размене и употребе информација о личности у свим областима живота, па и у домену радног односа. У последње време, услед развоја комуникација и комуникационих средстава, могућности за злоупотребе података постале су несавладиве. Европска унија је један од региона у којем је прво уочен овај проблем, те је новијом регулативом додатно појачана заштита у овој области. Зато ћемо се у овом раду посебно освештавати пракси и регулативи ЕУ у овој области.

Кључне речи: радни однос, лични подаци, злоупотребе, европско радно право

1. УВОД

Модерно друштво и економија намећу потребу за честом разменом и употребом информација о личности у свим областима живота, па и у области радних односа.¹ Послодавци су од самог настанка радних односа прикупљали и чували одређене личне податке о запосленима (пол, узраст, образовање, радна способност, радно искуство). Међутим, количина, могућност сазнавања

* Рај примљен: 21. 8. 2025.

Рај прихваћен: 10. 9. 2025.

** Имејл: s.jasarevic@pf.uns.ac.rs, ORCID: 0000-0001-9402-7770.

*** Овај рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета у Новом Саду (бр. 179079), који финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација Србије.

1 О овој проблематици видети више нпр.: *Processing in the context of employment*, GDPR.EU, <https://gdpr.eu/article-88-processing-of-employees-personal-data/>, 24. 12. 2024; *Protection of Personal Data (GDPR)*, World Employment Confederation, Europe, <https://wecglobal.org/topics-europe/protection-personal-data-gdpr/>, 24. 12. 2024; A. Halefom, *The GDPR and*

и проток тих информација значајно су се повећали, па су се самим тим увећале и злоупотребе, посебно од појаве нове комуникационе и информационе технологије седамдесетих година прошлог века.

Међу прве повреде у тој области сврставају се праћење и прислушкивање телефонских разговора и преписке запослених, а затим је уведен и видео-надзор. Права револуција у овој области настаје с појавом персоналног компјутера, а затим и интернета.² Уследиће и масовна употреба мобилних телефона (који данас личе на мини-рачунаре), преносивих (лаптоп) компјутера, таблет рачунара и других информационих технологија. Једну од новина представља и могућност складиштења података у „облацима“ (тзв. *cloud* технологија). Читаве библиотеке могуће је сместити на један диск или се могу налазити негде у етру. Ту су и све савременија дигитална опрема за снимање (нпр. дрони),³ нова опрема за праћење, тестирање запослених (полиграф, тестови на алкохол, употребу наркотика, генетски тестови). Све у свему, могућности сазнавања, чувања, преноса, контроле и праћења информација и података постају несагледиве.

Проблем располагања личним подацима у последње време додатно продубљује рад преко интернет платформи (које физички и организационо замењују послодавце), којима се управља компјутерски, помоћу алгоритама, што доноси нове проблеме у вези са заштитом података лица која раде. „То омогућава аутоматско профилисање радника и чак пружа могућност технологији да замени особље људских ресурса у доношењу одлука које имају правне ефекте на запослене (запошљавање, унапређење, отпуштање, итд.). То са собом повлачи велике ризике од дискриминације радника и њихову беспомоћност, при чему они нису ни свесни разлога који стоје у основи такве одлуке.“⁴

Коначно, овај проблем се усложњава увођењем у ширу употребу вештачке интелигенције (AI), која отвара несагледиве могућности за злоупотребе (нпр. замена идентитета, лажни текстови, видео-поруке итд.).⁵

Privacy in the Workplace, 26. 9. 2022, <https://blogs.law.ox.ac.uk/oblb/blog-post/2022/09/gdpr-and-privacy-workplace>, 24. 12. 2024; *Protection of workers' personal data, An ILO code of practice Geneva*, International Labour Office, 1997.

- 2 Сагласност да се користи термин „интернет“ постигнута је 24. 10. 1995. Видети: В. М. Leiner *et al.*, „Brief History of the Internet“, *ACM SIGCOMM Computer Communication Review* 22, Vol. 39, No. 5, October 2009, p. 30.
- 3 В. нпр.: EU Opinion 01/2015 on Privacy and Data Protection Issues relating to the Utilisation of Drones – WP 231, 2015.
- 4 О проблемима у вези са употребом алгоритама, па и новијим судским случајевима у вези с тим видети више: А. Todolí-Signes, „Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 25, No. 4/2019 (цитат преузет из овог документа); D. Calacci, J. Stein, „From access to understanding: Collective data governance for workers“, *European Labour Law Journal*, No. 0(0), 2023, pp. 1–30.
- 5 В. више нпр.: F. Hendrickx, *Protection of workers' personal data in the European Union*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2022, део 4. студије *Вештачка интелигенција и заштита*.

Захваљујући технологији у област обраде података уносе се такорећи несегледиве могућности, које имају позитивне, али и негативне аспекте. У области радних односа честе су злоупотребе личних података. Повреде најчешће врше послодавци, јавне власти, медији, али и други запослени. Злоупотребе могу бити најразличитије будући да су информације о појединцима веома хетерогене. Најчешће се злонамерно користе подаци о здравственом стању, сексуалном опредељењу, приватном понашању, кажњавању, ставовима и опредељењима запослених. Циљеви злоупотребе могу да буду притисак на запосленог, дискредитовање, навођење на „добровољни отказ“, мобинг, сузбијање штрајка, а понекад до штетних последица долази и без зле намере.⁶

Послодавци иначе легитимно прикупљају информације како о запосленима, тако о лицима која конкуришу за посао и то није нова пракса. Сврхе су многобројне: да би се обезбедило поштовање закона, олакшали селекција запослених, обука и унапређивање, обезбедили професионална безбедност и лична сигурност на раду, контрола квалитета, пружање услуга клијентима и купцима и заштита својине.

Да би се грађани заштитили од злоупотребе њихових података уводи се посебно људско право – „право на заштиту података“, којем се придаје све већи значај. Ипак, то није апсолутно право и као свако људско право подложно је и ограничењима да се не би угрозила права других. У том смислу могућ је „сукоб људских права“, када пренаглашавање једног права доводи до угрожавања другог. Да би се то избегло, право на заштиту личних података мора се уравнотежити с другим правима, као што су слобода изражавања, слобода информисања, слобода уметности и стваралаштва, право својине (послодавца), право на приватност, право на достојанство на раду.⁷

Иначе, повреде у области личних података углавном се своде на повреде приватности, достојанства и других људских права.

Право на приватности запослених представља рефлексiju општег права на приватност, које је регулисано свим значајнијим документима о људским правима.⁸ Приватност може бити: 1) просторна, 2) информациона, 3) комуникациона. Последње две приватности могу да буду повређене неодговарајућим руковањем подацима запослених. *Информациона приватности* подразумева да појединац одлучује о томе коме ће, када и колико саопштити личне податке, водећи рачуна о својим правима и потребама, али и о правима и потребама заједнице.⁹

6 В. више нпр.: Б. Лубарда, *Европско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004, стр. 269.

7 В.: *Handbook on European data protection law*, European Union Agency for Fundamental Rights, 2014 Council of Europe, 2014, стр. 21, 26, 30, http://www.echr.coe.int/Documents/Handbook_data_protection_ENG.pdf, 28. 12. 2025.

8 Нпр. у члану 12. Опште декларације о правима човека Уједињених нација из 1948. године и члану 8. Европске конвенције о људским правима Савета Европе.

9 В. више: I. Rozić, M. Boban, H. Boban, „Утјецaj информацијских и комуникацијских технологија на заштиту приватности на радном мјесту“, у: *Aktuelnosti грађанског и трговачког законодавства и правне праксе*, зборник радова са Саветовања, Правни факултет Свеучилишта у Mostaru, Neum, Mostar, 2016, стр. 350.

Комуникациона приватност у вези је са свим врстама комуницирања лица (лични записи, дописивање, СМС, имејлови, контакти преко друштвених мрежа). У том контексту помиње се и нови термин – „е-приватност“ (електронска приватност).

Угрожавање права на заштиту личних података може да доведе у питање и право на достојанство на раду. Поштовање овог права подразумева коректно, и у границама неопходног, располагање личним подацима о лицима која раде.¹⁰

Право на заштиту података запослених мора се ускладити и с другим правима запослених у домену радног права. Све заједно требало би поставити тако да служи заштити укупних интереса и интегритета радника.¹¹

2. ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА НА РАДУ У КОМУНИТАРНОЈ ЛЕГИСЛАТИВИ

Савет Европе и Европска унија предњачили су у свету у развоју правне заштите личних података.¹² Пошто се Европска унија ослања на регулативу Савета Европе, укратко ћемо се осврнути и на документе ове организације.

Савет Европе је био прва међународна организација која се озбиљније позабавила проблематиком заштите личних података. Право на заштиту личних података изводи се из права на поштовање приватног и породичног живота које је уређено Европском конвенцијом о заштити људских права и основних слобода из 1950. године (члан 8). На основу тога Савет је још 1981. године усвојио Конвенцију о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података која ће Европској унији послужити као узор за доношење сличне легислативе.¹³ Поред тога, Савет Европе је донео више од десет докумената о заштити личних података. Међу њима најважнији документ за област рада јесте *Прейорука бр. R (89) 2 о заштити личних података који се уопште не ваљају у области радног односа* усвојена 1989. године. У оквиру СЕ формиран је и *Комитет експерата за заштиту података*, а за праксу су веома значајне одлуке Европског суда за људска права.¹⁴

Што се тиче Европске уније, свеукупно, може се рећи да је ниво заштите личних података на њеном простору вероватно највиши на свету. Унија је

10 Упоредити: Б. Лубарда, о. с., стр. 268.

11 В.: *Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context*, 13 September 2001, Data Protection Working Party, EU, 5062/01/EN/Final WP 48, стр. 2.

12 В. више: С. Јашаревић, „Заштита личних података у српском и европском праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 2/2009, стр. 293. С. Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном и европском праву“, у: *Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније / Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law*, Правни факултет Универзитет у Новом Саду, Нови Сад, 2016, стр. 263–281.

13 Наша земља ратификовала је 1992. године Конвенцију о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података, заједно са каснијим амандманима („Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 1/92, „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, број 11/05 и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 98/08).

14 Новије одлуке Суда у овој области могу се видети на: <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22sort%22:%5B%22kdate%20Descending%22%5D%22%7D%22documentcollectionid%22:%5B%22D>

у протеклом периоду сачинила квалитетну регулативу, а уз то се ослања на праксу Суда правде, као и на акте СЕ и праксу Европског суда за људска права.

Чланом 16. став 1. Уговора о функционирању Европске уније утврђује се да свако има право на заштиту својих личних података.¹⁵ Такође, у ставу 2. предвиђа се: „Европски парламент и Савет, у редовном законодавном поступку, утврђују правила о заштити физичких лица приликом обраде личних података од стране институција, органа, служби и агенција Уније, и од стране држава чланица приликом вршења активности из подручја примене права Уније, као и правила о слободном протоку тих података. Поштовање ових правила контролишу независни органи.“

Повеља о основним правима Европске уније,¹⁶ у чл. 7. и 8. гарантује право на приватни живот и право на заштиту података. Према члану 8. ст. 2 и 3: „Такви подаци морају се обрађивати поштено, у утврђене сврхе и на основу сагласности особе о којој је реч, или на основу другог легитимног основа утврђеног законом. Свако има право на приступ прикупљеним подацима који се на њега или њу односе и право на њихово исправљање. 3. Поштовање тих правила подлеже надзору независног тела.“

Ово право није изостало ни из Европског стуба социјалних права из године 2017.¹⁷ У другом делу стубова као стандард се предвиђају праведни услови рада, у оквиру чега се наводи и право на заштиту података. Према алинеји ц) тачке 9. овог документа: „Радници имају право на заштиту личних података на радном месту.“

Постоји и конкретнија регулатива. По угледу на документе СЕ, Унија је 1995. године усвојила *Директиву бр. 95/46/ о заштити лица у погледу коришћења њихових личних података и о слободном крећану таквих података* (даље: Директива о заштити података).¹⁸ Пошто је било недоумица поводом појединих појмова у Директиви, сачињено је Тумачење о концепту личних података из 2007. године, број 01248.¹⁹

Иако се у Директиви о заштити личних података радни односи помињу конкретно само у члану 8. став 2, који се бави обрадом осетљивих података,²⁰ њене одредбе послужиле су као камен темељац да се у Унији развије напредна

ECGRANDCHAMBER%22,%22ADMISSIBILITY%22,%22ADMISSIBILITYCOM%22}}, 10. 1. 2025. Видети и: *Vodič kroz sudsku praksu Evropskog suda za ljudska prava*, European Court of Human Rights, 2023.

15 Актуелна верзија овог документа објављена је у: *Official Journal of the European Union*, C 326/49, 26. 12. 2012.

16 Повеља о основним правима Европске уније, ОЈ, C 202/390 од 7. 6. 2016. (2016/C 202/02).

17 *The European Pillar of Social Rights*, https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights/european-pillar-social-rights-20-principles_en, 27. 7. 2025.

18 *Official Journal* (даље ОЈ) L 281, 23. 11. 1995, измене у док. 32003/R/1882, од 20. 11. 2003.

19 Тумачење је објављено као документ: 01248/07/EN WP 136, <https://www.pdp.ie/docs/1030.pdf>, 27. 7. 2025.

20 Према члану 8. Директиве, не смеју се без изричите сагласности лица одавати информације које се односе на расно или етничко порекло, политичко мишљење, религијска или филозофска веровања, синдикалну припадност, здравствено стање и сексуални живот.

пракса заштите личних података запослених. На бази Директиве, Радна група ЕУ за заштиту података усвојила је 2001. *Мишљење бр. 8/2001 о процесирању личних података у контексту запошљавања*, у којем се детаљно тумаче различити аспекти ове проблематике.²¹ У припреми је била и посебна директива којом би се уредила заштита података запослених, али тај текст никада није усвојен.²²

Неке значајне документе за област заштите личних података на раду до-нео је и Европски надзорник за заштиту података (European Data Protection Supervisor – EDPS).²³ Надзорник ЕУ сачинио је већи број тематских упутстава, мишљења и сличних текстова, међу којима су и: Водич о обради здравствених података на радном месту од стране комунитарних институција и тела (2009) и Водич за видео-надзор (2010).²⁴

Осим тога, у Унији су усвојене још неке директиве у вези са личним подацима: Директива о коришћењу личних података и заштити приватности у сектору електронских комуникација (бр. 2002/58/ЕС),²⁵ Директива о обради личних података и заштити приватности у области телекомуникација (бр. 97/66/ЕС),²⁶ Стандардне уговорне клаузуле за трансфер личних података у треће земље (бр. 2004/915/ЕС),²⁷ Правило о заштити појединаца у погледу коришћења личних података од стране комунитарних институција и тела и о слободном протоку таквих података (бр. 45/2001/ЕС).²⁸ Од новијих докумената треба поменути: Мишљење бр. 01/2015 о приватности и питањима заштите података у вези са употребом дронава²⁹ и Директиву бр. 2016/680 од 27. априла 2016. о заштити физичких лица у погледу обраде личних података

-
- 21 Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN/Final WP 48.
 - 22 Од 2001. до 2003. године Европска комисија консултовала се са социјалним партнерима о тексту директиве, па је чак 2004. године и сачинила нацрт Директиве о обради личних података радника и заштити приватности у оквиру радног односа. В.: *First stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data*, European Commission, Communication from the Commission, 2003, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708&langId=en>, 19. 7. 2025; European Commission, Communication from the Commission, *Second stage consultation of social partners on the protection of workers' personal data*, 2004, <http://www.steptoec.com/assets/attachments/2179.pdf>, 19. 7. 2025.
 - 23 О раду овог тела видети: <https://secure.edps.europa.eu/EDPSWEB/edps/EDPS>, 19. 7. 2025.
 - 24 *Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, EDPS, September 2009; EDPS, *Video-surveillance Guidelines*, EDPS, 17 March 2010.
 - 25 Директива о коришћењу личних података и заштити приватности у сектору електронских комуникација, ОЈ L 201, 31. 7. 2002.
 - 26 Директива о обради личних података и заштити приватности у области телекомуникација, ОЈ L 24, 30. 1. 1998, р. 1.
 - 27 Стандардне уговорне клаузуле за трансфер личних података у треће земље, ОЈ L 385, 29. 12. 2004.
 - 28 Правило о заштити појединаца у погледу коришћења личних података од стране комунитарних институција и тела и о слободном протоку таквих података, ОЈ L8, 12. 1. 2001.
 - 29 *Opinion 01/2015 on Privacy and Data Protection Issues relating to the Utilisation of Drones*, WP 231, 01673/15/EN.

од стране надлежних органа у сврху спречавања, истраге, откривања или гоњења кривичних дела или извршења кривичних санкција и о слободном кретању таквих података.³⁰

Ипак, незадовољна стањем у овој области, подстакнутим многим аферама, Европска унија је 2016. године усвојила нови документ којим уређује ову област – *Правило (уредбу) о заштити појединаца у вези с обрадом личних података и о слободном кретању таквих података* (скраћено на енглеском језику: GDPR).³¹ Доношењем *Правила, уместио директиве, јавно је ојачана заштита у овој области (иош једно правило, за разлику од директиве, има директну проходност)*. Иначе, у питању је веома сложен и обиман документ од 88 страна, при чему преамбула акта има чак 173 става, а сам документ 99 обимних чланова. То јасно указује на сложеност ове материје.

Поред доношења докумената, подршку овом процесу у ЕУ пружају надзорна тела, као и Суд правде у Луксембургу.³² Уз то, систем надзорних тела ЕУ у области личних података чине: 1) надзорна тела земаља чланица, 2) Европски одбор за заштиту података, 3) службеници за заштиту података у већим компанијама.³³

3. КОНКРЕТНА ЗАШТИТА ЛИЧНИХ ПОДАТАКА ЗАПОСЛЕНИХ ПРЕМА ПРАВИЛУ О ЗАШТИТИ ЛИЧНИХ ПОДАТАКА

У Правилу се следи исти приступ као у Директиви о заштити података, али се у њој на основу двадесетогодишњег ранијег законодавства ЕУ о заштити података и повезане судске праксе појашњавају и осавременују дате одредбе. Уводи се и низ нових елемената којима се повећава заштита права појединаца и попуњавају празнине у систему заштите.³⁴

30 Директиву бр. 2016/680 од 27. априла 2016. о заштити физичких лица у погледу обраде личних података од стране надлежних органа у сврху спречавања, истраге, откривања или гоњења кривичних дела или извршења кривичних санкција, и о слободном кретању таквих података, *OJ L 119*, 4. 5. 2016. Бројна мишљења о појединим питањима и разне документе ЕУ о овој области видети и на: *Opinions and recommendations* http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm, 8. 7. 2025.

31 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of natural persons with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data, and repealing Directive 95/46/EC (General Data Protection Regulation) *OJ L 127*, 23. 5. 2018. Правило се примењује од 2018. године.

32 Видети више: J. Klosek, Европски суд установио шире тумачење права о заштити приватности података, 2008, <http://library.findlaw.com/2004/Mar/19/133351.html>, 20. 7. 2025

33 Видети више: *Data protection in the European Union*, HUB, https://gdprhub.eu/Data_Protection_in_the_European_Union, 25. 12. 2024.

34 Коминике Комисије Европском парламенту и Већу – *Већа заштити и нове прилике*, 2018, Европска комисија, Bruxelles, 24. 1. 2018. COM(2018) 43 final.

Суштина измена у Правилу у односу на Директиву јесте следећа: 1) шири се географска и персонална обухватност заштите; 2) формира се конзистентнији систем заштите података међу земљама чланицама; 3) лицима која прикупљају и контролишу информације намећу се нове обавезе; 4) наглашава се одговорност за накнаду штете и уводе веома озбиљне санкције за повреду права на заштиту личних података;³⁵ 5) ојачано је „право да се буде заборављен“ да би се свима омогућило да боље управљају директно – *online*, ризицима у вези са заштитом података;³⁶ 6) када појединци више не желе да се њихови подаци обрађују и нема легитимних основа да се чувају, биће избрисани; 7) морају се обезбедити гаранције за лак приступ личним подацима; 8) установљава се право појединаца да слободно преносе своје личне податке од једног пружаоца интернет и сличних услуга другом; 9) мора се осигурати изричита и јасна сагласност појединаца када се тражи да се користе одређени подаци о њима; 10) сваки пренос података мора да буде законит, фер и транспарентан; 11) јача се одговорност и транспарентност коришћења података, тако што ће се увести „службеници за заштиту података“ у компанијама са више од 250 запослених;³⁷ 12) установљава се ново комунитарно тело за заштиту података – Европски одбор за заштиту података (European Data Protection Board),³⁸ 13) уводе се „приватност као стандардно правило“ (*privacy by default*) и „функционална приватност“ (*privacy by design*) што ће осигурати да се појединци информишу на лак и разумљив начин како ће се обрађивати њихови лични подаци.³⁹

Ипак, има и примедба да Правило не покрива довољно квалитетно и јасно област рада, тако да би можда било боље да је усвојен посебан акт за област радног односа.⁴⁰ Овако, већ су кренули судски спорови пред Судом правде у вези с тумачењем Правила.

Маном овог акта сматрамо и то да је само један члан – члан 88, директно посвећен радним односима (на које се, наравно, односе и многе друге одредбе Правила). Према том члану Правила, чији је наслов „*Обрада њогајџака у конџекџу зајослења*“: „Државе чланице могу законом или колективним уговорима предвидети специфична правила како би се осигурала права и слободе у вези са обрадом података запослених у контексту радних односа, а нарочито у сврху запошљавања, извршења обавеза из уговора о раду (укључујући и обавезе према законима или колективним уговорима),

35 В.: чл. 82. и 83. Правила.

36 В.: чл. 16. и 17. Правила.

37 Члан 37. Правила.

38 Члан 68. Правила.

39 В.: *European Parliament Adopts EU General Data Protection Regulation (GDPR) /Lexicology-EU*, april 18, 2016, <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=256a9647-5fd2-4d95-869c-f488a927d162>, 19. 7. 2025; *Data protection reform – Parliament approves new rules fit for the digital era*, European Parliament News, 4. 4. 2016, <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160407IPR21776/Data-protection-reform-Parliament-approves-new-rules-fit-for-the-digital-era>, 19. 7. 2025.

40 В. више: Н. Abraha, *The GDPR and Privacy in the Workplace*, 26 September 2022, <https://blogs.law.ox.ac.uk/oblb/blog-post/2022/09/gdpr-and-privacy-workplace>, 17. 7. 2025.

руковођења, планирања и организације рада, обезбеђења једнакости и различитости радне снаге, здравља и безбедности на раду, заштите власништва послодавца или купаца и за сврхе вршења или уживања, на индивидуалној или колективној бази, права и обавеза у вези са запошљавањем и поводом престанка радног односа.“

Према ставу 2. истог члана, ова правила ће укључивати одговарајуће или специфичне мере које имају за циљ да се осигурају достојанство, легитимни интереси и фундаментална права субјекта података, посебно у вези са транспарентношћу обраде података, преносом личних података унутар група предузећа или група предузећа ангажованих у заједничкој економској активности или у вези са надзорним системима на раду.

Осим поменутог, успешна заштита личних података у пракси подразумева дефинисање низа питања, института, појмова и процедура. Ми ћемо их овде укратко (колико је то могуће) приказати. Она су иначе Правилу детаљно регулисана, али и поред тога се у пракси јављају одређене недоумице и дилеме, нарочито у области радних односа.

Прво питање је: *Ко се све штити?* Заштита се пружа појединцима. Наиме, према члану 1. став 1. Правила: „Овим правилом се утврђују правила повезана са заштитом *појединца* у погледу обраде личних података и правила повезана са слободним кретањем личних података.“ У складу са ставом 2. истог члана, штити се њихово „право на заштиту личних података“, а односи се на аутоматску и неаутоматску обраду података коју врше *руководиоци подацима* како у Унији, тако и изван ње, па и трећи субјекти који користе податке у вези са активностима унутар Уније (члан 3).⁴¹

Према Тумачењу о личним подацима (даље: Тумачење) заштита по основу Директиве пружа се *свим живим људским бићима*. У питању је универзално право које се обезбеђује не само држављанима чланица ЕУ. Такође, заштита се односи и на умрла лица, нерођену децу, а донекле се протеже и на правна лица (преко директора и других одговорних лица компанија).⁴²

Да би предузеће било обухваћено дејством Правила, потребно је да се бави економском активношћу. Поједини случајеви су изузети, нпр. личне или кућне активности; деловање у вези са спровођењем закона; располагање подацима у случајевима када постоје разлози националне безбедности.⁴³

У том смислу занимљива је одлука Европског суда правде донета у случају *Боди Линдквист* из 2003. године,⁴⁴ где је повреда права извршена изношењем

41 Према члану 3. Правила.

42 О овоме видети више на стр. 22 и 23 Тумачења.

43 В. више: *Exemptions*, Information Commissioners' Office, <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdpr/exemptions/>, 29. 12. 2024; в. више: *Data Protection*, OSHA, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/data-protection>, 24. 12. 2024; F. Hendrickx, *Protection of workers' personal data: General principles*, International Labour Organization, 2022.

44 Judgment of the Court of 6 November 2003. Criminal proceedings against Bodil Lindqvist, Document 62001CJ0101ECLI:EU:C:2003:596.

података о другим лицима на интернет адреси шведске држављанке. Она је заједно с подацима о свом добровољном раду за цркву изложила прецизне информације, укључујући имена, телефонске бројеве својих колега, податке о њиховим хобијима, здравствене информације. Суд је закључио да мада употреба података у приватне сврхе и за непрофитне организације није обухваћена Директивом, изношење личних података о другима без њихове сагласности представља нарушавање приватности.⁴⁵

Важан и често споран појам је „лични податак“. Лични подаци, према члану 4. тачка 1. Правила, јесу: „[...] сви подаци који се односе на појединца чији је идентитет утврђен или се може утврдити („испитаник“); појединац чији се идентитет може утврдити јесте особа која се може идентификовати директно или посредно, нарочито уз помоћ идентификатора као што су име, идентификацијски број, подаци о локацији, мрежни идентификатор или уз помоћ једног или више чинилаца својствених за физички, физиолошки, генетски, ментални, економски, културни или социјални идентитет тог појединца.“

Поред „личних података“, Правилу се (у члану 4) регулише низ значајних појмова као што су: обрада података, ограничавање обраде, израда профила, псеудонимизација, руковацац обраде података, извршилац обраде, повреда личних података, здравствени, биометријски, генетски подаци, обавезујућа корпоративна правила, надзорно тело, прекогранична обрада итд.

Тако нпр. „обрада“ значи сваки поступак или скуп поступака који се обављају са личним подацима или групама личних података, било аутоматским било неаутоматизираним средствима као што су прикупљање, бележење, организација, структурирање, складиштење, прилагођавање или измена, проналажење, обављање увида, употреба, откривање преносом, ширењем или стављањем на располагање на други начин, усклађивање или комбиновање, ограничавање, брисање или уништавање података.

И поред наведеног дефинисања појма личних података, у пракси се јављају многе недоумице. Према Тумачењу ЕУ, реч је о „објективним“ информацијама (нпр. биометријски подаци) и подацима „субјективне“ природе (о односу са члановима породице, ставовима и сл.). По правилу, то су „осетљиве информације“, али не морају то да буду. Битно је да у датим околностима саопштавање таквих информација може угрозити приватан живот и позицију појединца.⁴⁶ Подаци се морају односити на тачно одређену особу или да се та особа може лако утврдити комбинацијом података (пример су фрагментарне информације у штампима, коришћење лажних псеудонима).

Један од новијих случајева пресуђених пред Судом правде говори о томе шта су осетљиви подаци.⁴⁷ Суд правде Европске уније донео је 21. децембра

45 В. више: J. Klosek, *о. с.*

46 В. Тумачење, стр. 7.

47 В. више: K. Hunton Andrews, *CJEU Rules on Processing of Sensitive Data and Compensation Under the GDPR*, January 5, 2024, <https://www.huntonak.com/privacy-and-information-security-law/cjeu-rules-on-processing-of-sensitive-data-and-compensation-under-the-gdpr>, 10. 7. 2025.

2023. пресуду у случају *Krankenversicherung Nordrhein*,⁴⁸ у којој је, између осталог, разјаснио правила за обраду посебних категорија личних података („осетљиви лични подаци“) према члану 9. Правила о заштити података ЕУ и о природи накнаде штете (по члану 82). Случај се односио на обраду личних података запосленог са инвалидитетом, укључујући здравствене податке, од пружаоца медицинских услуга (МДК, фонд здравственог осигурања у Немачкој). Према важећем закону, МДК саставља извештаје о могућностима за рад лица осигураних у фонду здравственог осигурања. То може укључивати и извештаје о здрављу запослених. Након што је сазнао да је сачињен извештај о њему, службеник МДК је тражио одштету по члану 82. Правила. У пресуди, Суд правде је одлучио да за обраду осетљивих личних података према GDPR мора постојати и правни основ према члану 6. GDPR и примењив изузетак према члану 9. Правила. Суд је такође сматрао да се правила и ограничења обраде осетљивих података о личности из члана 9.2 (х) Правила (који дозвољава обраду осетљивих личних података када је то неопходно у превентиве сврхе или медицине рада, за процену радне способности запослених, ради постављања медицинске дијагнозе, пружања здравствене или социјалне заштите или лечења или управљања здравственим или социјалним системима и услугама) и члана 9.3. Правила (који предвиђа да ту обраду мора спроводити стручно тело које подлеже обавези чувања пословне тајне), такође примењују на ситуацију у којој пружалац медицинских услуга обрађује здравствене податке својих запослених у својству пружаоца медицинске услуге да би проценио њихову радну способност. Другим речима, пружалац медицинских услуга могао се позвати на поменути члан 9.2 (х) Правила ради обраде здравствених података својих запослених. Суд је такође појаснио да члан 9.3. Правила сам по себи не захтева од контролора да успостави посебна ограничења у погледу могућности колега на послу да приступе здравственим подацима запосленог.

Регулише се и начин *коришћења, саопштавања и чувања* информација. Чланом 5. Правила поставља се *осам принципа* у смислу законитости процесирања личних података, и то: 1. законитост, коректност и транспарентност, 2. сврховитост – оправданост, 3. минимизација података, 4. тачност, 5. ажурност, 6. временска ограниченост чувања, 7. сигурност, интегритет и поверљивост, 8. поузданост.

У складу с тим очекује се да лични подаци морају буду: (а) законито, поштено и транспарентно обрађивани; (б) прикупљени у посебне, изричите и законите сврхе;⁴⁹ (ц) примерени, релевантни и ограничени на оно што је нужно у односу на сврхе у које се обрађују (смањење количине података); (д) тачни и према потреби ажурни (да се подаци који нису тачни без одлагања избришу или исправе); (е) чувани у облику који омогућује идентификацију испитаника само онолико дуго колико је потребно у сврхе ради којих се лични подаци

48 Case C-667/21, *Judgment* – 21/12/2023 – *Krankenversicherung Nordrhein*.

49 Даља обрада у сврхе архивирања у јавном интересу, у сврхе научног и историјског истраживања или у статистичке сврхе, не сматра се неусклађеном са наведеним сврхама.

обрађују (дуже архивирање дозвољено је у јавном интересу, у сврхе научног и историјског истраживања или у статистичке сврхе); (ф) обрађивани на начин којим се осигурава одговарајућа сигурност личних података, укључујући заштиту од неовлашћене или незаконите обраде, те од случајног губитка, уништења или оштећења (целовитост и поверљивост). Такође се предвиђа да је руковалац обраде одговоран за усклађеност с наведеним условима и да мора да буде у могућности да то докаже (поузданост).

Посебно се дефинише и „законитост обраде“ (члан б), што подразумева да је: (а) испитаник дао дозволу за обраду својих личних података за једну или више посебних сврха; (б) обрада је нужна ради извршавања уговора у којем је испитаник странка или како би се предузеле радње на захтев испитаника пре склапања уговора; (ц) обрада је нужна ради поштовања правних обавеза руковаоца обраде; (д) обрада је нужна како би се заштитили кључни интереси испитаника или другог физичког лица; (е) обрада је неопходна ради извршавања задатака од јавног интереса или у вршењу службеног овлашћења; (ф) обрада је нужна за потребе легитимних интереса руковаоца обраде или треће стране, осим када су од тих интереса јачи интереси или темељна права и слободе испитаника, нарочито ако је испитаник дете (осим ако је реч о обради коју спроводе тела јавне власти при извршавању својих задатака).

Колико је све наведено некада сложено за процену илуструје случај *M. v Pankki S*, из 2021. године.⁵⁰ У овој пресуди Суд правде потврђује широко право на приступ личним подацима према Правилу о заштити личних података, али истовремено штити и приватност запослених. Ј. М., бивши запослени и клијент *Pankki S* финске банке, затражио је приступ подацима о клијентима, са оптужбом да су службеници банке неовлашћено тим подацима приступали у неколико наврата током 2013. године. Захтев за приступ субјекту података поднет је у мају 2018. у складу с Правилу. Ј. М. је желео да зна идентитет чланова особља који су приступили његовим подацима, датуме и сврхе приступа и податке из дневника који су генерисани приступом. Банка је одбила да открије идентитет запослених, уз образложење да су то њихови лични подаци и да је приступ био законит и оправдан активностима банке. Ј. М. је оспорио одлуку банке пред финским надзорним органом, који је одбио жалбу, а затим и пред Управним судом источне Финске, који је више питања упутио Суду правде на прелиминарно одлучивање. Суд је одлучио да се одговарајући члан Правила о заштити личних података може применити на захтев за приступ личним подацима који су обрађени пре него што је овај документ постао применљив иако је захтев поднет после тог датума. Члан 15(1) Правила даје субјекту података широко право на приступ информацијама о обради његових личних

50 Case C579/21, *Judgment 22/06/2023 – Pankki S*, on 22 June 2023. Приказ случаја видети нпр. у: *EU – CJEU confirms broad right of access to personal data under GDPR but protects employee privacy*, A & O Shearman, <https://www.aoshearman.com/en/insights/ao-shearman-on-data/eu-cjeu-confirms-broad-right-of-access-to-personal-data-under-gdpr-but-protects-employee-privacy>, 24. 12. 2024.

података, укључујући датуме и сврхе операција обраде да би се субјекту података омогућило да провери законитост обраде и остваривања права која су дата Правилу. Суд правде се сложио са мишљењем Генералног адвоката⁵¹ да члан 15(1) Правила генерално не даје субјекту података право приступа информацијама о идентитету запослених код руковоаца обраде који су извршили операције обраде под овлашћењем и у складу са упутствима руковоаца.

Суд правде је сматрао да такво право може постојати и ако су ове информације од суштинске важности да субјект података може ефикасно да остварује права према Правилу и под условом да се узму у обзир права и слободе других запослених. У случају сукоба између, с једне стране, остваривања права на приступ и, с друге стране, права или слобода других, мораће да се успостави равнотежа. Суд у том смислу наводи да, кад год је то могуће, морају бити изабрани начини саопштавања личних података којима се не крше права или слободе других. Чињеница да је руковалац банка (и делује у оквиру регулисане делатности) и да је носилац података био и запослени код руковоаца у принципу нема никаквог утицаја на обим права приступа из члана 15. Правила. Суд је такође потврдио да се запослени у банци не могу сматрати „примаоцима“ података у смислу Правила када обрађују податке у надлежности руковоаца података и у складу са његовим упутствима.

Као што смо рекли (према члану 7. Правила), лице мора дати *сагласност* за обраду података. Када се обрада заснива на сагласности, руковалац обраде мора да докаже да је испитаник дао сагласност за обраду својих података, а захтев за коришћење података на посебан начин мора бити јасан, разумљив и изражен једноставним језиком (члан 7. став 2). Сагласност мора да буде слободно дата. Очекује се и да сагласност буде дата јасним афирмативним актом, који успоставља слободно дату, конкретну, информисану и недвосмислену индикацију о сагласности субјекта података са обрадом његових личних података, као што је писмена изјава, укључујући и оне дате електронским путем, или усмена изјава.⁵² Испитаник у сваком тренутку може да повуче ову сагласност.

Када је реч о коришћењу података у области рада, да би се обезбедило да оно буде транспарентно и законито, предлаже се и да се користе *кодекси њонашања* (који су иначе предвиђени чланом 40. Правила). Наводи се да су се историјски овакви кодекси показали као добро средство усаглашавања и унапређивања права радника и услова рада јер се промовише учешће више

51 Генерални адвокат (енгл. *Advocate general*) јесте службеник Суда правде, и има их осам. Према члану 252. став 2. Уговора о функционисању: „Дужност генералног адвоката јесте да потпуно непристрасно и независно, на јавној седници, подноси образложене закључне предлоге о предметима у којима се, у складу са Статутом Суда правде Европске уније, захтева његово учешће.“ Видети више: *Advocate general of the CJEU, European Industrial Relations Dictionary*, 7 July 2020, EUROFOND, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/advocate-general-cjeu>, 28.7.2025.

52 Давање сагласности може укључивати означавање квадратића када субјект посећује Интернет веб локацију, бирање техничких поставки и сл. Када обрада има више сврха, сагласност треба дати за све. Тачка 32. преамбуле Правила.

субјеката у креирању ових аката и касније надзора.⁵³ Такође, предлаже се и формирање „заједничких комитета“, састављених од представника радника и послодаваца, који би надзирали ову област.⁵⁴

У овом контексту занимљив је случај *Барбулеску њројив Румуније* (2008),⁵⁵ који се водио пре Европским судом правде у Стразбуру, а који показује колико је тешко успоставити баланс када је реч о надзору запослених и сагласности за надзор података. У пресуди од 2017. године, поводом представке румунског запосленог држављанина отпуштеног јер је *Yahoo Messenger* налог користио у приватне сврхе, Суд је утврдио да је надзор комуникација од стране послодавца био разуман у контексту вођења дисциплинског поступка, пошто радник приликом употребе налога није поштовао изричите инструкције послодавца да је забрањено коришћење налога у приватне сврхе. Суд је установио и да није било повреде права на поштовање приватног и породичног живота из члана 8. Европске конвенције о људским правима, иако субјект није дао сагласност за надзор својих података.

Подносилац представке Богдан Михаил Барбулеску живи у Букурешту, а у периоду од 1. августа 2004. до 6. августа 2007. био је запослен у једној приватној компанији као инжењер задужен за продају. На захтев свог послодавца креирао је *Yahoo Messenger* налог да би одговарао на захтеве клијената. Јула 2007. године послодавац га је обавестио да је његова комуникација преко *Yahoo* налога била надзирана од 5. до 13. јула 2007. и да снимци показују да је користио интернет у приватне сврхе, противно интерним прописима. Апликант је писаним путем одговорио да је налог користио само у пословне сврхе. Када му је предочено 45 страница транскрипта његове комуникације, апликант је обавестио послодавца да је он, због тог надзора, одговоран у складу са Кривичним законом. Транскрипти су садржали све поруке које је апликант разменио са својом вереницом и братом у периоду док је његова комуникација била под надзором и тицале су се његових личних ствари. Првог августа 2007. године послодавац је раскинуо уговор са апликантом због кршења интерних прописа компаније, у којима је, између осталог, наведено: „Строго је забрањено урушавати ред и дисциплину унутар просторија компаније, а посебно... коришћење компјутера, фотокопир апарата, телефона, телекс и факс машина у приватне сврхе.“⁵⁶

53 В. више: М. Silberman, Н. Johnston, *Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms: Can a code of conduct as provided for by Article 40 of the General Data Protection Regulation (GDPR) help workers and socially responsible platforms?*, ETUI Working Paper No. 2020.05, 2020.

54 А. Todolí-Signes, о. с., стр. 13.

55 Пресуда од 16. јануара 2016.

56 *Case Barbulescu v. Romania* (Application no. 61496/08), European Court of Human Rights, Judgment 5/9/2017. Видети на нашем језику коментар нпр: *Има ли послодавац право да најлега Ваше њривајне њоруже?* Случај *Barbulescu v. Romania*, Mihailaw – law blog, <https://mihailolawblog.wordpress.com/2016/01/20/ima-li-poslodavac-pravo-da-nadgle-da-vase-privatne-poruke-slucaj-barbulescu-v-romania/>, 20. 7. 2025.

Мора се водити рачуна и о *врсти података* која се саопштавају. Према члану 9. Правила, забрањена је обрада личних података који откривају расно или етничко порекло, политичка мишљења, верска или филозофска уверења или чланство у синдикату, те обрада генетских података, биометријских података у сврху јединствене идентификације појединца, података који се односе на здравље или података о полном животу или сексуалној оријентацији појединца. Истим чланом Правила набрајају се и *дозвољени изузеци* када се ови подаци могу користити (нпр. у сврху вођења судског поступка, заштите јавног интереса, јавног здравља, заштите интереса самог субјекта чији се подаци саопштавају), када је прикупљање оваквих података неопходно и легитимно. Међу тим подацима налазе се и подаци „у области радног права“, ако: „обрада је нужна за потребе извршавања обавеза и остваривања посебних права руковоаца обраде или испитаника у подручју радног права и права о социјалној сигурности, те социјалној заштити у мери у којој је то одобрено у оквиру права Уније или права државе чланице или на основу колективног уговора у складу с правом државе чланице које прописује одговарајуће заштитне мере за темељна права и интересе испитаника“.

У последње време посебан проблем представља *алиоријамско (аутомајско) управљање* подацима. Чланом 22. Правила регулише се: „Аутоматизовано појединачно доношење одлука, укључујући изразу профила“, та се у том смислу предвиђа: „Испитаник има право да се на њега не односи одлука која се заснива искључиво на аутоматизованој обради, укључујући изразу профила, која производи правне последице које се на њега односе или на сличан начин значајно на њега утичу.“ Такође, према члану 13. Правила, лице које прикупља информације дужно је да субјекту информација достави одређене податке како би се обезбедила транспарентна и поштена обрада. То су нпр. подаци о руковоацу података и друге релевантне информације, а наводи се да су ту и информације о постојању аутоматизованог доношења одлука, што укључује изразу профила, смислене информације о томе о којој је логици реч, као и о важности и предвиђеним последицама такве обраде за испитаника.⁵⁷

Регулише се и *повреда личних података*. Она подразумева кршење сигурности које доводи до случајног или незаконитог уништења, губитка, измене, неовлашћеног откривања или приступа личним подацима који су пренесени, складиштени или на други начин обрађивани.⁵⁸ Примери повреде личних података карактеристични за област радних односа јесу: саопштавање података о полу, старости, месту у хијерархији, заради (без навођења имена, на основу чега се ипак лако може утврдити идентитет појединца); непотребно навођење података о примањима; изношење информација о медицинској историји и здравственом стању, криминалном досијеу и саопштавање других приватних података о запосленом (нпр. о телефонским бројевима, рачуницима за струју, сексуалном опредељењу); злоупотреба података који се траже

57 Члан 13. став 2. алинеја ф) Правила.

58 Члан 4. тачка 12. Правила.

приликом пријема запослених, саопштавање изјава и ставова изнетих у току дисциплинског поступка; изношење мишљења о предузећу које је запослени изнео у току пословних састанака; саопштавање података о члановима породице итд.

Права лица чији се подаци саопштавају своде се на: *транспарентности* у вези са употребом информација (члан 12), право на *присвојени информацијама* (члан 15), *моућности исправљања, њовлачења и брисања информација* – *право да се буде заборављен* (чл. 16–17), *право на приговор* (члан 21), *право на одштећу* – *компензацију* (члан 83).

Транспарентности се обезбеђује у вези са употребом информација, те упознавањем субјекта да се његови подаци користе на јасан, разумљив начин, у лако доступном облику, у писаној форми, ако је прикладно, електронским путем. Ове информације пружа руковалац обраде података.

Право да се буде заборављен подразумева право субјекта података да захтева брисање података који се на њега односе без непотребног одгађања и под одређеним условима (нпр. подаци нису нужни, не постоје легитимни разлози за прикупљање, подаци су незаконито прикупљени).

Право на приговор подразумева да испитаник има право, на основу своје посебне ситуације, да у сваком тренутку уложи приговор на обраду личних података који се на њега односе, укључујући изразу профила. Руковалац обраде више не сме да обрађује личне податке осим ако руковалац обраде докаже да постоје уверљиви легитимни разлози за обраду који надилазе интересе, права и слободе испитаника или ради постављања, остваривања или одбране правних захтева.⁵⁹

Такође, према члану 77. Правила, постоји и право на приговор надзорном телу: „1. Не доводећи у питање друга управна или судска правна средства, сваки испитаник има право да поднесе приговор надзорном телу, нарочито у држави чланици у којој има уобичајено боравиште, у којој је његово радно место или место наводног кршења, ако испитаник сматра да обрада личних података која се односи на њега крши ово правило.“

Право на компензацију (накнаду штете) предвиђено чланом 82. Правила подразумева да свако лице које је претрпело материјалну или нематеријалну штету због кршења Правила има право на накнаду од руковоаца обраде или извршитеља обраде за претрпљену штету.

У пресуди *Аустријска пошта (Österreichische Post – C-300/21)* Суд правде Европске уније дао је тумачење права на одштету.⁶⁰ Према тој одлуци за накнаду штете захтева се да постоји кршење Правила, (стварна) претрпљена штета и узрочна веза између повреде и претрпљене штете. Није неопходно да претрпљена штета достигне одређени степен озбиљности. Надокнада се утврђује на националном нивоу у складу са националним законом. Морају

⁵⁹ Поменути члан 21. Правила.

⁶⁰ Case C-300/21, Judgment of the Court (Third Chamber) of 4 May 2023. *UI v Österreichische Post AG*. Request for a preliminary ruling from the Oberster Gerichtshof, ECLI:EU:C:2023:370.

се узети у обзир принципи еквиваленције и ефикасности. Руководилац обраде или извршитељ обраде изузет је од одговорности ако докаже да није ни на који начин одговоран за догађај који је проузроковао штету.

Да би се ефикасно штитила наведена права, од руковооца обраде (укључујући и послодавце) захтева се да именују *службеника за заштитну података*. Службеник за заштиту података именује се на основу стручних квалификација, а нарочито стручног знања о праву и праксама у области заштите података.⁶¹ То може бити члан особља руковооца обраде или лице ангажовано по уговору о делу.

Поред кривичне одговорности због повреде личних података према националном праву, према Правилу (члан 83) могу да буду наметнуте следеће *санкције*:

- писмено упозорење у случајевима првог и ненамерног непоштовања,
- редовне периодичне ревизије заштите података,
- новчана казна до 10 милиона евра или до 2% годишњег светског промета у претходној финансијској години у случају да је реч о предузетнику која може бити и већа ако је дошло до повреде појединих одредаба Правила (члан 83. став 4),
- новчана казна до 20 милиона евра или до 4% годишњег светског промета за теже повреде (члан 83. став 5).

Осим тога, државе чланице утврђују правила о осталим санкцијама које се примењују у случају кршења Правила, те предузимају све потребне мере да би се осигурало њихово спровођење. Очекује се да те санкције буду *ефикасне, пропорционалне и одвраћајуће*.

Приликом изрицања санкција треба имати у виду природу, тежину и трајање повреде, има ли понашање обележје намере или непажње, раније понашање руковооца ако су претходно против њега изричане санкције.

У случају против Министарства образовања федералне јединице Хесен у Немачкој, у одлуци од 30. марта 2023,⁶² Суд правде Европске уније размотрио је одговарајуће услове који се примењују у погледу специфичних националних закона које државе чланице ЕУ могу усвојити у складу са чланом 88. Правила ради регулисања обраде личних података у контексту запошљавања. Случај се тичао две мере које је министар за образовање и културу земље Хесен применио током пандемије ковида 19 да би омогућио ученицима да похађају наставу преко видео-преноса уживо из учионице. У том случају захтевала се сагласност ученика (или њихових родитеља), али не и наставника. Министар просвете и културе тврдио је да је на основу члана 23. Закона о заштити података и слободи информација немачке покрајине Хесен дозвољена обрада личних података која укључује „стриминг“ (емитовање уживо) и да сагласност наставника није потребна. Управни суд у Висбадену упутио је случај Суду правде с молбом

61 Конкретне задатке овог лица видети у члану 39. Правила.

62 Case C34/21, Judgement of the Court (First Chamber) *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium v Minister des Hessischen Kultusministeriums*, 30 March 2023, Document 62021CJ0034.

да протумачи члан 88. Правила и утврди да ли се национално правило које очигледно не испуњава услове наведене у члану 88(2) и даље може користити као основ за обраду података. Поменути члан дозвољава државама чланицама ЕУ да законом или колективним уговорима предвиде „специфична правила како би се обезбедила заштита права и слобода“ запослених у вези са обрадом њихових личних података у контексту запошљавања. Члан 88(2) Правила предвиђа да таква „специфична правила“ морају укључивати одговарајуће и специфичне мере за заштиту интереса субјеката података. Суд правде је заузео став да национално законодавство које не испуњава ове услове не може да се квалификује као „специфична правила“ за обраду у контексту запошљавања и да се стога не може примењивати.

Суд правде се није позабавио питањем да ли је у овом случају потребна сагласност наставника за видео-конференцију, али је детаљно испитао дефиницију „запосленог“ према праву ЕУ, посебно зато што се тврдило да се радни однос државних службеника не заснива на уговору о раду. Суд је овај термин тумачио широко, наглашавајући да је релевантан фактор за примену Правила био однос подређености између запосленог и послодавца, а не врста или природа правног односа који их повезује.⁶³

Суд правде се у овој одлуци осврнуо и на систем одговорности. По тумачењу члана 82. Правила, Суд је сматрао да Правило успоставља систем одговорности заснован на кривици руковооца података која се претпоставља, осим ако је у стању да докаже да ни на који начин није одговоран за догађај који ће порастати до штете. О природи накнаде која се дугује субјекту података према члану 82. Правила, Суд је појаснио да је она чисто компензацијске, а не казнене природе.

4. ЗАКЉУЧАК

Област заштите личних података постала је последњих година једна од најактуелнијих, па и када је реч о области радног права, будући да су позитивне могућности, али и простор за злоупотребе захваљујући интернету, комуникационим технологијама и дигиталном раду постале огромне. Упркос разним мерама, чини се да потпуно ефикасна заштита у том погледу не постоји и тешко да је могућа. Огроман труд у том правцу уложила је у протеклих тридесетак година Европска унија, која је пре десетак година додатно ојачала правне и друге механизме заштите личних података. Решења комунитарног права било би корисно упознати и применити и са њима ускладити наше право и праксу.

63 В. више: J. Finlayson-Brown, C. Glugla, A. van der Leeuw-Veiksha, *CJEU rules that national derogations on employees data protection must respect the conditions and limits of Article 88 GDPR*, JD SUPRA, <https://www.jdsupra.com/legalnews/cjeu-rules-that-national-derogations-on-2465359/>, 10. 7. 2025.

ЛИТЕРАТУРА

- Лубарда, Б., *Евројско радно право*, ЦИД, Подгорица, 2004.
- Leiner, B. M. et al., „Brief History of the Internet“, *ACM SIGCOMM Computer Communication Review* 22, Vol. 39, No. 5/2009. *Protection of workers' personal data, An ILO code of practice*, International Labour Office, Geneva, 1997.
- Rozić, I., Boban, M., Boban, H., „Utjecaj informacijskih i komunikacijskih tehnologija na zaštitu privatnosti na radnom mjestu“, u: *Aktuelnosti građanskog i trgovačkog zakonodavstva i pravne prakse*, Pravni fakultet Sveučilišta u Mostaru, Mostar, 2016.
- Silberman, M., Johnston H., *Using GDPR to improve legal clarity and working conditions on digital labour platforms: Can a code of conduct as provided for by Article 40 of the GDPR help workers and socially responsible platforms?*, ETUI Working Paper No. 2020.05, 2020.
- Todolí-Signes, A., „Algorithms, artificial intelligence and automated decisions concerning workers and the risks of discrimination: the necessary collective governance of data protection“, *Transfer: European Review of Labour and Research*, Vol. 25, No. 4/2019.
- Јашаревић, С., „Заштита личних података у српском и европском праву“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, 2/2009.
- Јашаревић, С., „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном и европском праву“, у: *Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law*, Правни факултет Универзитета у Новом Саду, Нови Сад, 2016.
- Hendrickx, F., *Protection of workers' personal data in the European Union*, European Commission, DG Employment and Social Affairs, 2022.
- Hendrickx, F., *Protection of workers' personal data: General principles*, International Labour Organization (Working Paper No. 62), 2022.
- Calacci, D., Stein, J., „From access to understanding: Collective data governance for workers“, *European Labour Law Journal*, No. 0(0), 2023.

Извори права

- Конвенција о заштити лица у односу на аутоматску заштиту личних података, заједно са каснијим амандманима, „Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 1/92, „Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, број 11/05 и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, број 98/08.
- Уговор о функционирању Европске уније, 2010, Official Journal of the European Union (OJ) C 326/49, 26. 12. 2012.
- Повеља Заједнице о основним социјалним правима, 1989, OJ, C323/44, Doc. A3/69/89, 27. 12. 1989.
- Повеља о основним правима у Европској унији, 2000, 2000/С, OJ од 18. 12. 2000, бр. 364/01.

Директива бр. 95/46/ о заштити лица у погледу коришћења њихових личних података и о слободном кретању таквих података, ОЈ, *L 281, 23/11/199532003/R/1882, 20. 11. 2003.*

Директива о коришћењу личних података и заштити приватности у сектору електронских комуникација (бр. 2002/58/ЕС), ОЈ *L 201, 31. 7. 2002.*

Директива о обради личних података и заштити приватности у области телекомуникација (бр. 97/66/ЕС), ОЈ *L 24, 30.01.98.*

Директива бр. 2016/680 од 27. априла 2016. о заштити физичких лица у погледу обраде личних података од стране надлежних органа у сврху спречавања, истраге, откривања или гоњења кривичних дела или извршења кривичних санкција, и о слободном кретању таквих података, *OJ L 119, 4.5.2016.*

Судска пракса

Judgment of the Court of 6 November 2003. Criminal proceedings against Bodil Lindqvist, Document 62001CJ0101ECLI:EU:C:2003:596.

Judgment 21/12/2023, Krankenversicherung Nordrhein, Case C-667/21.

Judgment 22/06/2023, Pankki S, Case C579/21, on 22 June 2023.

Judgement 5/9/2017, Case *Barbulescu v. Romania*, (Application no. 61496/08), European Court of Human Rights.

Judgment of the Court (Third Chamber) of 4 May 2023. *UI v Österreichische Post AG*. Request for a preliminary ruling from the Oberster Gerichtshof. Case C-300/21, ECLI:EU:C:2023:370.

Judgement of the Court (First Chamber), *Hauptpersonalrat der Lehrerinnen und Lehrer beim Hessischen Kultusministerium v Minister des Hessischen Kultusministeriums*, 30 March 2023, Case C34/21, Document 62021CJ0034.

Документи и остали коришћени извори

Европски стубови социјалних права, 2017, European Commission, COM(2017) 250 final, 26.4.2017 {SWD(2017) 200 final}COM(2017) 250 final{SWD(2017) 200 final}.

Тумачење о концепту личних података од 2007. године, бр. 01248, 01248/07/EN WP 136.

Мишљење бр. 8/2001 о процесирању личних података у контексту запослења (Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, 5062/01/EN/Final WP 48.

Мишљење бр. 01/2015 о приватности и питањима заштите података у вези са употребом дрoнова, WP 231, 2015.

Правило о заштити појединаца у вези с обрадом личних података и о слободном кретању таквих података, ОЈ *L 127, 23. 5. 2018.*

Стандардне уговорне клаузуле за трансфер личних података у треће земље (бр. 2004/915/ ЕС), ОЈ *L 385, 29. 12. 2004.*

- Правило о заштити појединаца у погледу коришћења личних података од стране комунитарних институција и тела и о слободном протоку таквих података (бр. 45/2001/ ЕС), ОЈ L8, 12. 1. 2001.
- EDPS, *Guidelines concerning the processing of health data in the workplace by Community institutions and bodies*, September 2009; *Video-surveillance Guidelines*, 17 March 2010.
- Комуникација Комисије Евројском парламентију и Већу — Већа заштити и нове прилике*, Евројска комисија, COM(2018) 43 final, Брисел, 24. 1. 2018.
- Handbook on European data protection law*, European Union Agency for Fundamental Rights & Council of Europe, 2014.

Интернет извори

- Има ли послодавац право да надгледа Ваше приватне поруке? Случај Barbulescu v. Romania, Mihailaw – law blog, 20. 1. 2016, <https://mihailolawblog.wordpress.com/2016/01/20/ima-li-poslodavac-pravo-da-nadgleda-vase-privatne-poruke-slucaj-barbulescu-v-romania/>, 20. 7. 2025.
- Abraha, H., *The GDPR and Privacy in the Workplace*, 26 September 2022, <https://blogs.law.ox.ac.uk/oblb/blog-post/2022/09/gdpr-and-privacy-workplace>, 17. 7. 2025.
- Advocate general of the CJEU, *European Industrial Relations Dictionary*, EUROFOUND, 7 July 2020, <https://www.eurofound.europa.eu/en/european-industrial-relations-dictionary/advocate-general-cjeu>, 28.7.2025.
- Data protection in the European Union, GDPRhub, https://gdprhub.eu/Data_Protection_in_the_European_Union, 25. 12. 2024.
- Data protection reform — Parliament approves new rules fit for the digital era*, European Parliament News, 4. 4. 2016, <http://www.europarl.europa.eu/news/en/news-room/20160407IPR21776/Data-protection-reform-Parliament-approves-new-rules-fit-for-the-digital-era>, 19. 7. 2025.
- Data Protection, EU-OSHA, <https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/data-protection>, 24. 12. 2024.
- European Commission, *Communication – First stage consultation of social partners on the protection of workers’ personal data*, 2003, <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=708&langId=en>, 19. 7. 2025.
- European Commission, *Communication – Second stage consultation of social partners on the protection of workers’ personal data*, 2004, <http://www.steptoe.com/assets/attachments/2179.pdf>, 19. 7. 2025.
- European Parliament Adopts EU General Data Protection Regulation (GDPR), *Lexology-EU*, 18 April 2016, <http://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=256a9647-5fd2-4d95-869c-f488a927d162>, 19. 7. 2025.
- Exemptions, Information Commissioner’s Office (ICO), <https://ico.org.uk/for-organisations/guide-to-data-protection/guide-to-the-general-data-protection-regulation-gdprexemptions/>, 19. 7. 2025.

- Finlayson-Brown, J., Glugla, C., van der Leeuw-Veiksha, A., „CJEU rules that national derogations on employees’ data protection must respect the conditions and limits of Article 88 GDPR“, <https://www.jdsupra.com/legalnews/cjeu-rules-that-national-derogations-on-2465359/>, 10. 7. 2025.
- Halefom, A., *The GDPR and Privacy in the Workplace*, 26 September 2022, <https://blogs.law.ox.ac.uk/oblb/blog-post/2022/09/gdpr-and-privacy-workplace>, 24. 12. 2024.
- Hunton Andrews, K., „CJEU Rules on Processing of Sensitive Data and Compensation Under the GDPR“, 5 January 2024, <https://www.huntonak.com/privacy-and-information-security-law/cjeu-rules-on-processing-of-sensitive-data-and-compensation-under-the-gdpr>, 10. 7. 2025.
- Klosek, J., „Европски суд установио шире тумачење права о заштити приватности података“, 2008, <http://library.findlaw.com/2004/Mar/19/133351.html>, 20. 7. 2025.
- Processing in the context of employment, GDPR.EU, <https://gdpr.eu/article-88-processing-of-employees-personal-data/>, 24. 12. 2024.
- Protection of Personal Data (GDPR), World Employment Confederation – Europe, <https://wecglobal.org/topics-europe/protection-personal-data-gdpr/>, 24. 12. 2024.

Prof. Senad Jašarević, Ph.D.

Full Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad

PROTECTION OF PERSONAL DATA AT THE WORKPLACE IN EUROPEAN UNION

Summary

The paper presents the protection of personal data in the context of work and employment relationships. Modern society and economy impose frequent exchange and use of personal information in all areas of life, including employment. Recently, due to the development of communications and means of communication, the possibilities for data misuse have become immense. The European Union is one of the regions in the world that was the first to notice this problem, and with newer regulations, it has further strengthened protection in this area. Therefore, in this paper, we will specifically focus on EU regulations and practice in this domain.

Keywords: *labour relations, personal data, abuses, EU labour law*

Проф. др Љубинка Ковачевић**

Редовни професор, Правни факултет Универзитета у Београду

СПОР О МОГУЋНОСТИ ЗАШТИТЕ ПРАВА НА ШТРАЈК ПОД ОКРИЉЕМ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА¹

Апстракт: Право на штрајк једно је од основних људских права, и као такво зајемчено је у више међународних правних инструмената. То, међутим, не важи и за акције Међународне организације рада (МОР), јер ниједан од њих непосредно не уређује право на штрајк. С друге стране, уговорна надзорна тела те организације традиционално тумаче Конвенцију МОР број 87 иако да се њеним одредбама, као саставни део слободе удруживања, признаје и право на штрајк. Према су председници послодавца у надзорним телима МОР деценијама подржавали такав приступу праву на штрајк, Послодавачка група је 2012. године оспорила могућност заштите права на штрајк под окриљем МОР, засновавши свој став на језичком и историјском тумачењу Конвенције број 87. Будући да су спорна о тој питању представила да угрожавају добро функционисање надзорног система МОР, Административни савет је 2023. године затражио саветодавно мишљење од Међународног суда правде. У ичекивању тог мишљења, ауторка је настојала да осветли однос слободе удруживања и права на штрајк (као и права на колективно реоварање) уопште и нарочито у стандардима МОР, а затим и да сумарно прикаже праксу Комитета експерата за примену конвенција и трибунала и Комитета за слободу удруживања у тој области. Такође, у чланку су истражени аргументи збо којих Послодавачка група – иако, истина, не доводи у питање постојање права на

* Рад примљен: 21. 7. 2025.

Рад прихваћен: 1. 8. 2025

** Имејл: ljubinka@ius.bg.ac.rs, ORCID: 0000-0003-4927-0813.

1 Рад је посвећен успоми на уваженог и драгог др Момира Милојевића (1931–2021), редовног професора Правног факултета Универзитета у Београду за предмете Међународно јавно право, Међународне организације, и Међународни односи, који је од 2016. до 2020. године студентима мастер академских студија овог факултета (Јавноправни модул, подмодул Радно и социјално право) одржао драгоцену и незаборавну гостујућу предавања о историјском развоју међународног уређивања радних односа и социјалне сигурности.

штрајк – сматра нејрихвалјивим што што надзорна тела МОР заузимају ставове о дејалима у вези са штрајком, посебно имајући у виду велике националне разлике у погледу уређивања штрајка. Закључено је да право на штрајк постоји независно од тумачења одредаба Конвенције број 87, али да савремено мишљење може имати последице по заштити овој права, и што не само на нивоу МОР, већ и под окриљем регионалних организација, као и на нивоу држава чланица МОР. Истовремено, изражена је нада да ће постојати пред Међународним судом правде бити искоришћен за јачање правне сигурности и заштите права на штрајк, нарочито имајући у виду изазове и препреке с којима се радници широм света суочавају приликом остваривања овој основној колективној права.

Кључне речи: право на штрајк, слобода удруживања, Међународна организација рада, надзорни механизам, тумачење конвенција, савремено мишљење Међународној суда правде

1. СПОНЕ СЛОБОДЕ УДРУЖИВАЊА И ПРАВА НА ШТРАЈК

Слобода удруживања подразумева више елемената, почевши од права појединца да се с другима добровољно удружује у организације. Поред тога, слобода удруживања обухвата и више права која се остварују заједно с другим појединцима, а која члановима омогућавају успешно достизање циљева због којих су основали своју организацију.² У том смислу се сматра да би остваривање слободе удруживања било обесмишљено ако она не би била праћена могућношћу да се у поступку колективног преговарања за раднике издејствују повољнији услови рада или већа права у односу на законом прописани минимум, као и могућношћу радника да заштите своје професионалне интересе организовањем штрајка.³ С друге стране, право на колективно преговарање било би ништа више до право на „колективно тражење милостије“, уколико радници не би могли да привременим прекидом рада изврше притисак на послодавца да уважи њихове захтеве.⁴ О томе сведочи, између осталог, и Европска социјална повеља, којом је, као услов за делотворно остваривање права на колективно преговарање, потврђена обавеза држава уговорница да признају „право радника и послодавца на колективну акцију у случајевима интересних спорова, укључујући и право на штрајк, уз поштовање обавеза које могу произићи из раније закључених колективних уговора“.⁵ Слично решење садржано је и у Повељи о фундаменталним правима у Европској унији (ЕУ),

2 J. S. Vogt, „The right to strike and the International Labour Organisation (ILO)“, *King's Law Journal*, Vol. 27, број 1/2016, стр. 112.

3 П. Јовановић, „Грађа за колективно радно право Србије“, у: Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјално право и економска криза*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2009, стр. 153–155.

4 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 112–113.

5 European Social Charter („Council of Europe Treaty Series“, број 163), члан 6, тачка 4.

којом је радницима и послодавцима, као и њиховим организацијама, признато „право да преговарају и закључују колективне уговоре на одговарајућим нивоима, а у случају интересних сукоба, и право да, ради одбране својих интереса, прибегавају колективној акцији, укључујући штрајк“.⁶ То, коначно, значи да је слобода удруживања тесно повезана с индустријским односима,⁷ јер радници не могу да превазиђу ограничења која за њих произлазе из правне субординације и економске зависности, као обележја индивидуалног радног односа, без удруживања у синдикате, учешћа у колективном преговарању и могућности организовања штрајка. Наведена колективна права радницима, наиме, омогућавају да, макар на колективном нивоу, буду равноправни с послодавцем, будући да на индивидуалном плану равноправност ових субјеката безмало никада не може бити остварена.

Штрајк је, дакле, моћно оружје у рукама радника, али његово коришћење може произвести негативне економске последице по предузећа или читаве гране делатности и територије, и то не само у виду непосредног губитка прихода, већ и губитком клијената, који се у случају учесталих штрајкова у једном предузећу могу одлучити да користе услуге другог предузећа.⁸ То, прецизније, значи да је штрајк штетан и за трећа лица – пословне партнере и клијенте послодавца, односно за грађане, будући да може утицати на остваривање њихових права и слобода, попут права својине или права на живот, здравље и образовање.⁹ Те околности чине правно уређивање штрајка крајње деликатним, због чега и не чуди што је у прошлости штрајк дуго био забрањиван и кажњаван, да би након периода толерисања, уследили његово признавање и заштита. Данас је право на штрајк изричито признато у уставима више од 90 држава,¹⁰ али ужива заштиту и у државама у којима нема ранг уставом зајемченог права, с тим што се правни системи знатно разликују по месту на ком повлаче линију разграничења између законитог и незаконитог штрајка. Из истих разлога није (било) лако изградити концепцију права на штрајк на међународном нивоу, а тиме се може објаснити и изостанак изричитог признања права на штрајк у конвенцијама Међународне организације рада (МОР) и Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода,¹¹ као и искључивање могућности правног уређивања штрајка на нивоу Европске уније.¹²

Европска социјална повеља је први правнообавезујући међународни инструмент за заштиту људских права којим је изричито признато право на

6 Charter of Fundamental Rights of the European Union (*Official Journal of the European Union*, C 326/391), члан 28.

7 J. S. Vogt, *o. c.*, стр. 112.

8 L. Betten, *International labour law: Selected issues*, Kluwer, Deventer, Boston, 1993, стр. 105.

9 E. Kajtár, „Bridge(s) over troubled water“, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, бр. 1/2011, стр. 117.

10 C. La Hovary, „Showdown at the ILO? A historical perspective on the Employers' Group's 2012 challenge to the right to strike“, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4/2013, стр. 12.

11 L. Betten, *o. c.*, стр. 105–106.

12 Treaty on the Functioning of the European Union („Official Journal“, C 202, 7. 6. 2016), члан 153. став 5.

колективну акцију, укључујући право на штрајк, и то у циљу обезбеђивања делотворног остваривања права на колективно преговарање.¹³ Одговарајућа гаранција је очигледно инспирисана конвенцијама МОР број 87 (о слободи удруживања и заштити права на организовање) и број 98 (о праву на организовање и колективно преговарање), као и праксом уговорних надзорних тела МОР,¹⁴ с тим што Повеља садржи и оригинално решење, које подразумева употребу генеричког појма „колективна акција“, где је прецизирано право на штрајк, према коме су радници овлашћени да користе и друга средства колективне акције.

Право на штрајк потврђено је и у Међународном пакту о економским, социјалним и културним правима,¹⁵ истина, после широке дебате представника држава чланица Уједињених нација о целисходности признавања тог права. Током припремних радова ипак је преовладало уверење да би, без признавања права на штрајк, био бесмислен сваки покушај да се зајемче права синдиката.¹⁶ Тако је и данас Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима једини инструмент за заштиту људских права и основних слобода који у једној одредби заједно гарантује слободу удруживања и право на штрајк, с тим што та одредба не садржи и гаранцију права на колективно преговарање.

Коначно, право на штрајк потврђено је и у Повељи о фундаменталним правима у Европској унији,¹⁷ с тим што Европски суд правде (Суд правде ЕУ) право на штрајк сматра инфериорним у односу на четири основне слободе. Иако, наиме, признаје право на штрајк као основно људско право (и општи принцип права ЕУ), и у својим одлукама често упућује на конвенције МОР и Европску социјалну повељу, Европски суд правде, супротно од праксе надзорних тела МОР и Европског суда за људска права, сматра допуштеним ограничења права на колективну акцију због заштите слободе оснивања предузећа и слободе пружања услуга. То је потврђено у познатим пресудама у предметима *Викинг (Viking)* и *Лавал (Laval)*,¹⁸ које су оштро критиковане у литератури, баш

13 European Social Charter („Council of Europe Treaty Series“, број 163), члан 6. тачка 4.

14 F. Dorssemont, „Article 6. The right to bargain collectively – A matrix for industrial relations“, у: Niklas Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European Social Charter and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, стр. 265.

15 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71, члан 8. став 1. тачка д.

16 Нав. према: D. F. Frey, „International human rights treaties and the right to strike“, стр. 4, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2567937, 10. 8. 2025.

17 Charter of Fundamental Rights of the European Union, *Official Journal of the European Union*, C 326/391, члан 28.

18 E. Kajtár, о. с., стр. 125. В. пресуде Европског суда правде у предмету C-438/05 (*International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*), од 11. децембра 2007. године (ECLI:EU:C:2007:772), и предмету C-341/05 (*Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*), од 18. децембра 2007. године (ECLI:EU:C:2007:809).

као што су законодавства Финске и Шведске којима је повређена колективна аутономија синдиката критикована у пракси надзорних тела других организација, пре свега Европског комитета за социјална права.¹⁹

Када је, међутим, реч о односу слободе удруживања, права на штрајк и права на колективно преговарање, више уговорних надзорних тела, као и судови многих држава указују на тесну повезаност ових трију права. То посебно важи за уговорна надзорна тела МОП – Комитет за примену конвенција и препорука и Комитет за слободу удруживања, на чију се праксу ослањају и надзорна тела других организација. Тако је, примера ради, Европски суд за људска права у више пресуда указао на конвенције МОП број 87 и 98 и праксу надзорних тела МОП, уз закључак да слобода удруживања – која, у смислу Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, укључује и право сваког да оснива и приступа синдикатима, ради заштите својих интереса²⁰ – обухвата и право на колективно преговарање, чије делотворно остваривање није могуће без постојања права на штрајк и права на локаут, као „ултимативних санкција“ за повреду права на колективно преговарање.²¹ Пионирска пресуда у тој области донета је поводом предмета Демир (*Demir*) и Бајкара (*Baykara*) против Турске, у којој је, уз позивање на Конвенцију МОП број 98, потврђено да је право на колективно преговарање суштински елемент слободе удруживања, док пресуда у предмету *Enerji Yapi-Yol Sen* против Турске указује на праксу надзорних тела МОП, уз констатацију да Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода допушта синдикатима да раде на одбрани интереса својих чланова, а због чега „штрајкачке активности, које синдикату омогућавају да се чује његов глас, чине важан аспект заштите интереса чланова синдиката“.²² Надаље, Суд је поводом једног предмета који се тицао признавања права на секундарни штрајк – иако је нашао да је забрана секундарног штрајка у Уједињеном Краљевству оправдана, а Влада Уједињеног Краљевства у одговору на поднесак тврдила да мишљења и препоруке Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОП нису обавезујуће ван МОП – констатовао да члан 11, став 1. Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода треба тумачити конзистентно с

19 В. F. Dorsemont, *о. с.*, стр. 286–287.

20 Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/03, 5/05 и 7/05, и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/10 и 10/15), члан 11, став 1.

21 А. Sagan, „Article 11 ECHR. Freedom of assembly and association“, у: *Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier* (eds), *International and European labour law – a commentary*, Nomos/Verlag C. H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden - München - Oxford, Portland, 2018, стр. 1527.

22 Пресуда Европског суда за људска права у предмету *Enerji Yapi-Yol Sen* против Турске, од 21. априла 2009. године (поднесак број 68959/01), став 24. То становиште потврђено је и у више других пресуда Суда, укључујући пресуде у предметима Даниленков (*Danilenkov*) и други против Русије (пресуда од 30. јула 2009. године, поднесак број 67336/01), и Трофимчук (*Trofimchuk*) против Украјине (пресуда од 28. октобра 2010. године, поднесак број 4241/03).

Конвенцијом МОП број 87. Сматра се, наиме, да би другачији приступ значио да се „подручје слободе удруживања синдиката тумачи много уже од онога што преовладава у међународном праву“.²³ Штавише, у једној пресуди Суд је одважно квалификовао право на штрајк као „најмоћнији инструмент синдиката за заштиту професионалних интереса његових чланова“;²⁴ с тим што је важно уочити и став Суда да колективна акција служи заштити интереса радника, независно од тога да ли се њихови интереси тичу колективног преговарања или и других питања.²⁵

Треба поменути и праксу Комитета за људска права, иако Међународни пакт о грађанским и политичким правима изричито не потврђује право на штрајк. Одредбе о праву на штрајк су, наиме, изостале из овог акта зато што је њиме зајемчено „опште“ право на удруживање, које се тиче оснивања најразличитијих удружења, укључујући, између осталог, и синдикате, те би помињање активности попут штрајка било неодговарајуће.²⁶ Ово тим пре што Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, поред гаранције права сваког на оснивање и чланство у синдикату ради унапређења и заштите економских и социјалних интереса,²⁷ садржи и посебну гаранцију права на штрајк.²⁸ То номотехничко решење је у пракси Комитета за људска права изворно тумачио као аргумент у прилог става да се „право на штрајк не може сматрати имплицитном компонентом права на оснивање и приступање синдикатима“.²⁹ Штавише, у ранијој пракси Комитета за људска права било је потврђено да гаранција права на удруживање ни посредно не укључује право на штрајк, али се од тог става одустало крајем прошлог века. Тај заокрет, наиме, подразумева да је Комитет за људска права у више наврата потврдио да гаранција слободе удруживања из члана 22. Међународног пакта о грађанским

23 Пресуда Европског суда за људска права у предмету Национални синдикат железничких, поморских и транспортних радника (*RMT*) против Уједињеног Краљевства, од 8. априла 2014. године (поднесак број 31045/10).

24 Пресуда Европског суда за људска права у предмету *Hrvatski liječnički sindikat* против Хрватске, од 27. новембра 2014. године (поднесак број 36701/09), став 10.

25 F. Dorssemont, *о. с.*, стр. 283.

26 Individual opinion submitted by Mrs. Higgins and Messrs. Lallah, Mavrommatis, Opsahl and Wako concerning the admissibility of communication No. 118/1982, *J. B. et al. v. Canada*, став 4, <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/session41/118-1982.htm>. Дорсемон (Filip Dorssemont) то описује као „индивидуалистички приступ праву на организовање“, будући да Међународни пакт о грађанским и политичким правима, а исто важи и за Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, као једино право од значаја за индустријске односе изричито помињу право појединаца да, ради заштите својих интереса, оснивају организације, односно да приступају организацијама основаним ради заштите њихових интереса. F. Dorssemont, *о. с.*, стр. 250.

27 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71), члан 8. став 1. тачка а).

28 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71), члан 8. став 1. тачка д).

29 *J. B. et al. v. Canada*, Communication No. 118/1982, U. N. Doc. Supp. No. 40 (A/41/40) at 151 (1986), став 6.4.

и политичким правима укључује и право на штрајк.³⁰ Слично, Међуамерицки суд за људска права сматра да се „слобода удруживања у области рада не исцрпљује у теоретском признавању права на оснивање синдиката, већ је неодвојива од права на коришћење сваког одговарајућег средства за остваривање те слободе“.³¹ Верује се, наиме, да гаранција слободе удруживања из Америчке конвенције о људским правима³² подразумева недељивост слободе удруживања и тежње ка одређеним колективним циљевима.³³

2. МЕСТО ПРАВА НА ШТРАЈК У СТАНДАРДИМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Право на штрајк није непосредно потврђено у Уставу МОР и Филаделфијској декларацији, нити у конвенцијама МОР бр. 87 и 98, али је признато у пракси Комитета експерата за примену конвенција и препорука и Комитета за слободу удруживања. Та надзорна тела МОР конзистентно тумаче одредбе Конвенције број 87 тако да право на штрајк представља инхерентни део слободе удруживања, због чега се, даље, сматра да овај акт МОР, иако то његовим одредбама није изричито прописано, штити и право на штрајк. Такво тумачење Конвенције број 87 утемељено је на уверењу да синдикати нису у могућности да делотворно (за)штите интересе својих чланова без могућности организовања штрајка. Осим тога, надзорна тела МОР редовно указују и на значај одредаба Конвенције МОР број 98: премда је предмет њеног уређивања везан за право на колективно преговарање, сматра се да је право на штрајк својеврсна гаранција и допуна права на колективно преговарање, јер штрајк омогућава заштиту интереса које радници имају у вези с условима рада уређеним нормативним делом колективног уговора. Штавише, и неки касније усвојени акти МОР помињу штрајк, истина, без потврђивања права на штрајк,³⁴ као што је то, примера ради, случај с Препоруком МОР број 92 о добровољном мирењу и арбитражи, којом је прописано да ниједну њену одредбу не треба тумачити као ограничење права на штрајк.³⁵ Надаље, Конвенцијом МОР број 105 о укидању принудног рада је забрањено коришћење принудног или обавезног рада за кажњавање радника због учешћа у штрајку,³⁶ док је Конвенцијом МОР број 44 о заштити за случај незапослености прописано да се послови запослених који су обуставили рад због колективног радног спора не могу сматрати одговарајућим запослењем које може бити понуђено

30 D. F. Frey, *о. с.*, стр. 5.

31 Нав. према: J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 121.

32 American Convention on Human Rights (1144 U.N.T.S. 123), члан 16.

33 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 121.

34 C. La Hovary, *о. с.*, стр. 12.

35 Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92), члан 7.

36 Конвенција Међународне организације рада број 105 која се односи на укидање принудног рада („Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 13/02), члан 1.

кориснику престација за случај незапослености.³⁷ С друге стране, Конвенција МОР број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења допушта могућност обуставе исплате престација за случај незапослености лицу коме је радни однос престао због учешћа у штрајку.³⁸ Коначно, право на штрајк се помиње и у два резолуцијама МОР.³⁹

Ако се вратимо на Конвенцију број 87, треба приметити да надзорна тела МОР основ за став да ова конвенција штити и право на штрајк проналазе у одредби којом се радничким организацијама признаје право да „организују своје управљање и активности, и да уобличе своје акционе програме“.⁴⁰ Наведена одредба Конвенције се, наиме, тумачи тако да право синдиката да организују своје активности укључује и заштиту права на штрајк,⁴¹ тим пре што је Конвенцијом „организација“ дефинисана као „свака организација радника или послодаваца [основана] за унапређивање и одбрану интереса радника или послодаваца“.⁴² Унапређење и одбрана интереса радника претпоставља коришћење средстава посредством којих они могу извршити притисак на послодавце да прихвате њихове захтеве.⁴³ Једно од таквих средстава јесте и привремена обустава рада, због чега се штрајк сматра „легитимним средством одбране“ интереса радника и њихових организација.⁴⁴ Комитет експерата због тога тумачи цитиране одредбе као признање права синдиката да, ради одбране професионалних интереса својих чланова, потпуно слободно организују своје активности и формулишу своје програме – од одржавања радних састанака,

37 Unemployment Provision Convention, 1934 (No. 44), члан 10. став 1. тачка с).

38 Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, број 1/55), члан 69. тачка и).

39 В.: Resolution concerning the Abolition of Anti-Trade Union Legislation in the States Members of the International Labour Organisation (ILC, 40th Session, 1957); Resolution concerning Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties (ILC, 54th Session, 1970). У потоњој резолуцији је указано на потребу израде студија о одређеним питањима у вези с поштовањем права синдиката, укључујући, између осталог, и питање права на штрајк. В. N. Valticos, *International Labour Law, Springer-Science+Business Media, B. V., Deventer*, 1979, стр. 203.

40 Конвенција МОР број 87. члан 3.

41 А. Петровић, Међународни стандарди рада, Центар за публикације – Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2009, стр. 115–116; В. Urdarević, „The Changing Nature of the Right to Strike in the Republic of Serbia“ in: Slavko Đorđević (ed.), *Law in the process of globalization*, University of Kragujevac Faculty of Law, Kragujevac, 2018, стр. 569; Ј. Јовевски, Синдикално право, Арт & арт студио Батев, Скопје, 2022, стр. 294; Ј. Мисаиловић, „Право на штрајк – дериват еволуције људских права“, у: Драган Благић (ур.), *Заштита људских права и слобода у светлу међународних и националних стандарда*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, 2022, стр. 152.

42 Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, број 8/58), члан 10.

43 *Liberté syndicale et négociation collective*, Bureau international du Travail, Genève, 1994, стр. 68.

44 Б. М. Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001, стр. 203.

преко комуникације синдикалних представника с управом предузећа, до организовања протестних акција, укључујући штрајк.⁴⁵

Изостанак изричитог признања права на штрајк у Конвенцији број 87 створио је, међутим, простор и за другачије повлачење контура слободе удруживања,⁴⁶ и то на нивоу Послодавачке групе МОР. Послодавачка група је, наиме, деценијама подржавала став да се Конвенцијом МОР број 87 штити и право на штрајк, али је тај приступ напустила, с тим што међу ауторима постоји неслагање о стварним мотивима тог заокрета.

3. СХВАТАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК У ПРАКСИ НАДЗОРНИХ ТЕЛА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

3.1. Пракса Комитета експерата за примену конвенција и препорука

Редован надзор над конвенцијама МОР подразумева разматрање извештаја држава чланица МОР (и коментара националних радничких и послодавачких организација) од стране Комитета експерата за примену конвенција и препорука, и Комитета за примену стандарда. Комитет експерата, притом, на основу извештаја влада држава чланица МОР и информација прикупљених од послодавачких и радничких организација, оцењује усклађеност законодавства и праксе одређене државе уговорнице с ратификованим конвенцијама МОР, док Комитет за примену стандарда разматра мере које је одређена држава предузела, како би одредбе ратификованих конвенција производеле дејство.

Имајући у виду тако захтеван задатак Комитета експерата, Административни савет у састав Комитета експерата именује 20 независних еминентних правника, док је Комитет за примену стандарда сачињен од делегата влада, послодаваца и радника, чиме се дискусији додаје и политичка перспектива.⁴⁷ Мандат Комитета експерата за испитивање примене универзалних међународних радних стандарда у државама чланицама МОР, притом, неизбежно претпоставља и одређивање подручја примене, садржине и значења одредаба конвенција МОР. Мишљења и препоруке Комитета нису, међутим, правно обавезујући, али уживају велики ауторитет, пре свега због састава Комитета и његовог начина рада, посебно што он укључује и дијалог с представницима влада држава чланица МОР и

45 Нав. према: А. Trebilcock, „ILO Convention 87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1848 (No. 87), Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargainig, 1949 (No. 98) and Convention 154 – Collective Bargainig Convention, 1981 (No. 154)“, у: *Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier (eds), International and European labour law – a commentary*, Nomos/Verlag C. H. Beck/Hart Publishing, Baden–Baden – München – Oxford, Portland, 2018, стр. 1499.

46 J. R. Bellace, „The ILO and the right to strike“, *International Labour Review*, Vol. 153, бпој 1/2014, стр. 30.

47 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 130.

прибављање података од националних синдиката и удружења послодаваца. Стога и не чуди што су многа мишљења и препоруке Комитета уграђени у национална законодавства, изворе права међународног порекла и судске одлуке.

У погледу ратификованих конвенција, Комитет експерата сачињава запажања о фундаменталним питањима, а може упутити и непосредне захтеве техничке природе, што све има за циљ верификацију испуњености обавеза преузетих ратификацијом конвенције. Осим тога, Комитет експерата сваке године израђује опште истраживање (енгл. *General Survey*), посвећено неком специфичном питању које одабере Административни савет. Опште истраживање се израђује на темељу извештаја држава чланица о ратификованим и нератификованим конвенцијама, односно о прихваћеним и неприхваћеним препорукама, на основу информација радничких и послодавачких организација, те на основу ранијих запажања Комитета експерата у вези с изазовима усклађивања националног законодавства и праксе с одређеним стандардима МОР.⁴⁸ Годишњи извештај Комитета експерата, даље, разматра Комитет за примену стандарда, који функционише као трипартитно тело Опште конференције рада. Како су годишњи извештаји Комитета експерата изузетно обимни, Комитет за примену стандарда, на основу сугестија Комитета експерата, бира 25 случајева код којих је примећено озбиљније одступање законодавства и праксе држава чланица од конвенцијских стандарда.⁴⁹ Државе на које се ти предмети односе имају могућност да се изјасне о наводима који им се стављају на терет. Након што Комитет за примену стандарда размотри одређени предмет, враћа га Комитету експерата на даље разматрање, при чему није искључена могућност да предмет „иде“ од једног до другог комитета годинама. У том смислу, нема места закључку Послодавачке групе МОР да Комитет експерата претежно припрема рад Комитета за примену стандарда,⁵⁰ односно не може се сматрати да Комитет експерата не надзире примену међународних стандарда, већ то чине трипартитна тела МОР, која коначно одлучују и о значењу конвенција МОР.⁵¹

Поред редовног надзора над применом конвенција МОР постоје и посебни надзорни поступци, засновани на приговорима и жалбама, укључујући и специјалан поступак разматрања притужби у вези с повредом слободе удруживања. Ипак, у пракси, радничке и послодавачке организације, као и државе чланице МОР, ретко прибегавају посебним надзорним поступцима, због чега редовни поступак надзора представља најважнију полугу надзорног система МОР, уз афирмисање Комитета експерата као најважнијег надзорног тела МОР.⁵²

Комитет експерата је у више наврата донео мишљење о праву на штрајк, које је, даље, прихватила Општа конференција рада, и то без противљења

48 C. La Hovary, o. c., стр. 5.

49 *Ibid.*, стр. 6.

50 J. S. Vogt, o. c., стр. 130.

51 International Trade Union Confederation (ITUC), *The right to strike and the ILO: The legal foundations*, 2014, стр. 6–7.

52 C. La Hovary, o. c., стр. 6.

било ког од трипартитних партнера МОП. То важи и за општа истраживања, у којима је Комитет признао право на штрајк, али и указивао на пожељан смер његовог уређивања у државама чланицама, као и на могућа допуштена ограничења овог права.⁵³ Тако је већ у Општем истраживању из 1959. године, поводом примене члана 3. Конвенције МОП број 87, Комитет анализирао услове за уживање права на штрајк, док је у Општем истраживању из 1983. године закључио да је право на штрајк „једно од основних средстава доступних радницима и њиховим организацијама за унапређење њихових социјалних и економских интереса“.⁵⁴ Тај став поновљен је и у више наредних општих истраживања Комитета, због чега се може констатовати да се у пракси Комитета одредбе Конвенције МОП број 87 схватају широко, тј. тако да се односе и на штрајк, као и на друга средства за унапређење и заштиту економских и социјалних интереса радника.⁵⁵ Осим тога, Комитет истрајно истиче да делотворно остваривање права на колективно преговарање зависи од могућности за делотворно остваривање права на штрајк. Коначно, важно је уочити и то да Комисија за истрагу и мирее изричито дели став Комитета експерата да је право на штрајк инхерентна последица слободе организовања заштићене Конвенцијом МОП број 87.⁵⁶

3.2. Пракса Комитета за слободу удруживања

Специјални надзорни поступак за заштиту слободе удруживања омогућава државама и радничким и послодавачким организацијама које сматрају да одређена држава повређује слободу удруживања да против ње поднесу притужбу Комитету за слободу удруживања. Комитет је основан 1951. године, а у његов састав улазе по три представника влада, послодаваца и радника, које међу својим члановима бира Административни савет, док је председник независна личност. Основни задатак Комитета састоји се у прелиминарном испитивању притужби у вези с уживањем слободе удруживања, као и одговора влада држава чланица МОП којима се стављају на терет наводи из притужбе, а ради евентуалног упућивања предмета Комисији за истрагу и мирее.⁵⁷ Притужба може бити поднета и против државе која није ратификовала конвенције МОП бр. 87 и 98. Премда је то решење на први поглед противно основним начелима међународног јавног права, објашњава се чињеницом да су приступањем МОП,

53 M. Borzaga, R. Salomone, „Challenging the right to strike or attacking the ILO’s monitoring system? The possible consequences of recent Employers claims on the enforcement perspectives of International Labour Standards“, *University of Trento School of International Studies Working Paper*, број 2015-4, стр. 4.

54 Нав. према: J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 113–114.

55 *Ibid.*, стр. 114.

56 International Trade Union Confederation (ITUC), *о. с.*, стр. 26–27.

57 Вид. Ф. Бојић, „70 година Комитета за слободу удруживања Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, број 1/2021, стр. 23–51.

односно прихватањем Устава МОР, државе чланице МОР преузеле обавезу да створе услове за делотворно остваривање слободе удруживања.⁵⁸ Као резултат испитивања притужби, Комитет за слободу удруживања сачињава закључке и препоруке, које подноси Административном савету. То, даље, значи да Комитет не утврђује одговорност за повреду слободе удруживања, нити су његове одлуке правно обавезујуће. Уместо тога, препоруке Комитета, које одобри Административни савет, омогућавају држави да, у светлу стандарда МОР, изнађе решење за одређено питање.⁵⁹

Досадашња пракса Комитета за слободу удруживања сведочи да он, у светлу одредаба Конвенције МОР број 87, штити право радника и послодаваца да, без претходног одобрења, оснивају и удружују се у организације по свом избору, као и право да слободно бирају своје представнике, да усвајају своје акте и програме и да организују своју управу.⁶⁰ Такође, предмет заштите су и погодности синдикалних представника, али и признавање и остваривање права на штрајк, посебно након ширења ограничења овог права у неким државама чланицама МОР осамдесетих година прошлог века.⁶¹ Када је пак реч о надзору над применом стандарда садржаних у Конвенцији МОР број 98, Комитет разматра поднеске у вези с антисиндикалном дискриминацијом, а стара се и о унапређењу колективног преговарања.⁶²

То надзорно тело готово рутински доноси закључке и препоруке о праву на штрајк, што се може сматрати још једном потврдом става да ово право чини саставни део слободе удруживања. Тако је већ на свом другом састанку, одржаном 1952. године, Комитет заузео став да је право на штрајк „суштински елемент синдикалних права“,⁶³ те је на тој поставци, као и на чињеници да је право радника и њихових организација на штрајк опште признато право, заснивао и своју надлежност за разматрање притужби у вези с наводним повредама права на штрајк.⁶⁴ Осим тога, извориштем овлашћења за разматрање притужби у вези са штрајком може се сматрати и Устав МОР, будући да је

58 Г. Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2011, стр. 92.

59 *Ibid.*, стр. 94.

60 А. Odero, М. М. Travieso, „La Comité de la liberté syndicale (II): composition, procédure et fonctionnement“, у: Jean-Claude Javallier, Bernard Gernigon (dir.), *Les normes internationales du travail: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Organisation international du Travail, Genève, 2004, стр. 213; С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално право*, број 1/2008, стр. 195.

61 А. Odero, М. М. Travieso, *о. с.*, стр. 213.

62 *Ibid.*

63 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 116.

64 У делу литературе се, међутим, упозорава на то да је Комитет за слободу удруживања годинама разматрао предмете у вези с правом на штрајк, без упуштања у питање изворишта овог права и без изричитог одређивања слободе удруживања као изворишта тог права. И поред тога, може се закључити да је Комитет, приликом разматрања предмета о штрајку, полазио од поставке да постоји признато право на штрајк, и да су изузетно допуштена ограничења овог права. J. R. Bellace, *о. с.*, стр. 47–48.

овим актом слобода удруживања призната као претпоставка трипартизма и као основно средство за очување мира и одрживог напретка. Такође, не треба губити из вида ни то да конвенције МОР не могу да слабе права и слободе потврђене Уставом МОР, а да у многим правним системима држава чланица МОР слобода удруживања редовно укључује и право на штрајк. Ово тим пре што је Уставом МОР потврђено да усвајање конвенције или препоруке под окриљем Опште конференције рада, или ратификација конвенције од стране државе чланице МОР, не могу да утичу на закон, обичај или споразум којим се радницима обезбеђују повољнији услови рада од услова предвиђених конвенцијом или препоруком МОР.⁶⁵ Коначно, треба истаћи да су закључци и препоруке Комитета у вези са штрајком усвајани консензусом свих трију страна заступљених у саставу Комитета, без отпора представника послодаваца.

4. КРИТИЧКИ СТАВ ПОСЛОДАВАЧКЕ СТРАНЕ

Пракса надзорних тела МОР сведочи, дакле, да су представници послодаваца традиционално прихватили став да МОР признаје и штити право на штрајк. То је нарочито било видљиво током хладног рата, када је рад МОР више обележавала напетост између држава источног и западног блока, него трења између представника радника и представника послодаваца. У том периоду, Послодавачка група и Радничка група из капиталистичких држава биле су, наине, усмерене превасходно ка супротстављању угрожавању синдикалних слобода у државама источног блока, премда неки аутори сматрају да је поменута јединственост радника и послодаваца била само привидна.⁶⁶ Каснија доминација неолиберализма негативно је утицала на остваривање слободе удруживања у многим државама чланицама МОР, те је Послодавачка група крајем осамдесетих и почетком деведесетих година прошлог века заузела критички став према признавању и заштити права на штрајк у пракси надзорних тела МОР, нарочито када је реч о Комитету експерата за примену конвенција и препорука.⁶⁷ Критика Послодавачке групе се, притом, није односила на начелно признавање права на штрајк, већ на свеобухватно разматрање овог права на нивоу МОР, посебно имајући у виду да је почевши од 1960. године Комитет експерата стално ширио појам штрајка, уз истовремено доследно сужавање појма виталних јавних служби у којима штрајк може бити ограничен.⁶⁸

Премда је најнепосредније противљење Послодавачке групе уследило 2012. године, треба имати у виду да је она, 1989. године, у дискусијама на нивоу Комитета за примену стандарда изражавала неслагање с „претераним“ закључцима експерата у вези с ограничавањем права на штрајк само у случају

65 Устав Међународне организације рада, члан 19. став 8.

66 C. La Hovary, o. c., стр. 16; J. R. Bellace, o. c., стр. 51; J. S. Vogt, o. c., стр. 110.

67 J. S. Vogt, o. c., стр. 110.

68 L. Betten, o. c., стр. 108.

угрожавања живота и здравља људи.⁶⁹ Премда та промена става није имала далекосежније последице по праксу надзорних тела МОП, треба имати у виду да је и у наредним годинама Послодавачка група наставила да изражава не-слагање с приказаним виђењем ограничења права на штрајк. То трење није, међутим, значило да Послодавачка група доводи у питање право на штрајк, већ да је сматрала неприхватљивим то што Комитет експерата за примену конвенција и препорука експлицитно и детаљно разматра право на штрајк, полазећи, притом, од идеје о свеобухватности права на штрајк.⁷⁰ Ово тим пре што је заузимање ставова о детаљима у вези са штрајком, као и разматрање националних законодавстава и политика применом „једног решења које одговара свима“ неспојиво с великим разликама које постоје међу државама чланицама МОП у овој области.⁷¹

До најоштријег трвења Послодавачке групе и Радничке групе долази 2012. године, када је Послодавачка група повукла до тада неупитну подршку надзорном систему МОП. Те године, Комитет експерата за примену конвенција и препорука је уобичајено, на захтев Административног савета, припремио годишње истраживање, које је делом било посвећено слободи удруживања, позвавши се на начела која је Комитет у својој вишедеценијској пракси развио у погледу права на штрајк. Послодавачка група је неочекивано изјавила да се противи уношењу било ког предмета у ком је разматрано право на штрајк у годишње истраживање Комитета експерата, а то је поновљено и на заседању Опште конференције рада.⁷² Како Радничка група није подржала тај приступ, није било могуће сачињавање листе предмета које би истраживао Комитет за примену стандарда. Тиме је, први пут од 1927. године, био блокиран рад Комитета за примену стандарда, будући да ово тело Опште конференције рада не може да разматра појединачне предмете без листе предмета у вези с најозбиљнијим повредама стандарда МОП, а што је коначно имало за последицу немогућност изрицања политичких санкција против држава које су повредиле универзалне међународне радне стандарде.⁷³

Послодавачка група је истрајала у таквом приступу и наредних година, с тим што су споразуми о листи предмета били постигнути, истина, без могућности да Комитет за примену стандарда разматра предмете који се непосредно односе на штрајк. Такође, Послодавачка група је прихватила предлог Радничке групе да се питање могућности заштите права на штрајк под окриљем МОП изнесе пред Административни савет.⁷⁴ Три године касније, представници послодавца у Комитету за примену стандарда захтевали су да се, уз закључке

69 C. La Hovary, o. c., стр. 17–18.

70 *Ibid.*, стр. 19.

71 S. Regenbogen, „The International Labour Organization and freedom of association: Does freedom of association include the right to strike?“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 16, 2011, стр. 414.

72 International Trade Union Confederation (ITUC), o. c., стр. 5.

73 J. R. Bellace, o. c., стр. 57; M. Borzaga, R. Salomone, o. c., стр. 4–5.

74 International Trade Union Confederation (ITUC), o. c., стр. 5–6.

Комитета у вези с предметима који се односе на Конвенцију број 87, да издвојено мишљење.⁷⁵ Раднички представници су, међутим, указали да Комитет за примену стандарда није форум за решавање спорова поводом тумачења конвенција МОР, те је Административни савет у марту 2014. године затражио од Међународног бироа рада да истражи могућности за превазилажење овог немалог проблема, укључујући и могућност обраћања Међународном суду правде.⁷⁶ Генерални директор МОР је, отуд, сачинио Предлог резолуције о упућивању захтева за решавање спора Међународном суду правде, што је Радничка група МОР подржала, док су Послодавачка група МОР и представници многих афричких и азијских држава, као и представник Владе САД, одбили да подрже тај предлог.⁷⁷ Разлози за ускраћивање подршке били су различити: представници влада су сматрали да би предност требало дати социјалном дијалогу, Влада САД није имала поверења у Међународни суд правде због одлуке донете против САД 1990. године, док је Послодавачка група истицала да обраћање Суду сматра издајом трипартизма.⁷⁸ То је имало за последицу измену Предлога резолуције, те он више није предвиђао обраћање Међународном суду правде, док су се, након масовних протеста радника организованих у фебруару 2015. године широм света, с циљем васпостављања делотворне заштите права на штрајк, Послодавачка група и Радничка група договориле о „примирију“. То је било праћено њиховом заједничком изјавом о посвећености поштовању мандата Комитета експерата и омогућавању несметаног рада надзорног система МОР.⁷⁹ Такође, уследиле су и изјава Групе представника влада, као и изјаве влада појединих држава – све засноване на тежњи да се одбрани право на штрајк.⁸⁰ Премда на тај начин није решен централни спор у вези са заштитом права на штрајк на нивоу МОР, било је васпостављено функционисање Комитета за примену стандарда, истина уз ново оспоравање праксе Комитета за слободу удруживања од стране Послодавачке групе.⁸¹

Приказано поступање Послодавачке групе почивало је на уверењу да је слобода удруживања индивидуално право, које треба посматрати одвојено од индустријских односа. У том смислу се оштро критикује став надзорних тела МОР у вези с тумачењем Конвенције број 87, посебно што њене одредбе ниједном речју не помињу право на штрајк, док припремни радови који су претходили усвајању конвенција бр. 87 и 98 сведоче да ови акти не штите право на штрајк, нити изражавају намеру да се право на штрајк посредно уреди Конвенцијом број 87.⁸² Такође, указује се и на то да представници влада, синдиката и удружења послодаваца, као трипартитни партнери у оквиру МОР,

75 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 123–124.

76 *Ibid.*, стр. 124.

77 *Ibid.*

78 *Ibid.*, стр. 124–125.

79 *Ibid.*, стр. 126.

80 *Ibid.*

81 *Ibid.*

82 *Ibid.*, стр. 114–115.

никада нису постигли консензус да Конвенцију број 87 треба тумачити тако да обухвата и право на штрајк, а што би било неопходно у смислу правила Бечке конвенције о уговорном праву да се приликом тумачења уговора води рачуна о сваком каснијем споразуму чланица у погледу тумачења уговора или примене његових одредаба.⁸³

Ослањајући се на наведено језичко и историјско тумачење одредаба Конвенције МОП број 87, представници Послодавачке групе сматрају да право на штрајк може бити уређено искључиво изворима права унутрашњег порекла. На то се надовезује и аргумент да је за обавезујуће тумачење конвенција МОП надлежан Међународни суд правде, док је Комитету експерата поверен мандат да коментарише примену конвенција.⁸⁴ Осим тога, указује се и на међународна правила о тумачењу уговора, због чега Комитет експерата не би требало да изражава ставове о том питању.⁸⁵

Промена става и приступа Послодавачке групе питању штрајка је у знатној мери била иницирана чињеницом да пракса надзорних тела МОП остварује снажан утицај на националне и регионалне судове, који се приликом тумачења меродавних правних инструмената за заштиту људских права и основних слобода редовно ослањају на ставове Комитета експерата и Комитета за слободу удруживања.⁸⁶ Слично вреди и за одређене документе од значаја за заштиту људских права и основних слобода, попут Смерница *OECD* за мултинационалне компаније и Водећих принципа УН о пословању и људским правима. Штавише, и неки уговори о слободној трговини изричито упућују на фундаменталне конвенције МОП и пратећу праксу надзорних тела. Група послодавца је тај утицај доживела као посредну промену природе праксе надзорних тела, јер је пракса надзорних тела МОП неформално почела да добија правно обавезујуће дејство, што је за послодавце постало тешко прихватљиво.⁸⁷ У том смислу се у делу литературе, као стварни разлог за противљење Послодавачке групе разматрању питања у вези са штрајком наводи жеља Послодавачке групе да нападне надзорни систем МОП, као целину, не би ли блокирала функционисање надзорног система или га макар ослабила.⁸⁸ То, нарочито, укључује настојање Послодавачке групе да се спречи даља заштита права на штрајк пред Комитетом експерата за примену конвенција и препорука и Комитетом за примену стандарда, иако ће и поред тога бити могућа заштита овог права под окриљем других међународних организација.⁸⁹ Ово тим пре што је заокрет учињен у тренутку велике ослабљености синдиката широм света, пре свега због последица финансијске кризе и пратећих захтева за дерегулацијом радног права. У том смислу, неки аутори сматрају да је активностима у вези

83 S. Regenbogen, *о. с.*, стр. 415.

84 International Trade Union Confederation (ITUC), *о. с.*, стр. 6.

85 *Ibid.*, стр. 6–7.

86 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 111.

87 *Ibid.*, стр. 111.

88 M. Borzaga, R. Salomone, *о. с.*, стр. 9–10.

89 C. La Hovary, *о. с.*, стр. 13.

с радом надзорних тела МОР, Послодавачка група желела да започне процес дерегулације међународног радног права.⁹⁰

Аргументација Послодавачке групе није, међутим, једнодушно прихваћена у литератури, те се поводом језичког тумачења одредаба Конвенције број 87 констатује да овај извор права не садржи ниједну одредбу у којој се помиње штрајк, али једнако не садржи ни одредбу којом је изричито прописано да право на штрајк не улази у подручје примене Конвенције број 87.⁹¹ Ово тим пре што су одредбе Конвенције број 87, као и Конвенције број 98, написане крајње концизно, готово лаконски.⁹²

С друге стране, поступак усвајања Конвенције број 87 показује да заштита права на штрајк није негирана ни у једној јединој фази тог поступка. Потоњи аргумент се тиче, наравно, и историјског тумачења Конвенције, због чега треба имати у виду је приликом припреме Нацрта конвенције о слободи удруживања, у упитнику који је послат државама чланицама МОР, било садржано, између осталог, и питање да ли би било пожељно да се у будућој конвенцији пропише да признавање права државних службеника на удруживање ни у ком случају не прејудуцира признавање њиховог права на штрајк.⁹³ У одговору на упитник неколико држава је истакло да будућа конвенција треба да се односи само на слободу удруживања, не и на право на штрајк. На основу тих одговора, Међународни биро рада је проценио да је боље да се у садржину конвенције о слободи удруживања не укључује правило које би се тицало права државних службеника на штрајк.⁹⁴ У литератури се тај аргумент Послодавачке групе оспорава, имајући у виду да се питање из упитника односило само на штрајк државних службеника. То, даље, значи да је одлука Међународног бироа рада да питање права на штрајк изричито не укључи у Нацрт конвенције почивала на претпоставци да се радницима признаје право на штрајк, али да се конвенцијом не уређује само питање штрајка државних службеника (не и право свих радника на штрајк).⁹⁵ Ово тим пре што је у извештају о првој дискусији о Нацрту конвенције број 87 питање штрајка било поменуто и у вези с добровољним мирењем, у смислу потврђивања обавезе страна у спору које су се споразумеле да решавање спора повере телу за мирење – да се за време трајања поступка мирења уздрже од организације штрајка или локаута.⁹⁶

Коначно, треба имати у виду и то да се очекивало да ће право на штрајк представљати предмет уређивања неке будуће конвенције МОР.⁹⁷ У том смислу,

90 *Ibid.*, стр. 20.

91 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 115.

92 C. La Hovary, *о. с.*, стр. 11.

93 Нав. према: J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 115.

94 J. S. Vogt, *о. с.*, стр. 115.

95 *Ibid.*, стр. 115.

96 *Liberté syndicale et négociation collective*, *о. с.*, стр. 65.

97 C. La Hovary, *о. с.*, стр. 12. Општа конференција рада је у више наврата разматрала могућност уређивања права на штрајк инструментима МОР. Те активности су биле посебно интензивне између 1947. и 1950. године, као и 1978. године, али дискусије нису уродиле

Комитет експерата указује на потребу циљног тумачења Конвенције број 87, нарочито имајући у виду практичну примену овог акта. А вишедеценијска примена Конвенције број 87 управо сведочи о разумевању њених одредаба тако да посредно штите и право на штрајк што, такође, треба узети у обзир, у складу с одредбама Бечке конвенције о уговорном праву.⁹⁸

5. У ИШЧЕКИВАЊУ САВЕТОДАВНОГ МИШЉЕЊА МЕЂУНАРОДНОГ СУДА ПРАВДЕ

Имајући у виду постојање дијаметрално супротних ставова о заштити права на штрајк на основу Конвенције број 87, као и озбиљност последица које дуготрајно неслагање производи по функционисање МОР, Административни савет је, у складу с Уставом МОР, у новембру 2023. године усвојио Резолуцију о тумачењу Конвенције број 87 у погледу права на штрајк. Резолуцијом је од Међународног суда правде затражено да хитно дâ саветодавно мишљење о следећем питању: Да ли је право радника и њихових организације на штрајк заштићено Конвенцијом број 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање из 1948. године?⁹⁹ Резолуција је усвојена с 33 гласа „за“, 21 гласом „против“ и два уздржана, што, такође, сведочи о трењу које постоји међу представницима влада, синдиката и удружења послодаваца у погледу места права на штрајк у стандардима МОР. Притом је важно уочити да Међународном суду правде, нажалост, нису упућена и два, за решавање предметног спора изузетно важна питања, која су првобитно била садржана у Нацрту резолуције: питање да ли је Комитет експерата за примену конвенција и препорука надлежан да одређује то да право на штрајк происходи из Конвенције МОР број 87 и

израдом конвенције или препоруке која би изричито уређивала ово питање (J. Hodges-Aeberhard, A. Odero de Dios, „Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes“, *International Labour Review*, Vol. 126, No. 5/1987, стр. 543). Такође, и међународне организације радника указују на потребу непосредног уређивања права на штрајк на нивоу МОР. То је посебно истицано поводом Извештаја генералног директора МОР „Програм и структура МОР“ од 1963, односно 1964. године, када је Светска синдикална федерација као најозбиљнији недостатак универзалних међународних радних стандарда уочила непостојање инструмента који би штитио „раднике, синдикалне борце, у погледу права на штрајк и колективне заштите“. У том смислу је предложено да МОР хитно приступи новелирању постојећих или усвајању нових аката, који би обухватили, поред осталог, и „принцип права штрајка за све раднике, ма која да је њихова професија“. Нав. према: Р. Пешић, *Утицај радничких организација на стварање и активност Међународне организације рада*, Новинско издавачко предузеће „Књижевне новине“, Београд, 1971, стр. 189–190.

98 „Уговор се мора добронамерно тумачити према уобичајеном смислу који се мора дати изразима у уговору у њиховом контексту и у светлости његовог предмета и његовог циља. [...] Као и о контексту, водиће се рачуна: а) о сваком доцнијем споразуму између чланица у погледу тумачења уговора или примене његових одредаба [...]“. Бечка конвенција о уговорном праву („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, број 30/72), члан 31.

99 Resolution adopted by the Governing Body at its 349th bis (special) session, on 10 November 2023.

питање да ли ово надзорно тело, приликом испитивања примене Конвенције МОР број 87, може да утврђује елементе и границе права на штрајк, те услове за његово остваривање овог права.¹⁰⁰

Стални суд међународне правде, а након 1946. године Међународни суд правде је једини субјект који формално има мандат за тумачење конвенција МОР. То је прописано Уставом МОР, као и споразумом закљученим између МОР и УН.¹⁰¹ С тим у вези, треба имати у виду да је од свог оснивања, МОР свега шест пута тражила саветодавно мишљење, и то од Сталног суда међународне правде, будући да су захтеви истакнути у периоду од 1922. до 1932. године. Пет захтева тичало се тумачења одредаба Устава МОР, док је само један захтев био у вези с тумачењем конвенције. Потоњи захтев тичао се могућности примене Конвенције МОР број 4 о ноћном раду жена (1919) на раднице на руководећим пословима. Посебну пажњу треба обратити на чињеницу да је саветодавно мишљење, заправо, затражено поводом Нацрта ревидиране конвенције о ноћном раду жена, која ће бити усвојена 1934. године (Конвенција МОР број 41 о ноћном раду жена [ревидирана]).¹⁰² То, коначно, значи да је 2023. године МОР први пут затражила саветодавно мишљење Међународног суда правде у погледу једне усвојене конвенције.

С тим у вези, треба имати у виду да се у делу литературе надлежност Међународног суда правде за тумачење конвенција МОР критикује због чињенице да рад МОР и усвајање њених конвенција почивају на начелу трипартизма, које, међутим, не може бити уважено у поступку пред Судом.¹⁰³ Исти утисак имају и представници влада, послодаваца и радника у органима МОР, посебно ако се има у виду сложеност поступка пред Судом, али и чињеница да он никада раније није тумачио усвојену конвенцију МОР.¹⁰⁴ Ово тим пре што је амандманом Устава МОР од 1946. године уведена могућност именовања трибунала за решавање спора или за тумачење конвенције,¹⁰⁵ с тим што та могућност до данас није искоришћена. Такође, резервисаност према обраћању Међународном суду правде због тумачења конвенција МОР објашњава се и чињеницом да су под окриљем МОР развијени и други инструменти за тумачење конвенција. То, нарочито, подразумева раширену праксу обраћања држава Међународном бироу рада за појашњења и тумачења одређених аката МОР.¹⁰⁶ Такође, Комитет експерата, иако за то нема формални мандат, редовно тумачи конвенције, пре свега зато што је већина њих написана безмало лаконски. Тумачења Комитета, као и тумачења Међународног бироа рада, нису, међутим, обавезујућа за државе чланице МОР, док се у погледу њихове садржине редовно отвара

100 Y. Zhou, „Missing from right to strike? The ILO’s Committee of Experts in controversy“, *Industrial Law Journal*, 2025, стр. 2, 8.

101 Версајски мировни уговор, члан 423, односно Устав Међународне организације рада, члан 37, став 1; Agreement between the UN and the ILO, члан 9.

102 Нав. према С. La Novary, *о. с.*, стр. 9.

103 *Ibid.*

104 *Ibid.*, стр. 10.

105 Устав Међународне организације рада, члан 37. став 2.

106 С. La Novary, *о. с.*, стр. 10.

питање да ли остају у границама правила садржаних у Бечкој конвенцији о уговорном праву и у изворима права МОП или пак неоправдано проширују подручје примене конвенција, као што то Послодавачка група тврди за тумачење Конвенције број 87 у пракси Комитета експерата.¹⁰⁷

Међународни суд правде је 16. новембра 2023. године покренуо поступак за давање саветодавног мишљења о могућности заштите права на штрајк на основу Конвенције МОП број 87, док су заинтересоване државе и организације до септембра 2024. године поднеле 31 писану изјаву о предметном питању. До предаје нашег рукописа у штампу, Међународни суд правде није заузео став о том важном правном питању. Саветодавно мишљење Међународног суда правде ће, свакако, бити изузетно значајно, иако право на штрајк постоји независно од тумачења одредаба Конвенције МОП број 87.¹⁰⁸

Претежни део доктрине, притом, сматра да је покретање поступка пред Међународним судом правде историјски изазов за читав надзорни механизам МОП,¹⁰⁹ посебно имајући у виду кохерентност седмодеценијске праксе Комитета за слободу удруживања, али и праксе низа регионалних уговорних надзорних тела и националних судова, који истрајно и с пуним поверењем заснивају своје одлуке, између осталог, и на пракси Комитета експерата за примену конвенција и препорука, као и на пракси Комитета за слободу удруживања. Остаје нада да се очекивано саветодавно мишљење неће свести на занимљиву академску расправу, већ да ће остварити стварни утицај на заинтересоване субјекте, те обезбедити правну сигурност, као и неопходну јасноћу и конзистентност међународног радног права.¹¹⁰ Такође, остаје нада да тиме неће бити омогућено снижавање заштите права на штрајк која је развијена под окриљем Комитета експерата за примену конвенција и препорука МОП.¹¹¹ Коначно, остаје нам и да се надамо да ће Међународни суд правде, снагом свог ауторитета и ауторитета судија из његовог састава, допринети унапређењу права на штрајк и јачању његове заштите, нарочито имајући у виду изазове и препреке с којима се радници широм света суочавају приликом настојања да делотворно остварују ово основно колективно право.

ЛИТЕРАТУРА

Бојић Ф. (2021), „70 година Комитета за слободу удруживања Међународне организације рада“, *Радно и социјално право*, број 1, стр. 23–51.

107 *Ibid.*

108 *Ibid.*, стр. 13.

109 F. Maupain, „Le droit de grève devant la CIJ: Un défi historique pour la cohérence et l'impact du système de contrôle de l'OIT“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, број 1/2025, стр. 6 *et seq.*

110 Упоредити са: С. Ганић, „Осврт на саветодавну улогу Међународног суда правде“, *Међународни проблеми*, број 4/2010, стр. 637; International Trade Union Confederation (ITUC), *о. с.*, стр. 96.

111 Y. Zhou, *о. с.*, стр. 1.

- Bellace, J. R. (2014), „The ILO and the right to strike“, *International Labour Review*, Vol. 153, број 1, стр. 29–70.
- Betten L. (1993), *International labour law: Selected issues*, Kluwer, Deventer, Boston.
- Borzaga, M., Salomone, R. (2015), „Challenging the right to strike or attacking the ILO’s monitoring system? The possible consequences of recent Employers claims on the enforcement perspectives of International Labour Standards“, *University of Trento School of International Studies Working Paper*, број 4, стр. 1–16.
- Bureau international du Travail (1994), *Liberté syndicale et négociation collective*.
- Valticos N. (1979), *International Labour Law*, Springer-Science+Business Media, B. V., Deventer, 1979.
- Vogt J. S. (2016), „The right to strike and the International Labour Organisation (ILO)“, *King’s Law Journal*, Vol. 27, No. 1, стр. 110–131.
- Ганић, С. (2010), „Осврт на саветодавну улогу Међународног суда правде“, Међународни проблеми, број 4, стр. 629–640.
- Dorssemont F. (2017), „Article 6. The right to bargain collectively – A matrix for industrial relations“, у: Niklas D. Bruun, Klaus Lörcher, Isabelle Schömann, Stefan Clauwaert (eds), *The European Social Charter and the employment relation*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2017, стр. 249–288.
- International Trade Union Confederation /ITUC/ (2014), *The right to strike and the ILO: The legal foundations*.
- Јашаревић С. (2008), „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима“, *Радно и социјално йраво*, број 1, стр. 176–198.
- Јовановић П. (2009), „Грађа за колективно радно право Србије“, у: Боривоје Шундерић, Бранко Лубарда, Предраг Јовановић (ур.), *Социјално йраво и економска криза*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, стр. 153–155
- Јовевски, Л. (2022), *Синдикално йраво*, Арт & арт студио Батев, Скопје.
- Kajtar E. (2011), „Bridge(s) over troubled water“, *Pécsi Munkajogi Közlemények*, број 1, стр. 117–131.
- Maupain, F. (2025), „Le droit de grève devant la CIJ: Un défi historique pour la cohérence et l’impact du système de contrôle de l’OIT“, *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, број 1/2025, стр. 6–47.
- Мисаиловић, Ј. (2022), „Право на штрајк – дериват еволуције људских права“, у: Драган Благоић (ур.), *Заштитија људских йрава и слобода у свејлу међународних и националних стандарда*, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица, стр. 149–172.
- La Novary C. (2013), „Showdown at the ILO? A historical perspective on the Employers’ Group’s 2012 challenge to the right to strike“, *Industrial Law Journal*, Vol. 42, No. 4, стр. 1–23, <https://ssrn.com/abstract=2718404>.
- Обрадовић, Г. (2011), *Примена међународних сћандарда рада*, Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш.
- Odero, A., Travieso, M. M. (2004), „La Comité de la liberté syndicale (II): composition, procédure et fonctionnement“, у: Jean-Claude Javallier, Bernard Gernigon

- (dir.), *Les normes internationales du travail: Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, Organisation international du Travail, Genève, стр. 195–216.
- Петровић, А. (2009), *Међународни стандарди рада*, Центар за публикације – Правни факултет Универзитета у Нишу, Ниш, 2009.
- Пешић, Р. (1971), *Ушшицај радничких организација на стварање и активност Међународне организације рада*, Новинско издавачко предузеће „Књижевне новине“, Београд.
- Regenbogen, C. (2011), „The International Labour Organization and freedom of association: Does freedom of association include the right to strike?“, *Canadian Labour and Employment Law Journal*, Vol. 16, стр. 385–417.
- Sagan A. (2018), „Article 11 ECHR. Freedom of assembly and association“, у: *Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier* (eds), *International and European labour law – a commentary*, Nomos/Verlag C.H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden - München - Oxford, Portland, стр. 1513–1533.
- Trebilcock, A. (2018), „ILO Convention 87 – Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1848 (No. 87), Convention 98 – Right to Organise and Collective Bargaining, 1949 (No. 98) and Convention 154 – Collective Bargaining Convention, 1981 (No. 154)“, у: *Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier* (eds), *International and European labour law – a commentary*, Nomos/Verlag C.H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden - München - Oxford, Portland, стр. 1492–1513.
- Urdarević B. (2018), „The Changing Nature of the Right to Strike in the Republic of Serbia“ in: Slavko Đorđević (ed.), *Law in the process of globalization*, University of Kragujevac Faculty of Law, Kragujevac, стр. 565–579.
- Frey, F., „International Human Rights Treaties and the Right to Strike“, https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2567937, 10. 8. 2025.
- Hodges-Aeberhard, J., Odero de Dios, A. (1987), „Principles of the Committee on Freedom of Association concerning strikes“, *International Labour Review*, Vol. 126, број 5, стр. 543–563.
- Zhou, Y. (2025), „Missing from right to strike? The ILO’s Committee of Experts in controversy“, *Industrial Law Journal*, стр. 1–30.
- Шундерић, Б. М. (2001), *Право Међународне организације рада*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Individual opinion submitted by Mrs. Higgins and Messrs. Lallah, Mavrommatis, Opsahl and Wako concerning the admissibility of communication No. 118/1982, *J.B. et al. v. Canada*, <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/session41/118-1982.htm>.

Извори права

- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71).
- Бечка конвенција о уговорном праву („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори и други споразуми“, број 30/72).
- Unemployment Provision Convention, 1934 (No. 44).

- Конвенција Међународне организације рада број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, број 8/58).
- Конвенција Међународне организације рада број 102 о минималној норми социјалног обезбеђења („Службени лист ФНРЈ – Међународни уговори“, број 1/55).
- Конвенција Међународне организације рада број 105 која се односи на укидање принудног рада („Службени лист СРЈ – Међународни уговори“, број 13/02).
- Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951 (No. 92).
- Resolution concerning the Abolition of Anti-Trade Union Legislation in the States Members of the International Labour Organisation (ILC, 40th Session, 1957).
- Resolution concerning Trade Union Rights and Their Relation to Civil Liberties (ILC, 54th Session, 1970).
- Resolution adopted by the Governing Body at its 349th bis (special) session, on 10 November 2023.
- Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода („Службени лист СЦГ – Међународни уговори“, бр. 9/03, 5/05 и 7/05, и „Службени гласник РС – Међународни уговори“, бр. 12/10 и 10/15).
- European Social Charter („Council of Europe Treaty Series“, број 163).
- Treaty on the Functioning of the European Union („Official Journal“, С 202, 7.6.2016).
- Charter of Fundamental Rights of the European Union („Official Journal of the European Union“, С 326/391).
- J. B. et al. v. Canada*, Communication No. 118/1982, U. N. Doc. Supp. No. 40 (A/41/40) at 151 (1986), <http://hrlibrary.umn.edu/undocs/session41/118-1982.htm>.

Судска љпракса

- Пресуда Европског суда за људска права у предмету Даниленков (*Danilenkov*) и други против Русије, од 30. јула 2009. године (поднесак број 67336/01).
- Пресуда Европског суда за људска права у предмету *Enerji Yapi-Yol Sen* против Турске, од 21. априла 2009. године (поднесак број 68959/01).
- Пресуда Европског суда за људска права у предмету Трофимчук (*Trofimchuk*) против Украјине, од 28. октобра 2010. године (поднесак број 4241/03).
- Пресуда Европског суда за људска права у предмету Национални синдикат железничких, поморских и транспортних радника (*RMT*) против Уједињеног Краљевства, од 8. априла 2014. године (поднесак број 31045/10).
- Пресуда Европског суда за људска права у предмету *Hrvatski liječnički sindikat* против Хрватске, од 27. новембра 2014. године (поднесак број 36701/09).
- Пресуда Европског суда правде у предмету C-341/05 (*Laval un Partneri Ltd v. Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Svenska Byggnadsarbetareförbundets avdelning 1, Byggettan and Svenska Elektrikerförbundet*), од 18. децембра 2007. године (ECLI:EU:C:2007:809).
- Пресуда Европског суда правде у предмету C-438/05 (*International Transport Workers' Federation and Finnish Seamen's Union v. Viking Line ABP and OÜ Viking Line Eesti*), од 11. децембра 2007. године (ECLI:EU:C:2007:772).

Ljubinka Kovačević, Ph.D.

Full professor at the University of Belgrade Faculty of Law

THE DISPUTE OVER THE POSSIBILITY OF PROTECTING THE RIGHT TO STRIKE UNDER THE AEGIS OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

Summary

The right to strike is one of the fundamental human rights, and as such, it is guaranteed in several international instruments for the protection of human rights and fundamental freedoms. However, this is not the case for acts of the International Labour Organization (ILO), as none of them directly regulate the right to strike. On the other hand, supervisory bodies of that organization have traditionally interpreted ILO Convention No. 87 on Freedom of Association in such a way that its provisions, as an integral part of freedom of association, also recognize the right to strike. Although employers' representatives in the ILO supervisory bodies supported this approach for decades, the Employers' Group challenged the possibility of protecting the right to strike under the ILO in 2012, basing its position on a linguistic and historical interpretation of Convention No. 87. Since disputes on this issue continued to jeopardize the proper functioning of the ILO supervisory system, the Governing Body requested an advisory opinion from the International Court of Justice in 2023. While awaiting this advisory opinion, the author aimed to shed light on the relationship between freedom of association and the right to strike (as well as the right to collective bargaining), generally and particularly within ILO standards, and then to summarize the practice of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations and the Committee on Freedom of Association in this area. Furthermore, the author critically re-examines the arguments as to why the ILO Employers' Group – although not questioning the existence of the right to strike – considers it unacceptable that ILO supervisory bodies take positions on strike-related details, especially given the significant differences in how strikes are regulated in ILO member states. It is concluded that the right to strike exists independently of the interpretation of the provisions of ILO Convention No. 87, but that the advisory opinion may have consequences for the protection of this right, not only at the ILO level but also under the auspices of regional organizations, and at the level of ILO member states. At the same time, hope is expressed that the proceedings before the International Court of Justice will be used to ensure legal certainty and to strengthen the protection of the right to strike, especially considering the challenges and obstacles workers worldwide face when seeking to effectively exercise this fundamental right.

Keywords: right to strike, freedom of association, International Labour Organization, supervisory mechanism, interpretation of conventions, advisory opinion of the International Court of Justice

Изворни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2501_04

Проф. др Слободанка Ковачевић Перич**

Редовни професор, Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

Асс. Милица Мицовић***

Асистент, Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА И ТРЖИШТЕ РАДА¹

Апстракт: Вештачка интелигенција представља један од кључних фактора који обликују савремено тржиште рада. Њена примена већ сада доводи до трансформације начина на који се рад организује и извршава, при чему се аутоматизују рутински задаци, док се простор за људски ангажман све више усмерава ка креативним и интерперсоналним вештинама. Реч је о развоју рачунарских система до нивоа на ком могу самостално да обављају функције које су традиционално извршавали искључиво људи. То су нови информациони системи, способни да самостално уче и предузимају различите активности, на начин сличан интелигентном људском бићу. Према проценама Свешкоје економској форуму, до 2030. године око 90 милиона радних места биће укинута као последица употребе релативно вештачке интелигенције, али ће истовремено бити створено приближно 170 милиона нових позиција, што упућује на потребу за сталним праћењем и усавршавањем радне снаге. Рад анализира утицај вештачке интелигенције на тржиште рада кроз три сегмента: (1) теоријско-јамовни оквир, (2) промене у структури запослености и ризике аутоматизације и (3) правне одговоре на међународном и европском нивоу, уз посебан осврт на законодавство Републике Србије. Посебна пажња посвећена је питањима аутоматизације, алгоритамској управљању радом, вршења

* Рад примљен: 1. 9. 2025.

Рад прихваћен: 15. 9. 2025.

** Имејл: slobodanka.peric@pr.ac.rs, ORCID:0000-0002-8388-8425.

*** Имејл: milica.midzovic@pr.ac.rs, ORCID: 0000-0001-6879-0625.

1 Рад представља резултат истраживања које финансира Министарство науке, технолошког развоја и иновација по уговору с Правним факултетом Универзитета у Приштини с привременим седиштем у Косовској Митровици, евиденциони број Уговора 451-03-65/2024-03/200254 од 4. 2. 2025. године.

надзора над радом и заштити приватности запослених. У закључку се наводи да Србија још увек није усвојила свеобухватан закон о вештачкој интелигенцији, али да постоје стандардни документи и етичке смернице, као и припрема за доношење првог закона у овој области. Успешно усклађивање са европским стандардима предвиђаће предуслов за обезбеђивање правне сигурности, заштити радника и равномерне расподеле користи које доноси технолошки напредак.

Кључне речи: вештачка интелигенција, организација рада, аутома-тизација, алгоритамско управљање, Република Србија

1. УВОД

Развој вештачке интелигенције један је од изузетно значајних фактора који обликују савремено тржиште рада.² Њен утицај није једносмеран: док, с једне стране, доводи до измене или потпуног гашења појединих занимања, с друге стране отвара простор за стварање нових радних позиција. Према подацима из *Future of Jobs Report 2025*, Светског економског форума, до 2030. године предвиђа се укидање око 90 милиона радних места, али истовремено и настанак приближно 170 милиона нових, што указује на укупан раст запослености. Ове прогнозе упућују на потребу да се занимања посматрају кроз три групе: прва обухвата послове које ће вештачка интелигенција у потпуности заменити³, друга обухвата нове професије које настају управо захваљујући њеној примени, док трећа подразумева већину постојећих занимања која ће остати, али у измењеној форми, с вештачком интелигенцијом као подршком у њиховом обављању.⁴

Истраживачки изазов овог рада је двострук. На теоријском плану, потребно је разумети шта вештачка интелигенција јесте и шта вештачка интелигенција „ради“, као технолошки скуп система који имитирају одређене

2 Светски економски форум и Организација за економску сарадњу и развој (OECD) у последњим извештајима истичу да је вештачка интелигенција један од кључних фактора који обликује тржиште рада у наредној деценији. Међутим, она није једини фактор, ту су и глобализација, зелена транзиција, демографске промене, постпандемијски модели рада (нпр. рад на даљину), као и енергетске кризе и геополитика. В. OECD, *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*, Paris, 2023.

3 Према истраживању McKinsey & Company, генеративна вештачка интелигенција има потенцијал да аутоматизује чак 60–70% радних активности које запослени обављају данас, чиме се отвара простор за преквалификацију и фокусирање на креативне и аналитичке задатке. Анализа Goldman Sachs-а упозорава да би због увођења генеративне вештачке интелигенције могло бити угрожено до 300 милиона радних места, при чему би велики број послова био допуњен или делимично аутоматизован (али не и потпуно). В. McKinsey & Company, *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier*, 2023 and Goldman Sachs Research, *Generative AI could raise global GDP by 7 percent*, 2023.

4 World Economic Forum, *Future of Jobs Report 2025*, Geneva, 2025. Доступно на: <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces>, 20. 7. 2025.

когнитивне функције човека и преузимају рутинске, временски захтевне или високоризичне задатке. На нормативном плану, питање је како уредити њену примену тако да јавни интерес, људска права и безбедност рада не буду потиснути у други план. Брзина технолошких иновација често надмашује ритам нормативног усклађивања, па се у пракси јавља регулаторни јаз, вештачка интелигенција улази у радне процесе док правна правила тек настају или се прилагођавају.⁵ Полазимо од претпоставке да квалитетна регулатива у области рада мора комбиновати општа правила као што су транспарентност алгоритама, одговорност, заштита података, недискриминација, уз снажан акценат на људску надзорну функцију. Отуда и методолошки приступ рада, најпре се истиче појмовни оквир и технолошка својства вештачке интелигенције, затим се анализира њен утицај на тржиште рада и радноправне односе, а потом се сагледава релевантни међународни и европски правни оквир, с посебним освртом на законодавство Републике Србије и потребу његовог усклађивања са правним актима усвојеним на европском и светском нивоу. Циљ рада је да аргументује да дигитална трансформација рада, подстакнута вештачком интелигенцијом, није дихотомија „човек или машина“, већ процес реорганизације радних задатака и расподеле ризика и одговорности, при чему су заштита достојанства, запослења и безбедности на раду кључни критеријум успешности сваког правног решења.⁶

2. ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА И ДИГИТАЛНА ТРАНСФОРМАЦИЈА РАДА

Проналасци у области науке и технологије мењају концепт савременог живота, утичу на перцепције човека, његове активности и обликују морални

- 5 Иако већина компанија још увек није применила вештачку интелигенцију у пуном капацитету, у технолошком сектору већ се уочава успоравање запошљавања, при чему су највише погођени млађи кадрови чији се послови најлакше аутоматизују. Поједини технолошки гиганти, попут *Alphabet*-а, *Microsoft*-а и *Salesforce*-а, већ отворено истичу да вештачка интелигенција генерише значајан део кода, па и до половине посла на одређеним пројектима, што доводи до смањења потребе за почетним позицијама. Према проценама, око 6–7% свих радника могло би изгубити посао услед аутоматизације, док би убрзани развој опште вештачке интелигенције имао још дубље и деструктивније последице на тржиште рада. *Goldman Sachs*: *Već se oseća uticaj veštačke inteligencije na tržište rada, najviše погођени – mladi*, 27. 8. 2025.
- 6 Према студији Универзитета Станфорд, ширење вештачке интелигенције већ има уочљив утицај на америчко тржиште рада, при чему су највише погођени млади радници. Запосленост у старосној групи од 22 до 25 година у сектору развоја софтвера од краја 2022. године опала је за око 20%, док је у делатностима посебно изложеним аутоматизацији забележен пад од приближно 6%. Насупрот томе, у индустријама мање повезаним са применом вештачке интелигенције запосленост младих је порасла за 9%, а број старијих радника остао је стабилан или чак повећан, што указује на значај искуства. У областима као што је здравство, где вештачка интелигенција служи као подршка а не као замена, запосленост је наставила да расте у свим старосним групама. Вид. *SEEBiz, Širenje veštačke inteligencije već utiče na američko tržište rada*, 2025. (пренето према DPA). Доступно на: <https://www.seebiz.eu>, 20. 8. 2025.

и правни амбијент у оквиру кога се друштво развија и функционише.⁷ Свака радикална промена у процесу производње директно се рефлектовала на радно право као дисциплину. Тако је прва индустријска револуција, оличена у замени мануелног рада машинским, створила претпоставке за појаву радног права као посебне гране права, док је друга индустријска револуција промене у свету рада додатно убрзала. Трећом индустријском револуцијом базираној на компјутеризацији и употреби интернета створена је подлога за четврту радикалну промену у начину производње. Тако је дигитална економија последица управо те тзв. четврте индустријске револуције која се манифестује у дигитализацији производње заснованој на роботизацији и вештачкој интелигенцији.⁸ Управо због тога, четврта индустријска револуција трансформише пословање и свет рада на тај начин што редефинише границе производње, потрошње и дистрибуције. То доноси бројне предности за запослене и послодавце, али и бројне недостатке.⁹ Дакле, наука и технологија су отвориле врата новим системима који се користе у свакодневном животу грађана, привредних субјеката и за функционисање органа власти.¹⁰ Као једна од најзначајнијих нових дигиталних

-
- 7 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 омогућаје уштеду времена и материјалних ресурса и, на крају (а за већину послодаваца и најважније), остваривање максималног профита. Међутим, услед неадекватног правног оквира права запослених могу доћи у стање угрожености. В. М. Мицковић, „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“, *Часопис за радно и социјално право*, XXVII (1/2023), стр. 333–352.
- 8 Д. Божичић, „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“, *Часопис за радно и социјално право*, год. XXIV (1/2020), стр. 262.
- 9 У прошлости су се индустријске револуције разликовале по технолошким и научним достигнућима које су их обележиле. На пример, у време прве индустријске револуције кључни ресурс је била радна снага потпомогнута машинама, док је код друге индустријске револуције акценат био на машинама које потпомаже радна снага. Спој аутоматизације и контроле информационог процеса изнедрио је трећу индустријску револуцију, док четврту индустријску револуцију карактерише дигитализација пословних процеса, односно пословање и пружање услуга у електронском окружењу, врло често без непосредног физичког присуства послодавца и радника. В. Б. Урдаревић, „Платформски рад и стварање 'треће категорије' радника“, *Зборник радова „Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ“*, Крагујевац, 2024, стр. 152.
- 10 Међутим, развој дигитализације и флексибилизације на раду прати антагонизам између правног оквира људских права у области рада и њиховог *de facto* остваривања. Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена ка хуманизацији рада и морализацији радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) нарушавају културу људских права на раду и поводом рада. О томе сведоче бројни извештаји организација које се баве стањем људских права, који указују на то да су права на раду прва према степену угрожавања. В. С. Ковачевић Перић, „Перспектива достојанственог рада“, у: *Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело једнакости* (ур. Владимир Боранијашевић), Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Косовска Митровица 2018, стр. 384 и С. Ковачевић Перић, „Пристојан рад, докторска дисертација“ (необјављена), Правни факултет у Нишу, Ниш 2011, стр. 280.

појава издваја се вештачка интелигенција. Вештачка интелигенција¹¹ прерасла је из перспективне технолошке иновације у системски чинилац који убрзано мења начин на који се рад организује, прати и вреднује. Укрштање физичког и сајбер простора производи нову „хибридну“ сферу у којој људи сарађују са алгоритмима, а одлуке се све чешће доносе на основу обраде великих скупова података. Тај амбијент истовремено доноси значајне користи као што су ефикасност, тачност и персонализација услуга, али и ризике у виду нетранспарентности, дискриминације, повреде приватности, смањења преговарачких моћи радника итд.¹²

Вештачка интелигенција обухвата низ техника (укључујући машинско учење, али не и ограничавајући се на њега) чији је циљ да системи перципирају, обрађују и закључују на основу података, те да делују у складу са унапред дефинисаном логиком или наученим обрасцима. У литератури се прави разлика између тзв. уске вештачке интелигенције која је дизајнирана за специфичне задатке и генералне вештачке интелигенције хипотетичког нивоа који би омогућио обављање широког спектра интелектуалних активности налик људским. Практични значај за данашње радне процесе има и категорија генерално сврсисходне вештачке интелигенције (*general-purpose AI*), која је препозната и у правном оквиру ЕУ, а односи се на моделе и системе применљиве у више домена (нпр. општи генеративни модели).¹³ Ради појмовне прецизности, у овом раду се под системом вештачке интелигенције подразумева следећа дефиниција:

Систем вештачке интелигенције је машински заснован систем који је осмишљен да ради са променљивим нивоима аутономије и (могуће) адаптивности након стварања у употребу и који, за експлицитне или имплицитне циљеве које има, из улазних вредности које њима закључује како да генерише излазне вредности као што су предвиђања, садржај, његове или одлуке које могу утицати на физичко или виртуелно окружење.¹⁴

Овакво одређење, усвојено у *Акцији Европске уније о вештачкој интелигенцији*, усклађено је са ажурираном *OECD* дефиницијом и обухвата најшири

11 С. Андоновић, „Стратешко-правни оквир вештачке интелигенције у упоредном праву“, *Страни правни живот*, год. LXIV, бр. 3/2020, стр. 111. и Р. Брковић, Р. Антоновић, „Положај запослених лица у савременом свету дигиталних технологија“, *Часопис за радно и социјално право*, бр. 1/2021, стр. 18.

12 И. Лукнар, „Вештачка интелигенција као изазов“, *Часопис за политичку теорију и праксу, Напредак*, свеска. 5, бр. 2, 2024, стр. 25.

13 Развој технологија води флексибилизацији запошљавања и покретљивости на тржишту рада и за Европу је изазов да иновира своје стратешке технологије и помогне радницима да стекну вештине потребне за смањење јаза између понуде и потражње на тржишту рада. У погледу утицаја дигитализације потребни су нови начини учења за друштво које се све више ослања на мобилне и дигиталне технологије, будући да већ сад 90% свих послова захтева одређени ниво дигиталних вештина. В. Ж. Мирјанић, „Утицај глобализације и европске интеграције на развој радног права“, *Часопис за радно и социјално право*, год. XXVIII, бр. 2/2024, стр. 14.

14 Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI system, *OECD Artificial Intelligence Papers*: OECD Publishing, Paris, 2024, DOI: 10.1787/623da898-en.

спектар савремених технологија вештачке интелигенције. Политички и правни оквир ЕУ прихвата ову појмовну поставку и тиме тежи технолошком суверенитету истовремено штитећи основна права, пружајући гаранције да у дигиталној трансформацији централно место припада човеку и правној сигурности.¹⁵ Иако је тежа да централно место припада човеку, дигитализација пословања створила је услове да вештачка интелигенција уђе у свакодневне радне токове: филтрирање и претраживање информација, распоређивање задатака, техничка подршка, анализа великих скупова података и израда предиктивних модела. На тај начин вештачка интелигенција „брише“ границе између административних, техничких и управљачких функција. За радно право и социјалну политику то значи: (а) потребу за системима преквалификације и доживотног учења; (б) прилагођавање постојећих института (рад на даљину, процена учинка, безбедност и здравље на раду у дигиталним окружењима); и (в) превенцију нових облика неједнакости (нпр. „поларизација“ тржишта рада између високо плативих креативно-аналитичких улога и ниско плативих, делимично аутоматизованих послова).¹⁶

Технолошка карактеристика која вештачку интелигенцију чини изузетно значајном у домену радног права јесте чињеница да једном обучени модел може истовремено подржати хиљаде операција, од класификације докумената и препознавања шаблона до асистенције у кодирању и анализи ризика. То објашњава зашто вештачка интелигенција убрзава дигиталну трансформацију рада: рутински послови се аутоматизују док људски рад тежиште премешта ка креативним, аналитичким и интерперсоналним активностима. То нас даље доводи до закључка да четврта индустријска револуција постепено прелази у пету, у којој се бришу границе између физичког, дигиталног и биолошког света. У том оквиру, вештачка интелигенција постаје кључни покретач промена у свим секторима друштва и привреде.¹⁷

У том смислу се, као једна од уочених последица, у делу литературе афирмише схватање да колективна отпуштања радника треба посматрати као цену технолошког развоја, због чега је и први задатак науке процена броја радника који ће бити проглашени за вишак услед технолошких и сличних промена у предузећима. С тим у вези, треба уочити да су аутоматизацијом, испрва, били обухваћени само репетитивни и рутински послови, које претежно обављају нискоквалификовани радници. С друге стране, развој система за машинско учење, посебно развој GPT технологија, омогућили су и аутоматизацију

15 Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 13 June 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (*Artificial Intelligence Act*) (Text with EEA relevance), OJ L 2024/1689, 12. 7. 2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.

16 А. Поповић, „Утицај имплементације система вештачке интелигенције на радно право“, *Часопис за радно и социјално право*, год. XXVIII, бр. 2/2024, стр. 167, 168.

17 Ј. Ђеранић Перишић, „Развој индустрије вештачке интелигенције у Европској унији – изазови и перспективе“, *Зборник радова са Савештовања љавника 'Будвански љавнички дани' (Будва, јун 2025)*, ур. Миодраг В. Орлић, Београд: Удружење правника Србије, 2025, стр. 616.

сложених когнитивних радних задатака, попут анализе текста, сачињавања нацрта различитих докумената или претраживања репозиторијума. Ови облици аутоматизације рада не значе да вештачка интелигенција преузима улогу радника, већ аутоматизација, у највећем броју случајева, има за последицу „преузимање“ само одређених радних задатака, чиме се скраћује време потребно за обављање послова. То значи да последице које вештачка интелигенција производи по тржишта рада пресудно зависе од комплементарности људског рада и вештачке интелигенције, односно од (не)могућности да један другим буду замењени. Тако се закључује да је у савременом тренутку, „већина послова само делимично изложена аутоматизацији, и да су већи изгледи да ће их вештачка интелигенција допуњавати, него да ће њоме бити супституисани“.¹⁸

3. ВЕШТАЧКА ИНТЕЛИГЕНЦИЈА И ЊЕН УТИЦАЈ НА ТРЖИШТЕ РАДА

Нове дигиталне технологије уводе значајне новине у организацију рада, убрзавају радне процесе, омогућавају рационалније коришћење радних и производних капацитета, смањују трошкове и подижу продуктивност и профитабилност.¹⁹ Ипак, дигитална трансформација, посебно окрарактерисана употребом вештачке интелигенције, отвара и низ изазова као што су интензивирање радног темпа, „перманентна повезаност“ и замагљивање граница радног времена, проширен електронски надзор и обрада података о личности,

18 Љ. Ковачевић, „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“, *Правни изазови*, 2024, стр. 88.

19 Компаније све шире примењују алате вештачке интелигенције, чет-ботове и виртуелне асистенте за управљање подацима, комуникацијама и маркетингом; системе за профилисање инвеститора, избор и селекцију особља и контролу производње; као и моделе машинског учења за предикцију исхода пословних подухвата. Ово подстиче настанак „AI-first“ пословних модела који дигитализују традиционалне операције ради веће оперативне ефикасности, бољег доношења одлука и интегрисане комуникације између појединца, производа и бренда. Последице, мења се корпоративно управљање: граде се дигитални екосистеми, али се појављују и нови ризици, што компликује процес одлучивања и појачава потребу за ослањањем на вештачку интелигенцију. Од директора се зато очекују нове компетенције о предностима и ризицима вештачке интелигенције и одговорна употреба њене саветодавне (*augmented AI*) функције при доношењу одлука. Иако се понегде експериментисало са „робо-директорима“, важећа правила углавном захтевају да директор буде физичко лице. И саветодавна употреба и (потенцијално) самостално одлучивање система вештачке интелигенције отварају нова питања расподеле и утврђивања одговорности за пословне одлуке донете уз помоћ алгоритама. Вид. Gábor, „Effects of artificial intelligence on labour law and labour market: can AI be a boss?“, *European Integration Studies*, 15(1), 69–80. Доступно на: <https://ojs.uni-miskolc.hu/index.php/eis/article/view/913>, Ajoke Farayola, O., Abiola Abdul, A., Otohan Irabor, B., *Innovative Business Models Driven by AI Technologies: A Review*, *Computer Science & IT Research Journal*, бр. 2/2022, стр. 88. и А. Секулић, „Утицај вештачке интелигенције на правни положај директора друштва“, *Зборник радова 'Усклађивање њравној сисџтема Србије са сџтандардима ЕУ'*, Крагујевац, 2024. стр. 777.

као и ризик од алгоритамске пристрасности при распоређивању послова, процени учинка и одлучивању о радноправном статусу. Постоји и опасност од продубљивања дигиталног јаза и сегментације тржишта рада, као и нови изазови у вези с безбедношћу и здрављем на раду (психосоцијални ризици, стрес). Зато су, поред техничких решења, нужни и правни и колективни механизми: транспарентност и објашњивост алгоритама, људски надзор над аутоматизованим одлукама, пропорционалност и ограничење мера надзора, право на дигиталну недоступност, јасна правила заштите података о личности, као и систематске обуке, преквалификације и социјални дијалог ради правичне и одрживе примене технологија. Стога, у наставку разматрамо алгоритамско управљање радом као парадигму у којој се организовање, надзор и вредновање рада ослањају на аутоматизоване системе и моделе машинског учења, што носи значајне радноправне импликације по приватност, транспарентност одлучивања и статусну заштиту запослених.

3.1. Аутоматизација и алгоритамско управљање радом

Примена технолошких иновација у свету рада утиче на све сегменте радног односа, од његовог заснивања до његовог престанка, а има утицаја и на остваривање права, односно на преузимање обавеза и одговорности из радног односа, посебно у контексту аутоматизованог и алгоритамског управљања радом запослених.

Аутоматизација означава системско преношење извршавања појединих радних задатака са човека на техничко-софтверске системе који раде по унапред утврђеним правилима, уз минималну подршку или потпуну одсутност људске интервенције, с циљем повећања продуктивности, квалитета и предвидљивости процеса, те смањења грешака, трошкова и ризика по безбедност.²⁰ У аналитичком смислу, корисно је разграничити сродне појмове: дигитализација је претварање аналогних података и процедура у дигитални облик (нпр. е-документи); роботизација је вид аутоматизације који користи роботе (индустријске или колаборативне роботе) при извршењу задатака; вештачка интелигенција представља скуп техника које омогућавају моделима да уче из података и, када се примени у оперативним токовима, често делује као „паметни“ слој аутоматизације; док се алгоритамско управљање радом односи на употребу алгоритама за распоређивање, надзор и оцењивање рада (укључујући и доношење управљачких одлука, нпр. сменски распореди, циљеви учинка, дисциплинске мере), што представља специфичну аутоматизацију менаџерских функција и непосредно захтева правила транспарентности, надзор и заштиту података о личности.²¹

20 B. ILO, *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*, 2020.

21 A. Hadady-Lukács, „The Future of Work – Artificial Intelligence and Labour Law“, *DANUBE: Law, Economics and Social Issues Review*, 15(3), 2024, стр. 192–193.

Савремена аутоматизација у процесу производње има своје предности за живот и рад човека. У првом реду повећава продуктивност и обезбеђује човеку да за краће време уради одређени посао, а омогућава и да се производни процес одвија константно, без прекида, у многим случајевима чак и без присуства човека, чиме доприноси постизању баланса у односу приватног и пословног живота код запослених. Ипак, све више се истичу негативни аспекти аутоматизације у контексту различитих медицинских поремећаја (кардиолошких, канцерогених и сл.).²²

Алгоритамско управљање радом обећава раст продуктивности, прецизније доношење одлука и бољу безбедност, али у исто време отвара питања транспарентности, пристрасности, приватности, достојанства и одговорности на раду. Оно се јавља у два облика: (а) као алат подршке менаџменту (*decision-support*), где је човек формални доносилац одлуке; и (б) као делимично/потпуно аутоматизовано одлучивање (*decision-making*), у коме систем на основу унапред задатих параметара самостално извршава управљачке функције. У пракси, ове границе су флуидне: што су подаци обимнији, а модели сложенији, то је већи ризик „дефакто“ преноса овлашћења са људи на алгоритме.²³

Право ЕУ је последњих година поставило три кључна стуба. Прво, *Општина уредба о заштити података – GDPR*²⁴ успоставља начела законитости, минимизације и транспарентности, право на информације и на интервенцију човека код одлука заснованих искључиво на аутоматској обради које производе правна дејства или на сличан начин значајно погађају лице.⁴ Друго, Акт о вештачкој интелигенцији – *AI Act (2024)* квалификује системе вештачке интелигенције за регрутовање, управљање радом и приступ самозапошљавању као високоризичне, и обавезује на управљање ризицима, квалитет података, документације, људски надзор и транспарентност пре стављања на тржиште, као и током употребе. Треће, *Директива о побољшању услова њиховог рада (2024)* уводи претпоставку запослења под условима контроле платформе и посебна правила алгоритамског менаџмента: обавезу информисања о параметрима система, забрану чисто аутоматизованих одлука о суспензији/раскиду уговорног/радног односа, право на људски преглед и жалбу, те учешће представника радника у процени ризика.⁶ Овоме се придружују *Директива 2002/14/EЗ* (обавештавање/консултовање) и *Директива 2019/1152*²⁵ (транспарентни и предвидиви услови

22 J. Min, Y. Kim, S. Lee, T. W. Jang, I. Kim, J. Song, „The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker’s Compensation and Labor Conditions“, *Safety and Health at Work*, No. 10/2019, стр. 404; E. S. Schernhammer, C. H. Kroenke, F. Laden, S. E. Hankinson, H. Kroenke, „Night work and risk of breast cancer“, *Epidemiology*, No. 1/2014. Нав. према Д. Божичић, *о. с.*, стр. 264.

23 *Guiding Principles on Implementing Workers’ Right to Disconnect*, European Law Institute, 2023; национални закони (нпр. Француска, Португалија, Шпанија).

24 Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016... (*General Data Protection Regulation*). OJ L 119, 4. 5. 2016, стр. 1–88.

25 Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (*Artificial Intelligence Act*), OJ L (published

рада) као основе за „алгоритамску транспарентност“ на нивоу предузећа.⁷ У више држава постоји и право на дигиталну недоступност као мера заштите здравља и успостављања равнотеже између приватног и професионалног живота.²⁶

На крају се може закључити да алгоритамско управљање није технички додатак, већ нови облик управљачке власти. Да би било легитимно и ефикасно, мора испунити три теста: (1) законитост и транспарентност (*GDPR, AI Act*; право на информације и људску интервенцију); (2) правичност и недискриминацију (квалитет података, тестови пристрасности, изузеци и контекст); (3) достојанство и здравље на раду (пропорционалан надзор, право на искљученост, ограничења аутоматизованог кажњавања). Социјални дијалог и колективно преговарање су најбољи начин да наведена начела постану свакодневна пракса предузећа.²⁷

3.2. Дигитални надзор и повреда права на приватност радника

У амбијенту где дигиталне технологије пружају несагледиве могућности сазнавања, чувања, преноса, контроле, праћења информација и података (о запосленима), радноправна заштита приватности запослених намеће се као питање од посебне важности.²⁸ Употреба дигиталних технологија од стране послодавца представља потенцијалну опасност од нарушавања приватности нарочито из два угла. Један се односи на заштиту података о личности запослених. У радноправној теорији, али и регулативи, ова тема у годинама за нама ужива посебну пажњу, а из нормативног угла заокружена је доношењем поменутог *Опшћег правила Европске уније о заштити података о личности*. Други аспект потенцијалне опасности од нарушавања права на приватност на радном месту тиче се употребе дигиталних технологија од стране послодавца у вези са реализацијом његових надзорних овлашћења.²⁹ И поред

12. 7. 2024); Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, OJ L (published 11. 11. 2024).; Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, OJ L 80, 23. 3. 2002, стр. 29–34; Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, OJ L 186, 11. 7. 2019, стр. 105–121.

26 ILO, *Generative AI and Jobs* (2023); као и преглед психосоцијалних ризика у: S. Riso *et al.*, *Ethical Digitalisation at Work*, EU, 2023.

27 В. више у Љ. Ковачевић, *Коришћење система вештачке интелегенције у свету рада – важнији радноправни аспекти*, стр. 99.

28 Љ. Ковачевић, „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, бр. 4/2013, стр. 1595.

29 С. Јашаревић, „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“, *Часопис за радно и социјално право*, бр. 1/2016, стр. 74. и С. Јашаревић, Д. Божичић,

актуелности предметног питања, државе су прилично уздржане у смислу законског регулисања ове материје, а изузетак није ни Република Србија. У таквој ситуацији где изостају императивни прописи којима се установљавају посебна правила надзора над радом запослених од стране послодавца, њихова приватност на радном месту штити се општим правилима о правима запослених и заштити њиховог личног интегритета и достојанства личности.³⁰ То даље значи да су употребом вештачке интелигенције отворена врата за злоупотребе послодавчевих надзорних, евалуационих и других управљачких овлашћења. Најважнији ризици се, притом, везују за угрожавање приватности запослених, недостатак транспарентности, алгоритамске „предрасуде“, те нејасна правила о одговорности за повреде радних права, нарочито када су одређене одлуке послодавца ослоњене превасходно на податке које прикупљају системи дигиталног надзора. Затим следи ризик повреда права на достојанство и интегритет личности, слободе изражавања, права на заштиту од дискриминације и основних радних права (право на безбедност и здравље на раду, право на ограничено радно време и дневни, недељни и годишњи одмор, право на правичну зараду). Тако, примера ради, дигитализација и аутоматизација доприносе заштити здравља и безбедности на раду захваљујући преношењу репетитивних, физички захтевних и опасних радних задатака на машине, с тим што, с друге стране, добробит и достојанство радника могу бити угрожени аутоматизацијом и дигитализацијом сложенијих радних задатака. Ово стога што вештачка интелигенција омогућава увид у читав низ података о личности запослених, укључујући и осетљиве податке, што, под кринком подстицања продуктивности, може имати за последицу настанак професионалног стреса и различитих психосоматских поремећаја и болести, које, управо супротно, снижавају продуктивност и ефикасност запослених.³¹

„Радно право пред изазовима дигиталне економије“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*, бр. 4/2021, стр. 1055.

- 30 В. нпр. судску праксу Европског суда за људска права Савета Европе, у Стразбуру. European Court of Human Rights, *Surveillance at workplace*, 2019, Strasbourg, доступно на: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf.
- 31 Применом вештачке интелигенције у пословним процесима – од финансијског сектора до е-Управе – долази до убрзане аутоматизације рутинских задатака и репозиционирања радних улога ка аналитичким и надзорним функцијама. Искуство система *Connect* у Великој Британији илуструје како алгоритамске анализе великих скупова података могу драматично смањити ручни рад инспекције, али и произвести ризике погрешне идентификације, повећања трошкова усаглашавања и нарушавања приватности. Стога радно право мора превентивно уредити алгоритамско управљање радом: транспарентност и објашњивост одлука, право радника на људску ревизију, пропорционалност надзора и колективно преговарање о дигиталним условима рада, уз системску подршку преквалификацијама. Вид. Т. Васиљевић, В. Симовић, „Могућности примене вештачке интелигенције у пословању“, *XXII Интернационални научни скупи – Сјрајтејски менаџмент и системи њиховог одлучивања у сјрајтејском менаџменту*, Суботица, Србија, 2017, стр. 588.

Експлозиван развој система вештачке интелигенције у услужним и индустријским делатностима уноси дубоке промене у организацију рада и одnose послодавац–запослени, нарочито алгоритамским управљањем (надзор, профилисање, аутоматизовано оцењивање, распоређивање смена и доношење одлука о запошљавању и отказу). Компаративна истраживања показују да су ризици двојаки: „директни“ (угрожавање приватности и достојанства запослених, информациона асиметрија у корист послодавца, дискриминација) и „индиректни“ (аутоматизација радног односа, реструктурирање ланаца снабдевања, премештање послова и промене у структури тражених вештина).³² При томе, искључиво нормативни приступ – макар и амбициозан као што је Акт ЕУ о вештачкој интелигенцији – показује ограничен домет без јаког социјалног дијалога и колективног преговарања на нивоу сектора и предузећа. У правним системима са развијеним правима саодлучивања (нпр. Немачка), раднички савети и синдикати успешно „преговарају алгоритам“: обезбеђују транспарентност модела, уносе клаузуле о људском надзору, ограничења мониторинга и процедуре приговора на аутоматизоване одлуке, истовремено подржавајући продуктивну примену вештачке интелигенције (учешћем радника у дизајну система, верификацији података и процени исхода). Насупрот томе, у системима са слабијим колективним правима (нпр. пост-*Brexit* Уједињено Краљевство), опште норме о заштити података и антидискриминацији остају „туп инструмент“ ако нису поткрепљене обавезним информисањем и консултовањем, колективним уговорима и заједничком одговорношћу за злоупотребе алгоритамских алата. Поука за националне законодавце и социјалне партнере јесте двострука: (1) за директне ризике потребан је комбиновани сет „заштитних механизма“ (минимални стандарди: транспарентност параметара и скупова података, обавезни људски надзор и забрана одређених пракси) и „партиципативних стандарда“ (јачање права на информисање/консултовање и саодлучивање о увођењу вештачке интелигенције, колективна права приступа алгоритмима, поступци за оспоравање одлука); (2) за индиректне ризике потребне су секторске политике и „центри компетенција“ који мапирају ефекте система вештачке интелигенције на запошљавање и вештине и „хране“ колективно преговарање подацима (нпр. одговорност у ланцу снабдевања, правила о подизвођењу, активне мере преквалификације). Тамо где су синдикати и радничка представништва рано укључени у технолошко планирање (*ex ante*), исходи су истовремено бољи за заштиту права и за продуктивност: правна правила добијају „на снази“, а вештачка интелигенције се интегрише на начин прилагођен организацији рада и очувању квалитета посла.³³

32 Doellgast, V., Wagner, I. & O’Brady, S., „Negotiating limits on algorithmic management in digitalised services: cases from Germany and Norway“, *Transfer*, 29(1), 2023, 105–120.

33 Aloisi, A. & De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing. Collins, P. & Atkinson, J. (2023). Worker voice and algorithmic management in post-Brexit Britain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 37–52.

4. НОРМАТИВНИ ОКВИР ВЕШТАЧКЕ ИНТЕЛИГЕНЦИЈЕ У ЗЕМЉАМА ЕВРОПСКЕ УНИЈЕ И РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Најрелевантнији прописи који чине нормативни оквир вештачке интелигенције на нивоу ЕУ су преваходно Декларација ЕУ о дигиталним правима и принципима и Закон о вештачкој интелигенцији Европске уније.³⁴ Оно што је карактеристично је то да Закон о вештачкој интелигенцији (*Artificial Intelligence Act*), који је Европски парламент усвојио 13. марта 2024. године, има за циљ обезбеђивање сигурности система вештачке интелигенције који се користе у оквиру ЕУ, уз поштовање људских права и основних слобода приликом коришћења тих система. Предмет уређивања Закона није, међутим, сама технологија, већ су то системи који користе вештачку интелигенцију, при чему се њихово уређивање везује за процену ризика који прате коришћење ових система. То укључује и употребу система вештачке интелигенције за запошљавање радника и за управљање њиховим радом, а који су у Закону квалификовани као високоризични системи чије коришћење захтева додатну заштиту.³⁵ Иако сврха Декларације није регулисање вештачке интелигенције, она представља полазну основу за дигиталну трансформацију људских права. Декларација промовише идеју технологије у служби грађана и потенцира да се достигнути ниво људских права не сме снижавати ни у дигиталном окружењу. Закон о вештачкој интелигенцији ЕУ подстиче поуздану (употребу) вештачке интелигенције, која је базирана на системима ризика. Овај закон препознаје четири нивоа ризика – минимални (претежан број система је такав), ограничен (ризички повезани са одсуством транспарентности), висок (уколико се користе као сигурносна компонента производа или су сами производи побројани у Анексу I) и неприхватљив (они који су усмерени на манипулисање сигурношћу или људским правима). Након ступања на снагу Закона о вештачкој интелигенцији 2024. године, отворено је питање његове интеракције са Општом уредбом о заштити података (ГДПР). Закон о вештачкој интелигенцији има за циљ да промовише антропоцентричну, поуздану и одрживу

34 European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on laying down harmonised rules on Artificial Intelligence /Artificial Intelligence Act/ and amending certain Union Legislative Acts, COM(2021)0206 – C9–0146/2021 – 2021/0106 COD.

35 Децембра 2023. године Европски парламент и Савет Европе постигли су привремени споразум о Уредби о вештачкој интелигенцији, а финални акт објављен је у „Службеном листу Европске уније“ 12. јула 2024. године (Regulation (EU) 2024/1689) и тиме је постао први правни акт на светском нивоу којим је употреба вештачке интелигенције правно уоквирена, тј. унификована. Оно о чему се највише преговарало јесте ограничење вештачке интелигенције у корист заштите људских права уз поштовање основних постулата Европске уније и са тим у вези говорило се о начину коришћења вештачке интелигенције и о потенцијалним ризицима. Наиме, у нацрту Уредбе о вештачкој интелигенцији, а затим и у финалном акту налазе се четири групе ризика које се односе на употребу исте: минимални ризик, ограничен ризик, високи ризик и неприхватљив ризик. Процена ризика од употребе система вештачке интелигенције неопходна је управо због заштите основних људских права.

вештачку интелигенцију, уз поштовање основних права и слобода појединаца, укључујући њихово право на заштиту личних података. Један од главних циљева Закона о вештачкој интелигенцији је ублажавање дискриминације и пристрасности у развоју, примени и употреби „високоризичних система вештачке интелигенције“.³⁶ Да би се то постигло, закон дозвољава обраду „посебних категорија личних података“ на основу скупа услова (нпр. мера за очување приватности) дизајнираних да идентификују и избегну дискриминацију која би могла да се деси приликом коришћења такве нове технологије. Општа уредба о заштити података, међутим, изгледа рестриктивније у том погледу. На међународном плану, тренутно је у жижи Оквирна конвенција о вештачкој интелигенцији и људским правима, демократији и владавини права. Овај документ отворен је за потписивање септембра 2024. године. То је правно обавезујући међународни уговор који обезбеђује да се вештачка интелигенција користи у складу са достигнутим степеном заштите људских права, те да не нарушава демократске институције или процесе. Дефиниција вештачке интелигенције готово је идентична оној која се налази у Закону о вештачкој интелигенцији ЕУ.³⁷

Са изузетком Европске уније која ће ускоро постати први ентитет са развијеним нормативним оквиром који уређује примену вештачке интелигенције у државама чланицама, слободно се може рећи да је управљање вештачком интелигенцијом неуређена област. Тренутно, много заинтересованих страна (технолошке компаније, истраживачки тимови, неформалне мреже и организације) у различитим областима њене примене интензивно настоји да утиче (лобира у случају пословних интереса) на правац и садржину регулаторних напора, како на нивоу држава са развијеним технолошким сектором (Сједињене Државе, Кина, Уједињено Краљевство, Сингапур, итд.), тако и на међународном плану. Приватном сектору не иду прилог строга правила и развијен систем супервизије ризичних апликација, јер би то могло да ограничи иновативни потенцијал производа и услуга и потенцијално умањи профит. С друге стране, јавни сектор мора да осигура да безбедност и јавни интерес буду заштићени.³⁸

У Републици Србији формирана је радна група за израду Закона о вештачкој интелигенцији³⁹, којим ће се наставити пут започет усвајањем Етичких смерница за развој, примену и употребу поуздане и одговорне вештачке инте-

36 А. Тасић, „Увод у кодирану дискриминацију“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, година LXIV (2025), бр. 104. DOI: 10.5937/zrpfm1-57555, стр. 87.

37 J. Adams-Prassl, *Regulating algorithms at work: Lessons for a ‘European approach to artificial intelligence’*. *European Labour Law Journal*, 13(1), 2021, p. 30–50. <https://doi.org/10.1177/20319525211062558>.

38 Д. Дабић, „Предлози за успостављање регулаторног оквира вештачке интелигенције на међународном плану“, *Темајски Зборник радова, Динамика савременог правног поретка*, 2024, стр. 173.

39 <https://nitra.gov.rs/cir/ministarstvo/vesti/odrzan-prvi-sastanak-radne-grupe-za-izradu-nacrta-zakona-o-vestackoj-inteligenciji-republike-srbije>, 20. 7. 2025.

лигенције⁴⁰ и Стратегије развоја вештачке интелигенције у Републици Србији за период 2025–2030. године⁴¹. Етичке смернице садрже корпус основних начела. С једне стране, оно се односи на активну улогу вештачке интелигенције у пружању једнаког приступа виталним сферама друштва, као и спречавање обмане лица која користе вештачку интелигенцију приликом доношења одлука. С друге стране, правичност треба да обезбеди могућност оспоравања и укључивања ефикасне правне заштите против одлука које су резултат рада вештачке интелигенције или људи који надзиру систем. Посебно је значајно то што етичке смернице садрже списак високоризичних система који имају тенденцију да крше принципе и услове утврђене Смерницама, а то су: биометријска идентификација и категоризација појединца, управљање критичном инфраструктуром и њеним радом, образовање, стручно усавршавање и оспособљавање, запошљавање, управљање запосленим/ангажованим лицима и приступ samozapoшљавању, здравство, приступ и коришћење јавних и социјалних услуга као и основних приватних услуга, кривично гоњење, управљање миграцијама људи, азилом и надзором државне границе и правосуђе и демократски процеси, али и системи за препоруке вођени вештачком интелигенцијом на платформама које користи велики број људи, попут друштвених мрежа.

Европски и домаћи оквир све јасније третирају вештачку интелигенцију као алат који дубоко утиче на радне односе, па се појам и правила морају посматрати „радноправним очима“. За радноправну праксу пресудни су постојећи прописи: Закон о заштити података о личности⁴² – аналогно Општој уредби ЕУ о заштити података (ГДПР) ограничава искључиво аутоматизовано одлучивање које производи правна дејства или сличне значајне ефекте и захтева посебан правни основ, информисање и право на људску интервенцију; Закон о раду⁴³ – гаранције достојанства на раду, једнаког поступања и забране дискриминације; Закон о безбедности и здрављу на раду⁴⁴ – процена ризика мора обухватити психосоцијалне ризике алгоритамског надзора; као и општи антидискриминациони оквир. У том контексту, *de lege ferenda* решења која прате ЕУ стандард обухватају експлицитно уређење алгоритамског управљања радом; обавезу послодавца да пре увођења високоризичних система вештачке интелигенције спроведе процену утицаја на права запослених и да обави информисање и консултовање са представницима запослених; забрану искључиво аутоматизованих одлука о пријему, распоређивању, оцењивању учинка, дисциплини и отказу без људског надзора и права на жалбу; ограничење обраде података ван радног времена; као и јасну одговорност послодавца за штету

40 Закључак о усвајању Етичких смерница за развој, примену и употребу поуздане и одговорне вештачке интелигенције, „Службени гласник РС“, број 23/2023.

41 Стратегије развоја вештачке интелигенције у Републици Србији за период 2025–2030. године, „Службени гласник РС“, број 5/2025.

42 Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/2018.

43 Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 54/09, /14, 13/17, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

44 Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/2023.

проузроковану системима вештачке интелигенције које је увео у процес рада. Овако постављен оквир истовремено штити достојанство, приватност и једнаке шансе запослених и омогућава послодавцима да легитимно користе системе вештачке интелигенције за продуктивност, безбедност и квалитет рада.⁴⁵

ЗАКЉУЧАК

Вештачка интелигенција више није технологија будућности, већ реалност која већ сада утиче на тржиште рада у Републици Србији и свету. Њена примена у областима као што су обрада великих количина података, аутоматизација рутинских задатака и подршка процесу одлучивања значајно мења начин на који се послови извршавају. На тај начин ослобађа се простор за раднике да се усредсреде на креативне, аналитичке и интерперсоналне вештине, оне сегменте рада које алгоритми још увек не могу у потпуности да замене. Иако је извесно да ће поједина занимања нестати услед аутоматизације, истовремено се отварају нове могућности у секторима повезаним са развојем, одржавањем и унапређењем система вештачке интелигенције. Управо зато, кључни изазов за радно право и политику запошљавања јесте да обезбеде адекватне механизме преквалификације, сталног учења и прилагођавања радне снаге.

У нормативном погледу, Република Србија још увек није усвојила посебан закон који уређује вештачку интелигенцију. Ипак, Влада је 2020. године усвојила Стратегију развоја вештачке интелигенције за период 2020–2025, као и Етичке смернице за поуздану и одговорну употребу AI (2023), док је у току рад на новој стратегији за период 2025–2030. и изради првог Закона о вештачкој интелигенцији. Очекује се да ће нови законски оквир бити усклађен са Актом о вештачкој интелигенцији Европске уније и да ће обезбедити транспарентност алгоритамског управљања радом, заштиту од дискриминације и очување достојанства запослених.

Будућност рада у Србији не треба посматрати као дихотомију „човек или машина“, већ као синергију као спој људских способности (креативност, сарадња и емпатија) са технолошким могућностима које доноси вештачка интелигенција. Задатак законодавца је да створи такав нормативни оквир који ће омогућити развој ове технологије, али и гарантовати пуно поштовање радноправних стандарда и социјалних права, како би се користи технолошког напретка равномерно расподелиле у друштву.

Поред економских и радноправних последица, прекомерна и нерегулисана примена вештачке интелигенције може произвести и негативне друштвене ефекте, као што су слабљење способности доношења одлука код радника, смањење њихове преговарачке моћи и шире друштвене ризике по демократију и приватност. Управо зато је од суштинског значаја да законодавство Републике Србије, усклађено са европским стандардима, не само регулише

45 А. Тасић, стр. 88 и 89.

алгоритамско управљање радом, већ и предвиди механизме који ће спречити злоупотребу вештачке интелигенције и заштитити основне вредности радног и друштвеног поретка.

ЛИТЕРАТУРА

- Adams-Prassl, J. (2021). Regulating algorithms at work: Lessons for a 'European approach to artificial intelligence'. *European Labour Law Journal*, 13(1), 30–50. <https://doi.org/10.1177/20319525211062558>.
- Aloisi, A., De Stefano, V. (2022). *Your Boss Is an Algorithm: Artificial Intelligence, Platform Work and Labour*. Oxford: Hart Publishing.
- Андоновић, С. (2020). „Стратешко-правни оквир вештачке интелигенције у упоредном праву“. *Сйрани љравни живоџи*, LXIV(3).
- Божичић, Д. (2020). „Безбедност и здравље на раду и дигитална економија“. *Часоџис за радно и соџијално љраво*, XXIV(1).
- Брковић, Р., Антоновић, Р. (2021). „Положај запослених лица у савременом свету дигиталних технологија“. *Часоџис за радно и соџијално љраво*, 1/2021.
- Васиљевић, Т., Симовић, В. (2017). „Могућности примене вештачке интелигенције у пословању“. *XXII Инџернаџионални научни скуџи – Сйраџијеџиски менаџментџи и сисџеми љодршке одлучивању у сйраџијеџиском менаџментџи*, Суботица.
- Collins, P., Atkinson, J. (2023). Worker voice and algorithmic management in post-Brexit Britain. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 29(1), 37–52.
- Doellgast, V.; Wagner, I.; O’Brady, S. (2023). Negotiating limits on algorithmic management in digitalised services: cases from Germany and Norway. *Transfer*, 29(1).
- Farayola, A., Abdul, A., Irabor, O. (2022). Innovative Business Models Driven by AI Technologies: A Review. *Computer Science & IT Research Journal*, 2/2022.
- Gábor – Effects of artificial intelligence on labour law and labour market: can AI be a boss? *European Integration Studies*, 15(1). Доступно на: <https://ojs.unimiskolc.hu/index.php/eis/article/view/913>.
- Hadady-Lukács, A. (2024). The Future of Work – Artificial Intelligence and Labour Law. *DANUBE: Law, Economics and Social Issues Review*, 15(3).
- ILO (2020). *Global Employment Trends for Youth 2020: Technology and the future of jobs*. Geneva: ILO.
- ILO (2023). *Generative AI and Jobs*. Geneva: ILO.
- Јашаревић, С., Божичић, Д. (2021). „Радно право пред изазовима дигиталне економије“. *Зборник радова Правноџ факулџетџа у Новом Саџу*, 4/2021.
- Ковачевић Перић, С. (2011). „Пристојан рад“ (докторска дисертација, необјављена). Правни факултет у Нишу, Ниш.
- Ковачевић Перић, С. (2018). „Перспектива достојанственог рада“. *Начела добре владавине – начело љравне сџурносџи и начело љравичносџи* (ур. В. Боранијашевић). Правни факултет Универзитета у Приштини, Косовска Митровица.

- Ковачевић, Љ. (2013). „Радноправна заштита грађанских слобода и права запослених на месту рада – продор демократских вредности у свет рада или компензација за већу несигурност запослења?“, *Теме*, 4/2013.
- Ковачевић, Љ. (2024). „Коришћење система вештачке интелигенције у свету рада – важнији радноправни аспекти“. *Правни изазови*, 2024.
- Лукнар, И. (2024). „Вештачка интелигенција као изазов“. *Најпредак*, 5(2).
- McKinsey & Company (2023). *The economic potential of generative AI: The next productivity frontier*.
- Min, J., Kim, Y., Lee, S., Jang, T. W., Kim, I., Song, J. (2019). The Fourth Industrial Revolution and Its Impact on Occupational Health and Safety, Worker's Compensation and Labor Conditions. *Safety and Health at Work*, 10.
- Мирјанић, Ж. (2024). „Утицај глобализације и европске интеграције на развој радног права“. *Часопис за радно и социјално право*, XXVIII(2).
- Мицовић, М. (2023). „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“. *Часопис за радно и социјално право*, XXVII(1), стр. 333–352.
- Јашаревић, С. (2016). „Нове тенденције у области заштите личних података на раду у међународном праву“. *Часопис за радно и социјално право*, 1/2016.
- OECD (2023). *Employment Outlook 2023: Artificial Intelligence and the Labour Market*. Paris: OECD.
- OECD (2024). *Explanatory memorandum on the updated OECD definition of an AI system*. OECD Artificial Intelligence Papers. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/623da898-en>.
- Schernhammer, E. S., Kroenke, C. H., Laden, F., Hankinson, S. E., Kroenke, H. (2014). Night work and risk of breast cancer. *Epidemiology*, 1/2014.
- Поповић, А. (2024). „Утицај имплементације система вештачке интелигенције на радно право“. *Часопис за радно и социјално право*, XXVIII(2).
- Riso, S. et al. (2023). *Ethical Digitalisation at Work*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- Секулић, А. (2024). „Утицај вештачке интелигенције на правни положај директора друштва“. *Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ*. Крагујевац.
- Тасић, А. (2025). „Увод у кодирану дискриминацију“. *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, LXIV(104), 87. DOI: 10.5937/zrpf1-57555.
- Ђеранић Перишић, Ј. (2025). „Развој индустрије вештачке интелигенције у Европској унији – изазови и перспективе“. *Будвански правнички дани* (јун 2025), ур. Миодраг В. Орлић. Београд: Удружење правника Србије.
- Урдаревић, Б. (2024). „Платформски рад и стварање ‘треће категорије’ радника“. *Усклађивање правног система Србије са стандардима ЕУ*. Крагујевац.
- World Economic Forum (2025). *Future of Jobs Report 2025*. Geneva: WEF.

Правни извори

Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council of 11 March 2002 establishing a general framework for informing and consulting employees in the European Community, OJ L 80, 23. 3. 2002.

- Directive (EU) 2019/1152 of the European Parliament and of the Council of 20 June 2019 on transparent and predictable working conditions in the European Union, *OJ L* 186, 11. 7. 2019.
- Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on improving working conditions in platform work, *OJ L* (published 11. 11. 2024).
- European Parliament legislative resolution of 13 March 2024 on the proposal for a regulation on Artificial Intelligence (Artificial Intelligence Act) ... COM(2021)0206 – C9-0146/2021 – 2021/0106 COD.
- Regulation (EU) 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 ... (General Data Protection Regulation — GDPR). *OJ L* 119, 4. 5. 2016.
- Regulation (EU) 2024/1689 of the European Parliament and of the Council of 12 July 2024 laying down harmonised rules on artificial intelligence (Artificial Intelligence Act) (Text with EEA relevance), *OJ L* 2024/1689, 12. 7. 2024. ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.
- Закључак о усвајању Етичких смерница за развој, примену и употребу поуздане и одговорне вештачке интелигенције. „Службени гласник РС“, број 23/2023.
- Стратегија развоја вештачке интелигенције у Републици Србији за период 2025–2030. године. „Службени гласник РС“, број 5/2025.
- Закон о заштити података о личности „Службени гласник РС“, број 87/2018.
- Закон о раду „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 54/09, /14, 13/17, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.
- Закон о безбедности и здрављу на раду, „Службени гласник РС“, број 35/2023.

Интернет извори

- European Court of Human Rights (2019). *Surveillance at workplace* (Factsheet). Strasbourg. Доступно на: https://www.echr.coe.int/Documents/FS_Workplace_surveillance_ENG.pdf.
- NITRA – Министарство науке, технолошког развоја и иновација (2025). „Одржан први састанак радне групе за израду нацрта закона о вештачкој интелигенцији Републике Србије“. Доступно на: <https://nitra.gov.rs/cir/ministarstvo/vesti/odrzan-prvi-sastanak-radne-grupe-za-izradu-nacrta-zakona-o-vestackoj-inteligenciji-republike-srbije> (приступљено 20. 7. 2025).
- SEEBIZ (2025). „Širenje veštačke inteligencije već utiče na američko tržište rada“ (пренето према DPA). Доступно на: <https://www.seebiz.eu> (приступљено 20. 8. 2025).
- World Economic Forum (2025). *Future of Jobs Report 2025 – press release page*. Доступно на: <https://www.weforum.org/press/2025/01/future-of-jobs-report-2025-78-million-new-job-opportunities-by-2030-but-urgent-upskilling-needed-to-prepare-workforces> (приступљено 20. 7. 2025).
- Goldman Sachs, „Već se oseća uticaj veštačke inteligencije na tržište rada, najviše pogođeni – mladi“. (приступ 27. 7. 2025).

Prof. Slobodanka Kovačević Perić, Ph.D.

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

Milica Midžović, MA

Assistant, Faculty of Law, University of Priština in Kosovska Mitrovica

ARTIFICIAL INTELLIGENCE AND LABOUR LAW MARKET

Summary

Artificial intelligence (AI) is increasingly recognized as one of the key drivers of change in contemporary labour markets. Its rapid development is already transforming the way work is organized and performed: routine and repetitive tasks are being automated, while human labour is redirected toward creative, analytical, and interpersonal skills. According to the Future of Jobs Report 2025 of the World Economic Forum, it is estimated that by 2030 around 90 million jobs will be displaced worldwide, while approximately 170 million new positions will be created. This dynamic illustrates both the risks and the opportunities associated with the adoption of AI, emphasizing the need for continuous upskilling and reskilling of the workforce.

This paper examines the impact of AI on the labour market through three analytical dimensions: (1) the theoretical and conceptual framework, (2) changes in employment structures and risks of automation, and (3) legal responses at the international and European level, with particular attention to the legal system of the Republic of Serbia. Special focus is placed on the challenges of algorithmic management of work, transparency of decision-making, protection of privacy, and the prevention of discrimination in employment relations.

In conclusion, the paper highlights that Serbia has not yet adopted a comprehensive law on artificial intelligence. However, the country has introduced strategic documents such as the AI Development Strategy 2020–2025 and the Ethical Guidelines for Reliable and Responsible AI (2023), while preparations are underway for the first Law on Artificial Intelligence, expected to align with the EU AI Act. Establishing such a normative framework is crucial to ensure legal certainty, safeguard workers' rights, and guarantee that the benefits of technological progress are distributed fairly across society.

Keywords: *artificial intelligence, labour market, labour law, algorithmic management, Serbia*

Прејледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2501_05

Марио Рељановић**

Виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд

Александра Васиљевић***

Адвокат, Београд

ПОЈЕДИНИ ИЗАЗОВИ УРЕЂЕЊА РАДНОПРАВНОГ ПОЛОЖАЈА АДВОКАТСКЕ ПРОФЕСИЈЕ****

Апстракт: Адвокатска професија обележена је двоструком природом. С једне стране, она представља позив, делатности адвоката. С друге, она омогућава пружање одређених јавних услуга, значајних за функционисање целокупној правној систему. Због тога је од изузетно значаја одредити радноравни стањус и положај адвоката, који се најчешће дефинише недовољно прецизном формулацијом да је у питању „професија sui generis“. У актуелном законодавству, међутим, не постоји јасно уређен посебан режим рада адвоката, већ се он регулише на нивоу више постојећих режима. То ствара не само конфузију у пракси поводом вршења одређених права по основу рада већ доводи у питање нека елементарна начела обављања адвокатске делатности. Истраживање праћи неке од изазова који су уочени, анализира тенденцијалне сукобе закона и недовољно уређене радноравне институције којима се адвокати користе, у циљу указивања на потребу њихове дефиниције регулисања, уз поштовање основних међународних стандарда рада.

Кључне речи: адвокатска професија, радни однос адвоката, самосталности и независности адвоката, адвокатски управник, обустављање рада адвоката

* Рад примљен: 25. 8. 2025.

Рад прихваћен: 10. 9. 2025.

** Имејл: m.reljanovic@iup.rs, ORCID:0000-0001-6379-7545.

*** Имејл: alexandra.vasiljevic@yahoo.com.

**** Овај рад је настао као резултат истраживања у оквиру пројекта „Прилагођавање правног оквира друштвеним и технолошким променама са посебним освртом на регулисање вештачке интелигенције“ који у 2025. години спроводи Институт за упоредно право уз финансијску подршку Министарства науке, технолошког развоја и иновација (евиденциони број: 451-03-136/2025-03/200049 од 4. 2. 2025).

1. УВОД

Адвокатура представља један од предуслова за модерну, демократску и правну државу, те као таква представља неопходан услов за остваривање владавине права и правне сигурности.¹ Адвокатска професија, међутим, специфична је из више аспеката. Релевантни Закон о адвокатури релативно једноставно дефинише адвокатску професију као „независну и самосталну службу пружања правне помоћи физичким и правним лицима“.² Занимљиво је да се у члану 1. овог закона употребљава израз „адвокатска служба“. Серјевић примећује да се адвокатура у упоредном праву најчешће дефинише као слободна професија, док се јавном службом назива део послова који се односи на бесплатну правну помоћ, па у том смислу поменута дефиниција из члана 2. није сасвим у складу с природом адвокатске делатности као професије.³ Адвокатска професија је дакле самостална и независна, регулисана законом и прописима релевантних адвокатских комора. Адвокатура (адвокатска служба) јесте лукративна професија, јер адвокати раде за „награду“ која се одређује посебном тарифом.⁴ Ова професија, међутим, подразумева бројне специфичности, на пример забрану рекламирања (уз изузетке допуштеног начина представљања).⁵ У радноправном смислу, уређење положаја адвоката изузетно је занимљиво за истраживање, пре свега у смислу одређивања њиховог радноправног статуса.

Међутим, у пракси се појављују различита друга питања, недоумице и изазови. Они се односе на могућности и начине остваривања права по основу рада. Адвокати јесу радници, они улажу свој интелектуални рад како би остваривали своје дужности и функције. У том смислу, адвокатура је правосудна професија, без које се функционисање правосудног система не би могло замислити. Али ако се адвокат посматра као радник, јављају се многа питања која утичу на његов (рањиви) радноправни положај, а потенцијално и на његову самосталност и независност у раду које су прокламоване као основни принцип професије.

Истраживање прати нека од интересантних питања функционисања адвоката која су анализирана из радноправног угла и углавном се односе на остваривање појединих права на раду и по основу рада која су гарантована свим радницима без изузетка. Нека од њих ће адвокати остваривати без икакве разлике у поређењу с „класичним“ радницима у радном односу, или предузетницима. За нека друга, међутим, само је пракса довела до формирања рутине које се посматрају као ноторне, али које не морају нужно бити усклађене с међународним стандардима рада. Имајући у виду ограничен простор за излагање резултата, дефинисано је свега неколико проблемских ситуација које су се учиниле посебно индикативним

1 Ђ. Сибиновић, *Професија адвоката*, Службени гласник, Београд, 2012, стр. 49–51.

2 Члан 2. став 1. Закона о адвокатури, „Службени гласник РС“, бр. 31/11 и 24/12 – одлука УС.

3 В. Серјевић, „Адвокатура између професије и бизниса – (не)овлашћено посредовање привредних субјеката између адвоката и клијената“, *Бранич*, 4/2023, стр. 12–13.

4 Члан 23. Закона о адвокатури.

5 *Ibid.*, члан 24.

за обраду и извођење закључака. Рад је сходно томе подељен на три сегмента главног дела истраживања, након којих следе одговарајући закључци. У првом је фокус на адвокатским приправницима и другим лицима који се по пословима које обављају могу сматрати адвокатским приправницима, иако се не налазе у таквом формалном статусу. У односу на ову категорију будућих адвоката постоји низ озбиљних изазова који су уочени, а који се односе на негирање основних права по основу рада, супротно јасно установљеним међународним стандардима рада. Други сегмент је посвећен природи адвокатског посла и односу принципа самосталности и независности у оквиру различитих модела радног ангажовања адвоката који се јављају у пракси. Трећи део је посвећен могућностима остваривања колективних права по основу рада, која су у адвокатској професији по правилу занемарена, што води различитим тумачењима њиховог (не)постојања у односу на адвокате тек када се примене у пракси – као што је пример случај с „обуставама рада“ адвоката који је више пута био актуелан током претходних година. Коначно, закључна разматрања чине својеврсну синтезу претходних резултата излагања, без нарочитих претензија да се дају коначни и децидни одговори, а пре свега са жељом да се подстакну даље разматрање и дискусија о покренутим, али и другим питањима везаним за радноправни положај адвоката.

Основна истраживачка питања која су постављена, а којима је одређен и циљ овог истраживања, пре свега су усмерена на дефинисање радноправног статуса адвоката кроз посматрање појединих специфичних права по основу рада која они могу, или не могу, да остварују на начин који је предвиђен међународним стандардима. У оквиру тако постављеног истраживања покушава се изградити функционална веза између два комплементарна, али ипак различита аспекта адвокатске професије у целини: радноправног статуса и начина обављања специфичних послова и дужности који се везују за „адвокатску службу“. Методологија која је употребљена углавном се своди на нормативну анализу релевантних законских и аутономних прописа, у складу с циљем истраживања и постављеним хипотезама.

2. ПОЛОЖАЈ ЛИЦА АНГАЖОВАНИХ У АДВОКАТСКОЈ КАНЦЕЛАРИЈИ ПРЕ ПОЛАГАЊА ПРАВОСУДНОГ И АДВОКАТСКОГ ИСПИТА

Након стицања одређеног степена образовања, од лица ће се за поједине професије тражити посебан период практичног усавршавања, бављења конкретним пословима, као и полагање специфичног стручног испита. За дипломиране правнике, то је правосудни испит. „Правосудни испит може полагати лице које је дипломирало на правном факултету и које је после завршеног правног факултета стекло две године радног искуства на пословима правне струке у суду, јавном тужилаштву, јавном правобранилаштву и адвокатури...“⁶

6 Члан 2. став 1. Закона о правосудном испиту, „Службени гласник РС“, број 16/97.

Не улазећи у застарелост прописа којим је правосудни испит регулисан, а који је донет пре готово 30 година, јасно је да је дипломираним правницима који желе да крену путем практичног ангажовања правосудни испит први (често и једини) избор. Многи од њих постају адвокатски приправници.

Законом о адвокатури дефинисан је појам адвокатског приправника: „адвокатски приправник је дипломирани правник уписан у именик адвокатских приправника, који се обављањем приправничке вежбе код адвоката, оспособљава за рад у адвокатури“.⁷ Адвокатски приправници су дакле приправници који своји приправнички стаж обављају код адвоката. Према Закону о раду, „послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником. [...] За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.“⁸ Приправник је дакле лице у радном односу које стиче радно искуство у радном односу. Међутим, адвокатски приправници у пракси не морају бити у радном односу. Постоје два модалитета радног ангажовања адвокатских приправника, и оба су контроверзна и директно супротна Закону о раду и суштини појма приправништва.

Најпре, Законом о адвокатури омогућено је да постоје такозвани приправници волонтери. Веома суптилно и стидљиво регулисана на крају поглавља о адвокатским приправницима⁹, ова категорија приправника заправо не спада у приправнике у смислу радног права. Они поседују све обавезе и одговорности које имају „редовни“ адвокатски приправници, али такве обавезе не прати готово ниједно право – права из радног односа изричито су искључена, док се с приправником волонтером очигледно не закључује уговор о раду, већ уговор о волонтирању. Овакво решење је вишеструко у сукобу са Законом о раду, међународним стандардима рада, али и са Законом о волонтирању.¹⁰ Приправништво је Законом о раду уређено на начин који одговара потребама за радом лица које се уводи у неку професију. Признаје се да рад тог лица може (а не мора) имати мању вредност – отуда одредба из члана 109. Закона о раду, према којој приправник има право на зараду најмање у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду. У осталим правима, обавезама и одговорностима, приправник је изједначен с другим запосленим лицима која обављају исте, односно истоврсне послове. Поништавањем не само права на зараду већ и осталих права

7 Члан 4. тачка 14) Закона о адвокатури. Видети више о положају приправника у правосуђу: Н. Маринац, „Правни положај приправника у правосудном систему Републике Србије“, *Бранич*, 2/2023, стр. 116–135.

8 Члан 47. ст. 1. и 4. Закона о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

9 Члан 62. Закона о адвокатури.

10 Закон о волонтирању, „Службени гласник РС“, број 36/10.

на раду и по основу рада, обесмишљава се приправништво и уводи изузетно опасан преседан „бесплатног рада“, као да рад приправника нема никакву вредност за адвоката код којег је ангажован. Закон о адвокатури није једини који препознаје ову – у радном праву непостојећу и крајње апстрактну – конструкцију рада приправника. Она се понавља, по мање или више истом шаблону, и у Закону о уређењу судова¹¹ и Закону о јавном тужилаштву.¹² На овај начин се заокружује практична немогућност приправника да под правичним условима ступе на рад у свету правосуђа. Међутим, осим радно-правне нелогичности постојања овакве категорије радника, мора се нагласити још један директан сукоб са законом. Наиме, према Закону о волонтирању, забрањена је употреба волонтирања изван (уско и прецизно) одређених делатности у којима се волонтери могу ангажовати и представља злоупотребу овог института: „Забрањено је организовање волонтирања у циљу стицања добити. Забрањено је волонтирање којим се замењује рад који обављају лица у складу са прописима о раду.“¹³ Нејасно је како профитна адвокатска канцеларија (која према Закону о адвокатури ради за „награду“) може уопште доћи у позицију да ангажује волонтере за обављање лукративних послова. У члану 2. став 1. Закона о волонтирању наводи се: „Волонтирање, у смислу овог закона, јесте организовано добровољно пружање услуге или обављање активности од општег интереса, за опште добро или за добро другог лица, без исплате новчане накнаде или потраживања друге имовинске користи, осим ако овим законом није друкчије одређено.“ Јасно је да се адвокатски послови не уклапају у ову дефиницију, као и да у редовним околностима не би ни били разматрани као потенцијална област ангажовања волонтера.

Други механизам, подједнако контроверзан, јесте ангажовање приправника преко програма „Моја прва плата“. Не улазећи у аргументацију о неуставности целог програма, која је већ детаљно разрађена,¹⁴ треба нагласити да нити Закон о раду, нити Закон о адвокатури препознају овакву врсту приправништва. То што је она *фактички дозвољена* не мења чињеницу да не постоји законски основ њеног увођења и коришћења радне снаге по правилима која оштро одступају од најосновнијих међународних стандарда рада и у несагласности су с низом међународних конвенција које је Република Србија потврдила. Коришћење рада (у праву неименоване категорије) радника пријављених на програм „Моја прва плата“ у адвокатури је подједнако незаконито као њихово ангажовање у било којој другој делатности. Имајући у виду посебан статус ове професије и дигнитет за који се припадници адвокатске професије пословично залажу, чини се да је ипак веома чудно да никоме у адвокатској професији није засметало овакво експлоататорско и незаконито коришћење младих колега на почетку професионалне каријере.

11 Члан 69. Закона о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 10/23.

12 Члан 137. Закона о јавном тужилаштву, „Службени гласник РС“, број 10/23.

13 Члан 8. Закона о волонтирању.

14 Видети: М. Рељановић, „Моја прва надница“, <https://pescanik.net/moja-prva-nadnica/>.

3. ПРИРОДА РАДНОПРАВНОГ АНГАЖОВАЊА АДВОКАТА

Адвокат се бави адвокатуром самостално, у заједничкој адвокатској канцеларији и као члан адвокатског ортачког друштва, како је прописано одредбом члана 44. Закона о адвокатури. Право на бављење адвокатуром стиче се доношењем одлуке о упису у именик адвоката при надлежној адвокатској комори и полагањем адвокатске заклетве,¹⁵ с тим да се за заједничку адвокатуру води посебан регистар, односно пословни подаци о адвокатским ортачким друштвима јавно су доступни у регистру Агенције за привредне регистре у складу са Законом о привредним друштвима,¹⁶ који се на исте примењује.

Имајући у виду да се два или више адвоката могу одредити за заједнички рад у истом седишту адвокатске канцеларије,¹⁷ оправдано се поставља питање одступања од начела независности и самосталности у раду приликом пружања правне помоћи физичким и правним лицима. За рад у заједничкој адвокатској канцеларији неопходан је уговор којим адвокати уређују међусобне пословне и имовинске односе. Адвокати том приликом могу да самостално да заступају клијенте уз обавезно истицање заједничке адвокатске канцеларије на печату поднесака и исправа које саставе уз сопствени адвокатски печат или заједно када солидарно одговарају за настале обавезе према својим клијентима. Најчешће је мотив за удруживање више адвоката за рад у заједничкој канцеларији ствар пословне тактике која служи да привуче странке на основу броја ангажованих адвоката ради пружања правне помоћи из различитих области права, као и подела трошкова насталих за рад саме адвокатске канцеларије (као што су трошкови коришћења радних просторија на атрактивним локацијама).

С друге стране, два или више адвоката могу основати адвокатско ортачко друштво на које се примењују посебне одредбе Закона о привредним друштвима, а којима се уређују његов рад и пословање. У сва три наведена облика рада, адвокати су обавезни да поштују права и дужности који се прописани Законом о адвокатури.

Међутим, оправдано се поставља питање статуса адвоката који је запослен у адвокатском ортачком друштву, имајући у виду основна начела независности и самосталности у раду адвоката, као и примене Тарифе о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката¹⁸. На основу члана 21. став 3. Закона о адвокатури, „адвокат нема право да заснива радни однос осим у адвокатском ортачком друштву“. Овакво решење отвара неколико потенцијално спорних питања.

Радни однос с адвокатом заснива се уговором о раду, у складу са Законом о раду. Овај однос претпоставља изражену субординацију карактеристичну за

15 Чланови 6–10. Закона о адвокатури.

16 Закон о привредним друштвима, „Службени гласник РС“, бр. 36/11, 99/11, 83/14 – др. закон, 5/15, 44/18, 95/18, 91/19, 109/21 и 19/25.

17 Чланови 45. и 46. Закона о адвокатури.

18 Тарифа о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката, „Службени гласник РС“, бр. 43/23 и 56/25.

радни однос и он никада не представља однос једнаких страна. Субординација дакле претпоставља овлашћење за давање радних налога и уређење процеса рада, као и за санкционисање запослених који такве налоге не поштују. Ако се субординација, као „централни појам радног права“¹⁹ и елемент према којем се неки (фактички) однос може потенцијално категорисати као радни однос, растави на своје функционалне компоненте на овај начин, практично се долази до неизбежног закључка да је адвокат у радном односу подређен свом послодавцу – адвокатском ортачком друштву – које у односу на њега врши три важне компоненте субординације: организацију рада, праћење рада, санкционисање неспровођења радних налога или некавалитетног извршавања истих. Практично се између страна код којих постоји однос субординације ствара однос зависности, или правне неједнакости.²⁰ Овакво схватање субординације у радном односу једино је валидно, јер ни Законом о адвокатури ни неким другим законом није уређен посебан режим радног односа који би важио за адвокате (а који, на пример, постоји у односу на друге правосудне професије). То доводи до закључка да је прокламовано начело самосталности и независности у раду адвоката угрожено, може се чак рећи практично неоствариво, у случајевима када је адвокат у радном односу – он не обавља посао према сопственим уверењима, него по радном налогу послодавца. Чак и када послодавац не утиче на конкретне радње које адвокат предузима, остаје чињеница да је доминација послодавца таква да би он у сваком тренутку могао да искористи свој радноправни положај и да утиче на рад адвоката у сваком смислу. Посебну забринутост у целом склопу анализе овог питања изазива тренд „корпоративизације адвокатуре“,²¹ који доводи до такозваног приватизованог професионализма о којем се говори у стручној литератури, а који се своди на ситуације у којима „су правила (етичког) пословања најчешће једнострано наметнута адвокатима од стране корпоративног клијента који их је ангажовао“.²² У таквом распореду снага, запослени адвокат одиста не може пружити максимум свог личног односа ка клијентима, а његова независност и самосталност у раду додатно су сужене.

Овакво решење такође доводи до последица и у односу на нека друга права, обавезе и одговорности адвоката. Тако је један од основних елемената уговора о раду зарада запосленог. Али према Закону о адвокатури, адвокат не прима зараду за свој рад, већ награду (и накнаду трошкова).²³ Иако се може

19 Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 30.

20 *Ibid.*, стр. 34 и 35.

21 В. Дабетић, „Бити или не бити адвокат? Корпоративизација адвокатуре као одступање од њеног традиционалног професионалног смисла“, у: В. Радовић (ур.), *Усклађивање пословној права Србије са правом Европске уније – 2022*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023, стр. 546.

22 С. Ј. Whelan, N. Ziv, „Privatizing Professionalism: Client Control of Lawyers’ Ethics“, *Fordham Law Review*, 80, 2012, стр. 2.579. Наведено према: В. Дабетић, *о. с.*, стр. 544.

23 Члан 23. Закона о адвокатури.

аргументовано дискутовати о адекватности (пре свега актуелности) терминологије која је употребљена у Закону о адвокатури,²⁴ чињеница је да је у питању важеће законско решење, односно да постоји сукоб ова два закона. Како награда свакако нема карактер зараде, тешко је говорити о томе да је однос решења из Закона о раду и из Закона о адвокатури однос општег и посебног правила, јер се ради о два потпуно различита правна института, на основу којих се и сам рад адвоката категорише као радноправни, или облигационоправни. Споран је и износ зараде, која се не може мерити износом награде – износ награде зависи од врсте поступка, предузетих радњи, вредности спора, висине забрањене казне. Награда за адвоката може значајно варирати из месеца у месец, у зависности од обима и врсте послова које је обавио. Међутим, на основу Закона о раду и општих принципа међународног радног права, запослени увек има идентичну основну зараду без обзира на то колико је посла послодавац успео да му омогући у исплатном периоду. Поставља се, међутим, и питање примене принципа „једнака зарада за једнаку вредност уложеног рада“, који је одавно превазишао оригиналну родну компоненту и који се универзално примењује (или крши).²⁵ Будући да је адвокатском тарифом уређен износ „награде“, који на месечном нивоу може бити значајно виши од уговорене зараде запосленог адвоката, ово подразумева да ће запослени адвокат за рад исте вредности добијати потенцијално значајно нижу зараду услед природе својег радног ангажовања.

Занимљив је и сукоб норми Закона о раду и Закона о адвокатури, односно других прописа о адвокатури, када је реч о дисциплинској одговорности запосленог адвоката. Запослени адвокат, као и сваки други адвокат, дужан је да се придржава начела прописаних Законом о адвокатури и Кодексом професионалне етике адвоката која одређују његову стручност, савесност, поштење, поверљивост, достојност, неспојивост, одговорност, одмереност. Свака повреда наведених начела повлачи за собом дисциплинску одговорност адвоката за коју је надлежна адвокатска комора, а не законски заступник ортачког друштва као послодавац у конкретном радном односу. Послодавац може поднети дисциплинску пријаву против запосленог адвоката надлежној адвокатској комори на даље одлучивање, али се поставља питање да ли и на који начин може спровести и свој дисциплински поступак против запосленог адвоката, односно за исти основ (потенцијални дисциплински преступ) због којег се води поступак пред адвокатском комором, дисциплински санкционисати (у радноправном смислу) или чак дати отказ запосленом адвокату. Чини се да одговор може бити позитиван ако је претходно послодавац предузео све потребне активности да одређено поступање окарактерише као кршење радне дисциплине у својим интерним актима, као и уколико спроведе отказни поступак у складу с одредбама Закона о

24 В.: В. П. Миљевић, „Награда и накнада трошкова адвоката“, *Бранич*, 1/2025, стр. 81–85.

25 В.: Ј. Мисаиловић, „Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности“, *Радно и социјално право*, 2/2019, стр. 287–302.

раду. Однос између ова два поступка, однос између одговорности која ће се потенцијално утврдити у сваком од њих, као и изречених дисциплинских санкција, није међутим ни на који начин уређен, па су остављена као потпуно отворена питања њиховог међусобног искључивања, кумулације или евентуалне супсумпције.²⁶

4. КОЛЕКТИВНА ПРАВА АДВОКАТА ПО ОСНОВУ РАДА

Ако се доследно посматра анализа облика радног ангажовања адвоката, може се закључити да од његове правне категоризације не зависи само уживање индивидуалних права већ и колективних. По природи ствари издвајају се две групе питања.

Прва група односи се на адвокате у радном односу, односно на питање да ли адвокат који се налази у радном односу у оквиру адвокатске канцеларије – ортачког друштва, може уживати сва колективна права из радног односа на начин као и сваки други запослени. Одговор који се сам по себи намеће јесте да могу, будући да ни Закон о адвокатури ни Закон о раду не намећу рестрикције у том смислу. И поред тога, није забележен ниједан штрајк адвоката, као ни организовање синдикалне организације адвоката који су у радном односу. Природно, као последица изостанка синдикалног удруживања, изостало је и колективно преговарање – како на нивоу појединачних послодаваца, тако и на гранском нивоу. У случајевима када је долазило до обуставе рада адвоката на начин који ће бити описан у даљем тексту, адвокати који су у радном односу нису се понашали у складу с правилима о штрајку, нити се чини да је тако нешто било могуће, јер је реч о потпуно различитим правним институтима, што наводи на размишљање да адвокатска професија има два потенцијална начина колективне заштите интереса кроз прекидање рада. Једини могући закључак јесте да адвокатима (али и адвокатским приправницима који се налазе у радном односу) није у фокусу бављења адвокатским пословима било који аспект остваривања колективних права по основу рада.

На овом месту такође је интересантно обрадити тему која је веома мало пажње изазвала у стручној јавности до сада, а то је да ли поједина колективна права адвокати могу остваривати и као samozапослена лица. Конкретно, а у складу с природом ових права, биће разматрани право на синдикално организовање и деловање, као и право на штрајк.

Када је реч о синдикалном организовању, као што је већ напоменуто, оно не постоји чак ни у односу на адвокате који несумњиво поседују ово право будући да се налазе у радном односу. У односу на адвокате који се сматрају samozапосленим

26 В.: А. Божић, „Напомене о оквирима дисциплинске одговорности адвоката“, *Бранич*, 2/2023, стр. 78–86.

лицима, ово право практично не постоји. Устав Републике Србије²⁷ у члану 55. установљава право на удруживање које припада свима, али у складу са законом. Иако намера уставотвораца очигледно није била да на овај начин ограничи људско право на удруживање, у случају синдикалног организовања и деловања оно је управо законом драстично умањено. Према решењу из Закона о раду,²⁸ само се запослени могу удруживати у синдикате, а запослени су само они радници који су у радном односу. Ово решење је у оштром сукобу с универзалношћу људских права, као и с конкретним тумачењима Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима, односно конвенцијама Међународне организације рада. Најпре, чланом 8. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима²⁹ постављена су извесна ограничења када је реч о вршењу права на синдикално удруживање у односу на чланове оружаних снага, полиције и државне управе. Адвокатска професија, нити било која друга правосудна професија, нису поменуте. Чак и у односу на поменуто ограничење јасно је да се ради о ограничењу вршења права, а не о ограничењу његовог поседовања.³⁰ Даље, израз „свако лице“ који се употребљава у тексту јасно је образложен у Општем коментару 23 Комитета за економска, социјална и културна права УН,³¹ у којем је истакнуто да се под њиме подразумева најшири могући обухват лица, без обзира на модалитет рада у којем се налазе, како би се обезбедила универзална примена норми из члана 8. Државне власти не поседују у том смислу капацитет да искључе целу једну категорију радника из права на удруживање,³² што подразумева да ово право поседују и samozапослена лица,³³ а самим тим и адвокати. Реч је дакле о значајном недостатку у важећем радном законодавству, које ефективно лишава и адвокате, као и друге категорије радника, права на удруживање дискриминишући их према основу улагања рада и ефективно одузимајући универзалност примене одредаба о основним људским правима.

С друге стране, право на штрајк адвоката далеко је комплексније анализирати будући да се штрајк обично посматра као последње средство одбране интереса и права радника од угрожавања од стране послодавца, који у случају samozапосленог адвоката не постоји. Ипак, скромна али упитна историја адвокатских „обустава рада“ наводи на закључак да би о овом проблему ипак

27 Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.

28 Члан 5. став 1. и члан 6. Закона о раду.

29 Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71.

30 М. Рељановић, Љ. Ковачевић, И. Крстић, А. Петровић, *Приручник за примену Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима*, Београд, 2023, стр. 74.

31 Комитет за економска, социјална и културна права, General comment No. 23 (2016) on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/23, 27. април 2016. године.

32 Генерална скупштина УН, Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, A/73/279, 17. август 2018. године, став 88.

33 Међународна организација рада, Freedom of association, Compilation of decisions of the Committee on freedom of association, Женева, 2018, стр. 327, 328, 330, 387–389.

тревало размишљати са различитих позиција. У смислу међународног радног права и међународних стандарда рада, право на штрајк је недвосмислено признато свим радницима, па и samozапосленим лицима, будући да се налази у оквиру права из члана 8. Међународног пакта о економским, социјалним и културним правима који, како је већ појашњено, обухвата „свако лице“ и тежи најширем могућем домашају норме и обухвату универзалног људског права на штрајк.

Правни основ за „обуставу рада“ налази се у Статуту Адвокатске коморе Србије, и то у члану 33. тачка 27, којом је уређена надлежност Управног одбора да „доноси одлуке о врсти, облицима и трајању мера за заштиту професионалних права и интереса адвоката и о њиховој примени, с тим да ако се ради о прекиду рада та мера не може трајати дуже од три дана, док о тој мери не одлучи Скупштина Адвокатске коморе Србије“, као и у одредби 36.4. Кодекса професионалне етике адвоката³⁴: „Адвокат треба да извршава одлуку надлежног органа адвокатске коморе о протестном обустављању или ограничењу рада адвоката, под условом да је установљен минимум рада неопходан за заштиту основних права и интереса клијената и странака.“ С друге стране, „Скупштина Адвокатске коморе Србије одлучује и расправља о свим питањима која су од интереса за адвокатуру, професионални и друштвени положај адвоката и адвокатских приправника, унапређења правног и правосудног система и друга питања у вези са пружањем правне помоћи, која су од општег значаја за јавни интерес и за заштиту права и слобода грађана и правних лица и о томе доноси одлуке.“³⁵ Имајући у виду да је обавеза сваког адвоката да поштује одлуке органа Адвокатске коморе Србије, пошто у супротном чини тежу повреду дужности адвоката и угледа адвокатури за коју је прописано новчано кажњавање или чак брисање из именика адвоката³⁶, јасно је да Адвокатска комора Србије има могућности да адвокатима у одређеним случајевима наложи да *обуставе рад*. Ово право није право на штрајк, које по Закону о штрајку припада само запосленима, односно лицима у радном односу, а које слободно одлучује о свом учешћу у штрајку.³⁷ Не би се могло рећи ни да је у питању право по основу рада у најширем смислу, јер је обуставу рада наметнуо струковни орган, и морају јој се повиновати сви без изузетка – укључујући и адвокате који иначе не би обуставили рад поводом конкретних околности, да нису органи Адвокатске коморе Србије тако одлучили. Обустава рада самим тим не задире у право запослених адвоката да користе право на штрајк у складу са Законом о штрајку. Она је, међутим, далеко ширег домета, јер обухвата свако лице које је уписано у регистар адвоката, без обзира на радноправни статус.

34 Кодекс професионалне етике адвоката, „Службени гласник РС“, бр. 27/12, 159/20.

35 Члан 19. став 3. тачка 1) Статута Адвокатске коморе Србије.

36 *Ibid.*, члан 241. став 2. тачка 9) и члан 242.

37 Члан 1. став 1. Закона о штрајку, „Службени лист СРЈ“, број 29/96, „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 103/12 – одлука УС.

Имајући у виду да је адвокатска делатност незаобилазан сегмент функционисања правосудног система државе, јасно је да се у односу на одређене дужности адвоката мора установити минимум процеса рада. Иако Скупштина Адвокатске коморе Србије установљава минимум процеса рада адвоката приликом обуставе рада, односно Управни одбор исте адвокатске коморе, што подразумева пре свега да адвокати тада могу да сачињавају поднеске који су везани за наступање преклузивних рокова, недавно се пред Вишим судом у Београду о томе и расправљало у више парничних поступака који у време израде ове анализе нису правноснажно окончани. Наиме, након одлуке Скупштине Адвокатске коморе Србије о потпуној обустави рада од 2. фебруара 2025. године, којом је била предвиђена обустава рада у трајању од 30 дана (од 3. фебруара до 4. марта 2025. године), појединачни адвокат је покренуо поступак пред Вишим судом у Београду и затражио привремену меру обуставе извршења исте. Одлуком Вишег суда у Београду П1 бр. 11/25 од 4. фебруара 2025. године, привременом мером наложен је минимум процеса рада поступањем адвоката у следећим поступцима: у којима су лица лишена слободе, у којима малолетна лица имају својство оштећених, који се воде због насиља у породици, у којима је истакнут предлог за одређивање привремене мере, а које је била у обавези да поштује Адвокатска комора Србије, као и сви њени чланови адвокати. На тај начин је доведено у питање самостално и независно одлучивање Адвокатске коморе Србије која одлуке о обустави рада доноси у циљу заштите професионалних права и интереса адвоката.

Постојеће недоумице у вези с правном природом обуставе рада адвоката, као и минимумом процеса рада (који је иначе карактеристичан за правни институт штрајка радника), јасно указују да и поводом овог питања, као и других претходно обрађених, постоји потреба за детаљнијим регулисањем. Ограничавање права на рад, онако како је дефинисано Уставом Републике Србије,³⁸ а које свакако припада сваком лицу без изузетка, мора се вршити само у односу на законом јасно постављене границе и у случајевима када није могуће на другачији начин одбрани неки претежнији интерес или значајније добро. С друге стране, кратковидост уставотвораца ограничила је право на штрајк само на запослена лица,³⁹ тако да се не може говорити о праву на штрајк адвоката као посебно уређене професије (изузев већ поменутог сегмента адвоката који су у радном односу). Тако се „обустава рада“ намеће као један одиста специфичан правни институт, који истовремено служи одбрани интереса адвокатске струке против државних политика или друштвених догађаја за које надлежне коморе одлуче да угрожавају струковне интересе, али истовремено задире у људско право на рад на начин који чини нужним да се законом разраде сви елементи који би обуставу рада учинили уређенијом и довољно дефинисаном, да се судови не могу мешати у рад адвокатских комора овим поводима и доводити у питање њену самосталност у одлучивању.

38 Члан 60. Устава Републике Србије.

39 *Ibid.*, члан 61.

5. ЗАКЉУЧАК

На крају ове кратке анализе, требало би најпре поновити један од општих принципа радног права, који се односи на сваки рад без изузетка – не може постојати комерцијални рад за који се не исплаћује нека врста накнаде. „Волонтирање“ адвокатских приправника није у циљу подизања дигнитета адвокатске професије. Напротив, адвокатски приправници су радно експлоатисани, готово на ивици онога што се у међународном радном праву може поистоветити с принудним радом. Исто се може рећи и за коришћење програма „Моја прва плата“. Како правилно закључују Ђорђевић и Влајић: „Не може се бранити теза да је обављање приправничког стажа у општем интересу уколико се узме у обзир да адвокатске канцеларије обављају лукративне делатности и адвокати имају право на накнаду за свој рад. Упркос томе што је адвокатска професија неопходна за функционисање било ког савременог правног система, адвокати не обављају послове од општег интереса у складу са Законом о волонтирању, те се не може тврдити ни да то раде њихови приправници.“⁴⁰ У том смислу је потребно преиспитати начине ангажовања адвокатских приправника и начело бесплатности рада заменити начелима пружања добре основе приправницима за полагање правосудног испита, као и објективног вредновања њиховог рада у складу са Законом о раду.

Јашаревић је својевремено приметио да „уговор о раду никада није био једини уговор којим је уређивана област рада, али да је био доминантан, основни и карактеристичан када је у питању уређење радног односа. Сматрамо да тако треба и да остане, а да је све остало у суштини покушај замагљивања постојања радног односа између запосленог и послодавца закључивањем лажних грађанских уговора о ангажовању или потпуним избегавањем уговарања.“⁴¹ И поред несумњиве актуелности и исправности оваквог става, у случају радног односа с адвокатима, постоји утисак да радни однос више одузима, него што пружа адвокату који у њега ступа. Дуалност професије и јавне функције додатно је оптерећена палетом потенцијалних модела радног ангажовања адвоката, који може бити и samozапослени, и послодавац, и запослени, у режимима који нису у довољној мери препознати и радвојени – не у радном и привредном праву, већ у прописима који уређују адвокатуру. Отуда дефицит у положају „некласичног“ запосленог долази с обе стране спектра на којем се рад адвоката пружа. Они губе своју самосталност и независност кроз несумњиви подређени положај у односу на послодавца, а истовремено не могу да остваре – или веома тешко остварују – низ права која им по том истом радном односу припадају. Оваква двојност адвокатског статуса није нерешива и може се разгонетнути не само кроз праксу већ примарно кроз препознавање

40 М. Ђорђевић, М. Влајић, „How much for a legal intern? Internships at law offices in Serbia“, *Правни зајиси*, 1/2023, стр. 132–133, DOI: 10.5937/pravzap1-40711.

41 С. Јашаревић, „Уговор о раду – настанак, појам и карактеристике“, *Радно и социјално право*, 2/2022, стр. 11.

могућности (и нужности) регулисања модела радног ангажовања адвоката на изричитој начин, тако да они заузму своје место у радном праву као посебно дефинисана професија. Уобичајено негодовање на регулисање ових спорних питања и изазова, кроз одговор да је адвокатура „делатност *sui generis*“, није ни прагматично, а ни довољно, јер се њиме не решавају конкретни дефицити у нормирању и примени прописа у разноликим радноправним статусима адвоката – нарочито оних у радном односу, који обављају своју „двоструку улогу“ – у двоструком дефициту права.

ЛИТЕРАТУРА

- Божић А. (2023), „Напомене о оквирима дисциплинске одговорности адвоката“, *Бранич* 2/2023, стр. 78–86.
- Генерална скупштина УН (2018), Report of the Special Rapporteur on the rights to freedom of peaceful assembly and of association, A/73/279.
- Дабетић В. (2023), „Бити или не бити адвокат? Корпоративизација адвокатуре као одступање од њеног традиционалног професионалног смисла“, у: В. Радовић (ур.), *Усклађивање њословној права Србије са њравом Евројске уније – 2022*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, стр. 540–558.
- Ђорђевић М., Влајић М. (2023), „How much for a legal intern? Internships at law offices in Serbia“, *Правни зајиси*, 1/2023, стр. 126–147, DOI: 10.5937/pravzap1-40711.
- Јашаревић С. (2022), „Уговор о раду – настанак, појам и карактеристике“, *Радно и социјално право*, 2/2022, стр. 5–24.
- Ковачевић Љ. (2013), *Правна субординација у радном односу и њене ѓранице*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд.
- Комитет за економска, социјална и културна права (2016), General comment No. 23 on the right to just and favourable conditions of work (article 7 of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights), E/C.12/GC/23, 27. април 2016. године.
- Маринац Н. (2023), „Правни положај приправника у правосудном систему Републике Србије“, *Бранич*, 2/2023, стр. 116–135.
- Међународна организација рада (2018), Freedom of association, Compilation of decisions of the Committee on freedom of association, Женева.
- Миљевић В. П. (2025), „Награда и накнада трошкова адвоката“, *Бранич*, 1/2025, стр. 81–85.
- Мисаиловић Ј. (2019), „Принцип једнаке зараде за исти рад односно рад исте вредности“, *Радно и социјално право*, 2/2019, стр. 287–302.
- Рељановић М., Ковачевић Љ., Крстић И., Петровић А. (2023), *Приручник за ѓримену Међународној ѓакѓа о економским, социјалним и кулѓурним ѓравима*, Министарство за ѓудска и мањинска права и друштвени дија-лог, Београд, 2023.
- Рељановић М., *Моја ѓрва надница*, <https://pescanik.net/moja-prva-nadnica/>, 31. август 2025.

- Серјевић В. (2023), „Адвокатура између професије и бизниса – (не)овлашћено посредовање привредних субјеката између адвоката и клијената“, *Бранич*, 4/2023, стр. 11–42.
- Сибиновић Ђ. (2012), *Професија адвокати*, Службени гласник, Београд.

Извори права

- Устав Републике Србије, „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.
- Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 7/71.
- Закон о адвокатури, „Службени гласник РС“, бр. 31/11 и 24/12 – одлука УС.
- Закон о волонтирању, „Службени гласник РС“, број 36/10.
- Закон о јавном тужилаштву, „Службени гласник РС“, број 10/23, члан 137.
- Закон о правосудном испиту, „Службени гласник РС“, број 16/97.
- Закон о привредним друштвима, „Службени гласник РС“, бр. 36/11, 99/11, 83/14 – др. закон, 5/15, 44/18, 95/18, 91/19, 109/21 и 19/25.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.
- Закон о уређењу судова, „Службени гласник РС“, број 10/23, члан 69.
- Закон о штрајку, „Службени лист СРЈ“, број 29/96, „Службени гласник РС“, бр. 101/05 – др. закон и 103/12 – одлука УС.
- Кодекс професионалне етике адвоката, „Службени гласник РС“, бр. 27/12, 159/20.
- Тарифа о наградама и накнадама трошкова за рад адвоката, „Службени гласник РС“, бр. 43/23 и 56/25.

Mario Reljanović

Senior Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade

Aleksandra Vasiljević

Attorney at Law, Belgrade

SOME CHALLENGES IN REGULATING THE LABOUR LAW STATUS OF THE LAWYERS' PROFESSION

Summary

The profession of a lawyer is characterised by its dual nature. On the one hand, it represents a calling, the working activity of a lawyer. On the other hand, it enables the provision of certain public services, important for the functioning of the entire legal system. Therefore, it is of utmost importance to determine the labour law status and position of a lawyer, which is most often defined by the insufficiently precise formulation that it is a 'profession sui generis'. However, in the current legislation there is no clearly regulated special regime for the work

of lawyers, but rather it is regulated on the margins of several existing labour regimes. This not only creates confusion in practice regarding the exercise of certain rights of lawyers based on their work, but also calls into question some elementary principles of performing their activities. The research follows some of the challenges that have been observed, analyses potential conflicts of laws and insufficiently regulated labour law institutes that are used to establish labour rights of lawyers, with the aim of indicating the need for their more detailed regulation, while respecting basic international labour standards.

Keywords: *lawyer profession, employment relationship of lawyers, autonomy and independence of lawyers, lawyer's trainee, suspension of lawyers' work*

Darko Božičić, LL. D.**

Assistant Professor, Faculty of Law, University of Novi Sad

REGULATION OF PLATFORM WORK IN THE EUROPEAN UNION

Abstract: *Platform work represents one of the most significant consequences of the development of modern information technologies, opening new forms of performing work beyond the traditional bipartite employer–employee relationship. Digital platforms function as multi-sided markets in which clients, as service requesters, are connected with workers, while the platform intermediates in the execution and remuneration of services, assuming a number of roles that, in the classical model of work, are performed by the employer – such as the selection of workers, supervision, and the determination of remuneration. The absence of clear legal regulation has led to numerous disputes before courts, with the case law of the Court of Justice of the European Union playing a key role in shaping the legal framework, having on several occasions examined the status of platforms and formulated criteria for distinguishing between employees and the self-employed. In response to these challenges, the European Union adopted in 2024 the Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, which introduces two fundamental innovations: the legal presumption of the existence of an employment relationship between the platform and the worker, and the regulation of algorithmic management. The Directive requires greater transparency of algorithms, ensures human oversight over decisions affecting workers' status, mandates regular evaluations of algorithmic decisions and procedures for their review, and obliges Member States to align their national legislation with its provisions by December 2026.*

Key words: *Platform Work, European union law, case law, CJEU*

* Submitted: 29. 8.2025.

Accepted: 10. 9.2025.

** Email: D.Bozicic@pf.uns.ac.rs. ORCID: 0000-0002-9405-7424.

1. THE CONCEPT OF PLATFORM WORK

The rapid development of information technologies has brought about profound transformations in the sphere of work. Among the most salient of these changes is the emergence of new forms of performing work, generated by the use of modern technological solutions. In scholarly discourse, such forms are frequently referred to as *flexible* or *non-standard*, precisely because they diverge from the traditional paradigm of work performance – that of an open-ended employment relationship, with full-time working hours, carried out within the employer's premises. A further characteristic feature of these novel forms of work lies in their often incomplete or absent legal regulation. They typically exhibit hybrid features, combining elements of various legal transactions, while at the same time being marked by the worker's non-integration into the employer's organizational structure. All of these attributes are also discernible in the domain of work performed through digital platforms.

In its broadest sense, the notion of a digital platform may be understood as a sui generis marketplace – a locus in which two or more distinct, yet mutually interdependent, actors “meet,” at least one of whom derives value from the interaction, with such encounter being mediated by the internet.¹ This model, which represents a relatively recent business innovation, enables the realization of temporary needs for particular goods or services, typically provided by private actors.² The essential features of digital platforms may be identified as follows: (i) they operate online, i.e. on and through the internet; (ii) they function as a virtual marketplace assembling a plurality of different participants who, in the absence of the platform, would not be able to establish direct contact (*multi-sided market*);³ and (iii) the matching of participants within such a market is conducted by means of the platform's algorithm. In this respect, the digital platform operates as a catalyst for the satisfaction of a wide range of social needs. Indeed, it may be observed that in contemporary society there exists, for almost every identifiable need, a platform that facilitates the matching of supply and demand. The sphere of labour is, naturally, no exception to this phenomenon.

A digital platform enabling the performance of work is, in essence, an online service or application which, on the one hand, is accessed by subjects requiring the execution of a specific task (hereinafter: clients), and, on the other hand, by

1 UK House of Lords, *Online Platforms and the Digital Single Market*, 2016, para. 39.

2 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy, COM/2016/0356 final.

3 The main characteristics of such a market are: a) two or more groups of market participants; b) these groups are interdependent, i.e. they need each other; c) they cannot directly “find” each other; d) the connection between them is established through a digital platform. David S. Evans, Richard Schmalensee, *The antitrust analysis of multi-sided platform businesses*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper 18783, pp. 7. https://www.nber.org/system/files/working_papers/w18783/w18783.pdf

subjects able to perform such task, i.e. those in search of work opportunities (hereinafter: platform workers).⁴ In this configuration, a distinct triangular relationship arises, involving the client, the platform, and the platform worker. By contrast, the traditional conception of (subordinate) work relations has been structured on a bipartite model, comprising two parties: the individual who performs work in return for remuneration, and the individual who requires such work and pays for it (the employer), while issuing instructions as to where, when, and how the work is to be carried out. Transposed into the sphere of platform work, the role of the person performing the work is assumed by the platform worker, whereas the role of the person requiring such work is assumed by the client. However, in platform work there is no direct and immediate legal relationship between these two parties, as the digital platform interposes itself between them.⁵ Both the client and the platform worker are, in fact, users of the platform, through which the platform worker executes the work and the client effects payment for the completed service. Payment is made by the client to the platform, which subsequently transfers the amount to the platform worker, retaining a percentage thereof as commission for having facilitated the match between worker and client. Yet, the platform's role within this triangular structure extends well beyond the mere facilitation of payment flows. It is precisely in this specific functional role of the platform that the principal distinction vis-à-vis other new forms of work may be discerned.⁶

Positioned between the need for work to be performed and the need for employment, platforms do not function as neutral intermediaries in satisfying these needs. Rather, they assume a significantly more active role, substantively sharing with the client certain functions traditionally reserved for the employer. Thus, the digital platform may: (i) conduct the selection of platform workers and their matching with clients; (ii) supervise and evaluate the performance of the platform worker; and (iii) determine the remuneration to be obtained by platform workers for their services. The precise scope and manner of the platform's functions, however, depend on the specific type of digital platform under consideration.⁷

4 In this regard see: M. Мицковић, *Заштити основних њрава зайослених – између идеала и стварности*, Радно и социјално право, No. 1/2023, pp. 334.

5 On the impossibility of applying the traditional bipartite model of regulating labor relations to relations in digital labor, see: J. Prassl, M. Risak, *Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdfork*, Comparative Labor Law & Policy Journal, No. 3/2016.

6 European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020, pp. 42.

7 While the literature presents various criteria for dividing the digital platforms themselves through which work is done, the essential difference between them, which further generates all other important differences, concerns the way in which the work is done. Depending on whether the work itself is done virtually, via the Internet, or in real, physical space, we distinguish two groups of platforms – online web-based platforms and location-based platforms. More about this in ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021, pp. 74–77.

2. THE CASE LAW OF THE COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN UNION ON PLATFORM WORK

As indicated at the outset, the almost inevitable companion of new forms of work is the absence of a dedicated legal framework, a fate which has also befallen platform work. In such an environment, where a precise regulatory framework is lacking, a number of open legal questions emerge: the legal position of platform workers; the rights and obligations of digital platforms and, correspondingly, of clients, both towards platform workers and towards the state. In this context, the key role in resolving such questions lies with the courts. Their task, however, is not at all simple: in the absence of specific legal norms, courts must identify other, pre-existing and suitable provisions upon which to base their reasoning and to resolve the open issues.

Even when applying existing norms to relationships arising in connection with work performed via digital platforms, courts are confronted with a particular difficulty. The source of this difficulty lies in the fact that the applicable norms were originally tailored to a different kind of employment relationship. As was explained in the reasoning of the judgment in *McGillis v. Uber*, judges face the challenge of applying legal rules devised for bilateral employment relationships to modern tripartite arrangements. As the presiding judge put it, the dilemma is whether to fit existing relationships into the framework of a square or into the framework of a circle, when neither of them corresponds to the actual nature of the relationship in question.⁸

The Court of Justice of the European Union has on two occasions directly addressed questions concerning the legal status of digital platforms, and these two decisions have substantially facilitated the work of national courts in the Member States when determining the legal position of platform workers.

The most important judgment in shaping the EU-level legal understanding of digital platforms was delivered in *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL*, a subsidiary of the American company Uber Technologies Inc.⁹ In October 2014, the Barcelona taxi drivers' association initiated proceedings before the competent Spanish court, demanding that Uber's operations be prohibited in Spain, arguing that the company had failed to comply with statutory rules governing the provision of taxi services and that, in addition to such non-compliance, the manner in which it operated also constituted unfair competition vis-à-vis taxi companies. In essence, the claimant argued that Uber, as well as the individuals providing transport services via its platform, should be required to meet the same conditions and hold the same licences as those imposed upon taxi drivers in Barcelona. Uber, however, asserted that it was under no obligation to meet such conditions, since it was not a company engaged in the provision of transport services, but rather one offering software services enabling non-professional drivers and passengers in need

8 *Darrin E. McGillis v Department of Economic Opportunity; and Rasier LLC, d/b/a UBER Florida DC Appeal*, 3d No. 3D15-2758, 1. 2.2017, pp. 7 of the Judgment.

9 CJEU Judgment C-434/15 – *Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain*, 20. 12. 2017.

of transportation to connect via a mobile application. The CJEU, faced with this contested issue, concluded that although the service of matching non-professional drivers with passengers is, in theory, distinct from the service of transport itself,¹⁰ in the operational context of Uber it must be regarded as constituting a transport service rather than a mere software service. Uber was therefore required to fulfil all statutory conditions governing the provision of transport services in Spain.¹¹ In its reasoning, the Court emphasised that without Uber's application, non-professional drivers would not be able to provide transport services, nor would passengers be able to access them. Furthermore, Uber exercised decisive influence over the manner in which such services were carried out: it had the authority to prescribe and supervise the characteristics and quality of vehicles used, to determine who could operate on the platform and under what conditions, and to sanction non-compliance by excluding digital workers from the Uber platform.¹²

This position was reaffirmed by the CJEU in a 2018 judgment in a similar legal matter.¹³ The Regional Court of Lille, France, was faced with the question of whether Uber France SAS, a subsidiary of Uber Technologies Inc., fell within the scope of Directive 2006/123/EC on services in the internal market.¹⁴ Pursuant to Article 2(2)(d) of the Directive, transport undertakings are excluded from its scope. The question was of particular importance because undertakings covered by the Directive bore specific obligations under new French legislation. Once again, the central issue was whether Uber France SAS was engaged in transport or software activities. Following the reasoning of *Élite Taxi*, the Court held that Uber must be classified as a transport company, and was therefore excluded from the application of the Directive, along with the obligations arising therefrom.¹⁵

When it comes to judicial decisions directly addressing the legal status of platform workers, two rulings of the CJEU are of particular significance, as they lay down criteria that may serve national courts in developing a more uniform practice.

The first is the judgment in *FNV Kunsten Informatie en Media v. Staat der Nederlanden* (2014),¹⁶ which is expressly cited in the Directive on Transparent and Predictable Working Conditions as one of the authorities shaping the notion of "worker" within the meaning of the Directive. The issue before the Court was whether a collective agreement concluded by the Dutch musicians' trade union (*FNV Kunsten Informatie en Media*) also applied to musicians registered as self-employed. Since a collective agreement is an instrument concluded by social partners, a preliminary question arose as to whether a trade union of employees could legitimately represent the interests of self-employed musicians, or whether those interests should instead fall under the remit of an employers' association. The Court clarified that the mere

10 Para. 34 of the Judgment.

11 Para. 40 of the Judgment.

12 Para. 39 of the Judgment.

13 CJEU Judgment C-320/16 – *Uber France SAS v. Nabil Bensalem*, 10. 4. 2018.

14 OJ L 376, 27. 12. 2006.

15 Para. 22 of the Judgment.

16 CJEU Judgment C-413/13 – *FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden*, 4. 12. 2014.

fact of being registered as self-employed does not necessarily correspond to the actual situation. What must be examined is whether musicians are only nominally independent service providers, while in reality being in a position similar to that of employees. In such cases, they must be considered *bogus self-employed*, i.e. falsely self-employed persons.¹⁷ Consequently, they should benefit from the application of the collective agreement. In its reasoning, the Court referred to earlier judgments in which it had recognised that self-employed status is not a permanent or immutable condition. Entrepreneurship, according to the Court, is characterised primarily by independence in market participation, meaning that the individual bears the financial and business risks of their decisions.¹⁸ Conversely, the defining feature of being a “worker” is that, over a given period, an individual performs tasks for and under the direction of another person, in return for remuneration.¹⁹ The Court formulated three criteria to guide national courts in determining whether a given case concerns employees or genuinely self-employed persons:²⁰ (1) whether the employer determines the working time, the place, and the content of the work;²¹ (2) whether the individual does not share in the risks of the employer’s business decisions;²² and (3) whether, during the relationship, the individual is integrated into the employer’s undertaking to such an extent that they together constitute a single economic unit.²³ Applying these criteria, national courts are to assess whether a situation constitutes disguised or genuine self-employment.²⁴

The second key judgment is *B v. Yodel Delivery Network Ltd* (2020).²⁵ Its importance lies in the fact that it was the first judgment in which the CJEU directly examined the legal status of individuals engaged through a digital platform. The claimant initiated proceedings before the Employment Tribunal in Watford, United Kingdom, claiming rights belonging under UK labour law to the category of “worker,” despite the fact that he carried out courier services as a registered self-employed contractor cooperating with the Yodel platform. Through Yodel, couriers performed delivery tasks as independent contractors. The central legal question was whether the claimant should be regarded as a worker within the meaning of Directive 2003/88/EC on working time and thus entitled to workers’ rights,²⁶ or whether he should

17 Para. 31 of the Judgment.

18 Para. 33 of the Judgment, referring to the judgment in *Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio*, EU:C:2006:784, paragraphs 43 and 44.

19 Para. 33 of the Judgment.

20 Para. 36 of the Judgment.

21 In this regard, see paragraph 72 of the judgment of the European Court of Justice in case C-256/01 – *Debra Allonby v Accrington & Rossendale College* of 13. 1. 2004.

22 In this regard, see paragraph 36 of the judgment of the European Court of Justice in case C 3/87 – *The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd.* of 14. 12. 1989.

23 In this regard, see paragraph 26 of the judgment of the European Court of Justice in case C 22/98 – *Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV* of 16. 9. 1999.

24 Para. 42 of the Judgment.

25 CJEU C-692/19 – *B v Yodel Delivery Network Ltd*, 22. 4. 2020.

26 OJ L 299 of 1. 11. 2003.

be treated as self-employed. The contractual arrangement contained a number of specific features. Couriers could subcontract or appoint substitutes for tasks accepted via the Yodel platform, although the platform retained a veto right if the substitute was deemed insufficiently qualified. Couriers remained liable for the actions and omissions of such substitutes. They were expressly allowed to perform identical or other tasks for competing platforms. They had discretion to decide which deliveries to accept and could in advance determine the maximum number of parcels they were willing to deliver in a given period. As to working time, deliveries were required to be carried out between 7:30 a.m. and 9:00 p.m., Monday to Saturday, but couriers could freely choose the exact time within this interval, except in cases where clients specified a precise delivery time. The only element not subject to their discretion was remuneration, which was unilaterally determined by the platform on a per-delivery basis, depending on the destination.

In evaluating these factual circumstances, the Court emphasised that it was necessary to examine whether the couriers' autonomy was merely formal – *on paper* – or genuinely exercised in practice.²⁷ It held that worker status could be recognised if either (1) the couriers' autonomy was fictitious, or (2) there was evidence of subordination in the relationship between the platform and the worker.²⁸

The Court identified four circumstances through which it sought to determine the fulfilment of either of the two conditions.²⁹ With regard to the latter condition, the Court established four criteria on the basis of which the national court, in the specific case, should determine whether subordination is present. First, there is the existence of the freedom to engage a subcontractor or a substitute to perform one's tasks through the platform. Considering that, in this respect, the possibility of the platform's influence is very limited and is known in advance and established on the basis of an objective criterion, in the specific case it cannot be said that this condition has been fulfilled.³⁰ The second criterion is based on the existence of the freedom to choose whether to accept a task. Since, in the specific case, the worker chose the tasks himself, with the possibility of determining in advance the maximum number of deliveries he wished to carry out within a certain period of time, the Court took the position that this criterion was likewise not satisfied.³¹ The third criterion

27 Para. 36 of the Judgment.

28 It is interesting to note that the court considered these two circumstances as alternatives. In this regard see: C. Hießl, *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021, pp. 53.

29 For more information on the conditions and the judgment itself, see: E. Gramano, *On the notion of 'worker' under EU law: new insights*, *European Labour Law Journal*, No. 1/2021, pp. 26–47.

30 Para. 38 and 39 of the Judgment.

31 Para. 40 of the Judgment. In this regard, we express concern that the court did not engage in a deeper analysis of the actual existence of freedom of choice of work. In many previous examples, we have seen that the platform algorithm is set up in such a way that there is a very pronounced subordination in a hidden way.

is based on the existence of the worker's freedom to be simultaneously engaged through several different platforms. Since this possibility was available through the defendant platform, and it was even explicitly stated that the worker could work for competing companies, this criterion was likewise not fulfilled.³² Finally, there is the freedom to determine working time. The only limitation present in this case is in accordance with the nature of the activity carried out through the platform, and therefore it cannot be regarded as the absence of the courier's freedom to choose his own working time.³³

3. THE EU NORMATIVE FRAMEWORK ON PLATFORM WORK

Starting from the problems faced by national courts of the Member States in disputes concerning the status of platform workers, as well as from the awareness of the relevant social partners within the EU regarding the growing number of platform workers and,³⁴ consequently, the influence of digital platforms on overall economic and employment policy, the European Commission placed the improvement of working conditions in platform work high on its list of priorities.³⁵ Thus, on 24 February 2021, the European Commission launched a consultation procedure with the social partners with the aim of adopting a new legislative act that would comprehensively regulate the legal status of platform workers. This process resulted in the adoption of the Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work in December of the same year.³⁶

Nevertheless, the process of adopting the final text of the Directive was lengthy and by no means straightforward. Certain Member States supported stricter legal solutions than those contained in the Proposal, while others were sceptical of the proposed text due to potentially negative economic consequences. A compromise was reached only in November 2024, when the Directive on Improving Working

32 Para. 41 of the Judgment.

33 Para. 42 of the Judgment.

34 Recent research has shown that in 2022, 28 million people in the EU worked through digital platforms, while it is estimated that by the end of 2025 the number of platform workers will reach 43 million. More on this can be found in the study of the Council of the European Union, available at the following link: <https://www.consilium.europa.eu/en/policies/platform-work-eu/>.

35 Ursula von der Leyen, *A Union that strives for more: My agenda for Europe (political guidelines for the next European Commission 2019-2024)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019, pp. 10. available at the following link https://commission.europa.eu/system/files/2020-04/political-guidelines-next-commission_en_0.pdf.

36 Proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on improving working conditions in platform work, Brussels, 9. 12. 2021 COM(2021) 762 final. More on the text of the Proposal for a Directive on Improving Working Conditions in Platform Work can be found at: Мила Петровић, *Плајџформски рад из ујла Предлоја Директивне о побољшању радних услова илајџформских радника*, Радно и социјално право, бр. 2/2023.

Conditions in Platform Work (hereinafter: the Directive) was finally adopted.³⁷ The complexity of the entire adoption process is best illustrated by the fact that the legal solutions in the final text of the Directive differ substantially from the normative framework presented in the Proposal.

The Directive fundamentally changes the legal perspective on platform work, with particular emphasis on two aspects: the introduction of a legal presumption of the existence of an employment relationship for platform workers, and the regulation of algorithmic management as the operational basis of digital platforms.

Article 5 of the Directive introduces a legal presumption of the existence of an employment relationship between the digital platform and the individual performing work through it. Specifically, the contractual relationship between these parties is presumed to be an employment relationship if facts are established that indicate the presence of subordination, in accordance with the criteria laid down in the national law of the Member State concerned, relevant collective agreements, or case law – all in line with the case law of the CJEU outlined above. In other words, if a digital platform wishes to rebut this presumption, it must prove that the contractual relationship in question does not constitute an employment relationship under the meaning of those criteria.

The second significant novelty introduced by the Directive concerns the regulation of algorithmic management. Algorithmic management represents an automated decision-making process related to management and supervision within a given business organization. Essentially, decisions that, in the traditional understanding of an employment relationship, are made by the employer, are now made by software, based on certain indicators determined by the platform, and drawing upon vast amounts of data collected in diverse ways. A particularly notable characteristic of algorithmic management is the lack of transparency – both in relation to the indicators on the basis of which decisions are made and in relation to the information being collected. Given that the very core of the business model of digital platforms lies in algorithmic management, it comes as no surprise that the Directive devotes an entire chapter to the regulation of this issue.

The Directive therefore introduces, first, an obligation for digital platforms to inform individuals working through them³⁸ of the existence or planned deployment of algorithmic management systems, of the data collected and the decisions made through such systems, and of the indicators on which those decisions are based.³⁹ This obligation must be fulfilled at the latest on the platform worker's first working day. Furthermore, if any aspect of algorithmic management is altered, the platform must notify the worker immediately prior to the introduction of such change. In

37 OJ L, 2024/2831 of 11. 11. 2024.

38 Or their representatives, namely the competent authorities of the Member State at their request.

39 These issues are regulated by Article 9 of the Directive and, in addition to those mentioned above – which are the most significant having regard to the operation of algorithmic management – other aspects of this automated decision-making and supervisory process are also regulated in greater detail.

addition, the platform worker may, at any point during the course of his or her engagement, request such information.

Beyond this, the Directive introduces the presence of the human factor in algorithmic management. This presence is ensured in two different roles.

The first role is supervisory in nature and entails an obligation for Member States to adopt rules requiring digital platforms to conduct, at least every two years, an evaluation of all algorithmic decisions affecting the working conditions of platform workers.⁴⁰ Where such evaluations reveal discriminatory outcomes or violations of labour rights, platforms are obliged to adjust their algorithms so as to prevent recurrence.⁴¹ Moreover, the Directive provides that any decision terminating a worker's account on the platform, or limiting, suspending, or terminating the contractual relationship between the platform and the worker, cannot be taken by the algorithm but only by a human.⁴² For the effective implementation of these obligations, digital platforms must employ a sufficient number of persons responsible for supervision, while those individuals enjoy special protection against dismissal or disciplinary measures in connection with their supervisory functions.⁴³

The second important role of the human factor concerns the review of algorithmic decisions already taken. This entails an obligation for platforms to designate a contact person responsible for communication with workers. The function of this person is to inform workers of the reasons and facts underlying a given decision, thereby providing a justification for it.⁴⁴ Should the worker be dissatisfied with the justification provided, or consider that the decision has infringed his or her rights, he or she may request the platform to review the decision. The platform must respond to such a request within two weeks of its receipt.⁴⁵ It is important to emphasise that the obligation to introduce such procedures does not substitute the possibility for workers to turn to the courts or labour inspectorates in order to safeguard their rights.⁴⁶ The procedures within the platform are intended to provide additional protection for platform workers' rights.

Finally, the Member States are required to bring their national legislation into conformity with the Directive by 2 December 2026.

BIBLIOGRAPHY

- UK House of Lords, *Online Platforms and the Digital Single Market*, 2016.
Evans D. S., Schmalensee R., *The antitrust analysis of multi-sided platform businesses*, National Bureau of Economic Research, NBER working paper series, Working Paper 18783.

40 Article 10 para. 1 of Directive.

41 Article 10 para. 3 of Directive.

42 Article 10 para. 5 of Directive.

43 Article 10 para. 2 of Directive.

44 Article 11 para. 1 of Directive.

45 Article 11 para. 2 of Directive.

46 Article 11 para. 4 of Directive.

- Мицовић М., „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“, *Радно и социјално њраво*, No. 1/2023.
- Prassl J., Risak M., „Uber, Taskrabbit, And Co.: Platforms As Employers? Rethinking The Legal Analysis Of Crowdwork“, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, No. 3/2016.
- European Commission, *Study to gather evidence on the working conditions of platform workers*, final report, Luxembourg, 2020.
- ILO, *The role of digital labour platforms in transforming the world of work*, World Employment and Social Outlook, Geneva, 2021.
- Hießl C., *Case law on the classification of platform workers: Cross-European comparative analysis and tentative conclusions*, Report prepared for the European Commission, Directorate DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Unit B.2 – Working Conditions, within the framework of the European Centre of Expertise in the Field of Labour Law, Employment and Labour Market Policies (ECE), 2021.
- Gramano E., „On the notion of ‘worker’ under EU law: new insights“, *European Labour Law Journal*, No. 1/2021.
- von der Leyen U., *A Union that strives for more: My agenda for Europe (political guidelines for the next European Commission 2019-2024)*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- Петровић М., „Платформски рад из угла Предлога Директиве о побољшању радних услова платформских радника“, *Радно и социјално њраво*, бр. 2/2023.

Legislation

- Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, A European Agenda for the Collaborative Economy, COM/2016/0356 final
- EU Directive 2006/123/EC on services in the internal market, OJ L 376, 27. 12. 2006.
- EU Directive 2003/88/EC concerning certain aspects of the organisation of working time, OJ L 299 of 1. 11. 2003.
- EU Directive on Improving Working Conditions in Platform Work, OJ L, 2024/2831 of 11. 11. 2024.

Case law

- CJEU Judgment C-434/15 – Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, 20. 12. 2017.
- CJEU Judgment C-320/16 – Uber France SAS v. Nabil Bensalem, 10. 4. 2018.
- CJEU Judgment C-413/13 – FNV Kunsten Informatie en Media v Staat der Nederlanden, 4. 12. 2014.
- Judgment in Confederación Española de Empresarios de Estaciones de Servicio, EU:C:2006:784.

CJEU Judgment C-256/01 – Debra Allonby v Accrington & Rossendale College of 13. 1. 2004.

CJEU Judgment C 3/87 – The Queen v Ministry of Agriculture, Fisheries and Food, ex parte Agegate Ltd. of 14. 12. 1989.

CJEU Judgment C 22/98 – Criminal proceedings against Jean Claude Becu, Annie Verweire, Smeg NV and Adia Interim NV of 16. 9. 1999.

CJEU Judgment C-692/19 – B v Yodel Delivery Network Ltd, 22. 4. 2020.

Др Дарко Божић

Доцент, Правни факултет Универзитета у Новом Сагу

РЕГУЛИСАЊЕ ПЛАТФОРМСКОГ РАДА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Резиме

Платформски рад представља једну од најзначајнијих последица развоја савремених информационих технологија, која је отворила нове облике вршења рада изван традиционалне бијартицијалне односа послодавац–зајослени. Дијигиталне платформе функционишу као вишестрано тржиште на којем се сјајају клијенти, као наручиоци посла, и радници, док платформа посредује у извршењу и налагању услуга, преузимајући низ улога које у класичном моделу вршења рада обавља послодавац, попут селекције радника, надзора и одређивања накнаде за рад. Одсуство јасне правне регулативе довело је до бројних спорова пред судовима, па је значајну улогу у обликовању правног оквира имала пракса Европског суда правде, који је у више наврата разматрао питања о платформама и дао критеријуме за разликовање зајослених од самозајослених. Као одговор на ове изазове, Европска унија је 2024. године усвојила Директиву о побољшању услова рада посредством дијигиталних платформа, која уводи кључне новине: правну прецизност посвојања радног односа између платформе и радника, као и регулативу алгоритама менаџмента. Директива захтева већу транспарентност алгоритама, обезбеђује људску контролу над одлукама које се тичу статуса радника, предвиђа редовне евалуације алгоритама одлука и обавезу држава чланица да своје национално законодавство ускладе са њеним текстом до децембра 2026. године.

Кључне речи: платформски рад, право Европске уније, судска пракса, Европски суд правде

Original research paper*
doi: 10.56461/rrsp2501_07

Mila Petrović, Ph.D.**

Assistant professor at the Union University Law School Belgrade

WHAT IS TRULY ESSENTIAL? RETHINKING THE RIGHT TO STRIKE AND PUBLIC INTEREST IN SERBIA

Abstract: *The right to strike is a fundamental right. However, like all rights, it is not absolute and may be restricted when its exercise threatens other rights that society deems essential. The concept of “essential services” reflects the idea that certain activities are of such fundamental importance that their continuous operation may, in some cases, outweigh workers’ right to withdraw their labour.*

The classification of services as essential varies significantly between societies, depending on their unique social, economic, and political contexts. This paper aims to examine the criteria by which a service is deemed essential within a given society and to analyze the challenges associated with applying this concept in Serbia.

It concludes that the current extensive list of activities subject to minimum service obligations, as prescribed by the Law on Strike, is undoubtedly open to criticism. However, given the underdeveloped state of social dialogue in Serbia, its existence may be partially justified, as the lack of meaningful social dialogue is a distinctive feature of the Serbian context – even if the approach does not fully comply with international standards.

In this regard, the legal obligation to ensure a minimum level of service in certain sectors (which clearly constitutes a restriction on the right to strike) should be balanced by negotiations between social partners regarding the scope of that minimum. Such dialogue is necessary to counter potential legislative overreach and the erosion of the right to strike.

Allowing social partners to determine the level of minimum service through negotiation (without altering the legally prescribed list of essential services) may not be a perfect solution. Nevertheless, it could represent a modest step forward in strengthening social dialogue. Ultimately, success in this area depends on

* Submitted: 1. 9. 2025.

Accepted: 10. 9. 2025.

** Email: mila.petrovic@pravnofakultet.edu.rs. ORCID – 0000-0002-5303-4736.

the willingness of social partners to recognize their roles, accept their shared responsibilities, and act accordingly.

Key words: *the right to strike, public interest, essential service, minimum service, Serbia*

1. INTRODUCTION

The right to strike is one of the fundamental rights derived from labour and, as such, represents a powerful tool in a system inherently marked by inequality between the party demanding labour and the one performing it.

However, as is the case with other rights, it can only be exercised insofar as it does not endanger other rights that society considers fundamentally important. The key question, therefore, is which activities and situations justify limitations on the right to strike, or, more precisely, when such a limitation is truly in the public interest.

Each country implements and applies the right to strike differently, as no society is created or operates under exactly the same conditions. Therefore, what may be considered essential in one society may be regarded as non-essential in another.

Accordingly, this paper seeks to examine the criteria by which a service is deemed essential within a society and to analyze the difficulties surrounding the application of this concept in Serbia.

The main hypothesis is that the key obstacle to the effective exercise of the right to strike in services where the provision of minimum service is mandatory in Serbia lies not primarily in the legislator's broad definition of such services, but rather in the inadequate procedure for determining minimum service levels and, more fundamentally, in the underdeveloped state of social dialogue, which represents the underlying structural issue in this context.

In an effort to examine this hypothesis, this paper will first provide an overview of the right to strike, followed by a clarification of what constitutes an essential service in this context. It will then analyze the Serbian approach to the matter, with the research findings presented in the conclusion.

2. UNPACKING THE RIGHT TO STRIKE: BASICS AND IMPORTANCE

The concept of the strike symbolized „the right to resist oppression“¹ long before it was legally defined in labour law or recognized as a fundamental right under various international instruments.²

1 A. Gourevitch, (2018), The right to strike: A radical view, *American Political Science Review*, 4, p. 907.

2 The earliest recorded instances of strike action date back to ancient Egypt, when artisans refused to work in protest over not being paid their rations by Ramses III. See: W. Edgerton, (1951), The strikes in Ramses III'S twenty-ninth year, *Journal of Near Eastern Studies*, 3, pp. 137–145.

There is no single, universally accepted definition of a strike. However, it is most commonly understood as a temporary, collective cessation of work, undertaken to exert pressure on the employer or the state in order to protect professional and economic interests related to labour.

In modern history, strikes have been initiated for various reasons. At first, they were used as a means of pressuring employers to recognize trade unions as the legitimate representatives of workers. Subsequently, the strike became an instrument for the protection of workers' rights and, in some cases, a channel for voicing discontent with governmental social policies.³

The latter role, however, remains subject to certain limitations. While workers and their organizations are entitled to voice their discontent with governmental economic and social policies that adversely impact their interests, the strike must not be reduced to a purely political act.⁴ At the same time, it would be equally inappropriate to confine the right to strike solely to industrial disputes intended to result in a collective agreement.⁵

In essence, the strike cannot be fully depoliticized, except in cases where it targets a specific employer and concerns internal demands confined to the framework of a single enterprise.⁶ In that sense, it also serves as an important indicator of civil liberties.⁷ However, it cannot be strictly used as a political tool, placed in the hands of various political actors who might exploit the workforce to achieve their own political goals.

The right to strike is today recognized as a fundamental right, whether acknowledged directly or indirectly, and represents an important tool for workers to promote and protect their economic and social interests.

The first international instrument to explicitly acknowledge the right to strike was the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, which states that the States Parties to the Covenant recognize the right of everyone to the enjoyment of just and favourable conditions of work, which ensure, in particular, „the right to strike, provided that it is exercised in conformity with the laws of the particular country.“⁸ At the regional level, recognition of the right to strike was established within the framework of the Council of Europe through Article 6 of the Revised European Social Charter, which guarantees the right to collective action,

3 See: P. Grzebyk, (2016) Justifications of the right to strike: from the rule of force to the rule of law, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2, pp. 45–47.

4 J. M. Servais, (2010), ILO law and the rights to strike, *The Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2, pp. 150–151.

5 *Ibid.* p. 150.

6 M. Reljanović, (2019), *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe, pp. 261–262.

7 J. Misailović, (2022), Pravo na štrajk – derivat evolucije ljudskih prava, in: *Zaštita ljudskih prava i sloboda u svetlu međunarodnih i nacionalnih standarda*, Kosovska Mitrovica, Pravni fakultet Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, p. 150.

8 International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, *Official Gazette of the SFRY*, no. 7/71.

including the right to strike, as a means of ensuring the effective exercise of the right to bargain collectively.⁹

On the other hand, the right to strike is indirectly acknowledged by the International Labour Organization (ILO) through Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize.¹⁰ Although the convention does not explicitly mention the right to strike, the practice of the ILO's supervisory bodies – particularly the Committee on Freedom of Association (CFA), consistently recognizes it as an integral component of the right to freedom of association.¹¹ A similar implicit recognition can be found in Article 11 of the European Convention on Human Rights, adopted by the Council of Europe.¹² The latter has been reinforced by the practice of the European Court of Human Rights (ECHR).¹³

Taken together, these international instruments reflect a consensus that the right to strike is a core element of democratic labour relations and social justice. However, its implementation continues to depend on how individual states incorporate these standards into their domestic legal systems.

In Serbia, the right to strike is primarily guaranteed by Article 61 of the Constitution of the Republic of Serbia¹⁴ and is further regulated by the Law on Strike,¹⁵ which defines it as “an interruption of work organised by employees to protect their professional and economic interests based on work.”¹⁶

-
- 9 The Revised European Social Charter, *Official Gazette of RS – International Agreements*, no. 42/09.
- 10 *Official Gazette of the FPRY – International Treaties and Other Agreements*, no. 8/58.
- 11 ILO, (2006), *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition, para. 520–523, hereinafter: ILO (2006). This right, however, has always been contested by employers' organizations and is now finally under examination by the International Court of Justice. See: *The Right to Strike in International law amid Legal Challenges: Exploring Alternatives to ILO Convention No. 87*, <https://www.ejiltalk.org/the-right-to-strike-in-international-law-amid-legal-challenges-exploring-alternatives-to-ilo-convention-no-87/>, 10. 09. 2025.
- 12 The European Convention on Human Rights, *Official Gazette of the SUSM – International Agreements*, no. 9/2003, 5/2005 and 7/2005 – corr. and *Official Gazette of RS – International Agreements*, no.12/2010 and 10/2015.
- 13 See: ECHR, *Case of Enerji Iapi-Iol Sen v. Turkey*, (Application No 68959/01), judgment, Strasbourg, 21. 04. 2009, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22002-1589%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22002-1589%22]), 11. 09. 2025. [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22002-1589%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22002-1589%22]), 11. 09. 2025.
- 14 The Constitution of the Republic of Serbia, *Official Gazette of RS*, no. 98/2006 and 115/2021, hereinafter: *The Constitution of RS*.
- 15 The Law on Strike, *Official Gazette of FRY*, no. 29/96 and *Official Gazette of RS*, no. 101/2005 – other law, and 103/2012 – decision of the Constitutional Court, hereinafter: *The Law on Strike*.
- 16 The Law on Strike, art. 1. In this way, the right to strike is guaranteed exclusively to formally employed persons, which contradicts the provisions of international legal instruments. Although new legislation was debated in 2013 and again in 2018, a revised Law on Strike was never adopted. Moreover, the existing law has not undergone any significant amendments – except for one change mandated by a decision of the Constitutional Court, which declared the previously imposed ban on the right to strike for members of the police forces and state administration unconstitutional. The Decision of the Constitutional Court, *Official Gazette of RS*, no. 103/2012.

Nevertheless, like many other rights, the right to strike remains subject to certain limitations. Its regulation involves balancing conflicting interests. On one hand, there are the benefits of collective bargaining, with the right to strike serving as a crucial tool in that process. On the other hand, there are public interests which, at times, must be prioritized, as they may be jeopardized by the exercise of this right. These public interests are often considered essential by society due to their fundamental importance. This raises a key question: what qualifies as truly essential?

3. WHAT CONSTITUTES AN ESSENTIAL SERVICE?

The concept of essential services reflects the idea that certain activities are of fundamental importance to the community, and that their interruption would cause harmful consequences – thus suggesting that ensuring their continuous operation may, in some cases, outweigh the workers' right to withdraw their labour.¹⁷ This, however, does not mean that such services must be provided exclusively within the public sector.¹⁸ Moreover, it implies that the state will regulate and intervene in the production and delivery of these services.¹⁹ This, however, does not answer the question of what these services might be.

The CFA has identified certain services that may be classified as essential *stricto sensu*, such as: those in the hospital sector, water and electricity supply services, services provided by the police and armed forces, fire-fighting services, public or private prison services, air traffic control, and telephone services.²⁰ Services which, on the other hand, do not „fit the bill“ to be classified as essential *stricto sensu* include: radio and television, the petroleum sector, the ports, banking, the metal and mining sectors, transport in general, postal services, refuse collection services, construction, the education sector, railway services, etc.²¹ The latter list, as can be seen, is significantly more extensive.

According to the CFA, essential services are those the interruption of which threatens „the life, personal safety or health of the whole or part of the population.“²² For that reason, if such a threat is „clear and imminent“, the right to strike in those services may be prohibited.²³ However, in situations where such an action (prohibition

It would, however, not be appropriate to address the issue of the employment contract as a precondition for the worker's right to strike fully within this paper, as it constitutes a distinct and particularly complex matter.

17 G. Morris, (1983), The regulation of industrial action in essential services, *Industrial Law Journal*, 1, p. 69.

18 The healthcare sector being a prime example of this.

19 C. Pérez-Muñoz, (2014), Essential services, workers' freedom, and distributive justice, *Social Theory and Practice*, 4, pp. 651–652, hereinafter: C. Pérez-Muñoz (2014).

20 ILO (2006), *o. c.*, para. 585.

21 *Ibid.*, para. 587.

22 *Ibid.*, para. 581.

23 ILO, (2018), *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva, International Labour Office, 6th edition, para. 836, hereinafter: ILO (2018).

of strike) would not appear to be justified, a minimum service could be an „appropriate alternative“.²⁴

The core parameter in determining whether a service is essential appears to lie in the nature and severity of the potential consequences resulting from its interruption. Ultimately, as discussed, the classification of a service as being essential or non-essential depends on whether its interruption would pose a threat to the life, personal safety, or health of all or part of the population. However, an additional factor also appears to be relevant. As Pillay observes, the choice of words used by the CFA in defining essential services, if interpreted strictly, leads to the conclusion that a service should be deemed essential only if its interruption would and not merely might, likely endanger life, personal safety, or health. A standard based on mere possibility would, accordingly, be overly broad and make the concept of minimum services meaningless.²⁵ Thus, the degree of possibility that such harm may occur must also be taken into account. Accordingly, the combination of the potential impact of a service interruption and the likelihood of such consequences may justify prioritising service continuity over the exercise of the right to strike – potentially even warranting its prohibition in certain cases.

The concept of an essential service is somewhat fluid, as services which are not essential *stricto sensu* may nonetheless become essential²⁶ „insofar as their disruption would have harmful consequences for all or part of the population“.²⁷ Therefore, this „qualification“ may vary, as all the circumstances of the specific case must be taken into account. Such is, *exempli causa*, the case of a strike in maritime port services, which would be far more disruptive for an island heavily dependent on such services for the provision of basic supplies than for a country that is an integral part of a continent.²⁸

The duration and extent of a strike are also important variables. For that reason, if a strike in refuse collection services were to exceed a certain duration or scale to the point of endangering the life, personal safety, or health of the population, such a service might be considered essential.²⁹

Indeed, the potential harmful effects of such a situation are evident even when viewed through the lens of a layperson. Therefore, this leads to the conclusion that a prolonged interruption of work or, better said, discontinuity in certain non-essential services that could result in „adequate“ consequences may, in some cases, warrant their treatment as essential services, even though they do not meet the strict, technical definition of the term. However, the issue is not as straightforward as it may initially appear, as the potential harm in certain cases can be a somewhat

24 *Ibid.*, para. 838, 867.

25 D. Pillay, (2012), Essential services : developing tools for minimum service agreements, *Industrial Law Journal*, 1, p. 807.

26 ILO, (1994), *Freedom of Association and Collective Bargaining*, Geneva, International Labour Office, para. 160, hereinafter: ILO (1994).

27 C. Pérez-Muñoz (2014), *o. c.*, p. 652.

28 ILO (1994), *o. c.*, para. 160.

29 ILO (2006), *o. c.*, para. 585.

questionable factor for classification – an ambiguity perhaps best illustrated by the example of the education sector.

It is not particularly uncommon for education services to be declared or treated as essential. One of the most recent examples is Argentina's Decree 340/25, which classified education as an essential service in the context of the right to strike.³⁰ Education services are also considered essential in Italy,³¹ as well as by the relevant courts in Spain,³² while in France, during strikes in nurseries and primary schools, it is required that children be supervised – though not necessarily taught.³³

Nevertheless, Pérez Muñoz argues, that the „harm-based approach“ to classifying essential services does not support the inclusion of education services within that category.³⁴ This is primarily because the harm resulting from the interruption of education is not commensurate with the potential for immediate and irreparable damage that may arise from the disruption of services such as health care. Furthermore, restricting the right to strike in the education sector entails significant costs – both for the educational system and for the rights and interests of the actors involved.³⁵

Indeed, a single day of disruption in health services (potentially endangering many lives) is not comparable to a day in which students miss school. Moreover, a sector in which there is no room to negotiate better working conditions is unlikely to attract or retain high-quality educators, ultimately disadvantaging both current and future teachers and students. It should further be noted that, whereas the risks posed by extended interruptions in refuse collection services are apparent and may justify their classification as essential, such a conclusion is less evident in the case of education services.

When it comes to education services, continuity of service does not necessarily guarantee quality. Nonetheless, a prolonged interruption of work in the education sector might cause potential long-term moral harm, as well as negatively impact the quality of life of generations of students affected by the strike. However, any assertion regarding the existence or extent of such harm must be supported by evidence, which would require objective, long-term research. In that sense, it appears that Pérez Muñoz may have a point in arguing that a harm-based approach is insufficient to justify the classification of education as an essential service (even

30 Argentina: Unions denounce new government attack on the right to strike and teacher salaries, <https://www.ei-ie.org/en/item/29936:argentina-unions-denounce-new-government-attack-on-the-right-to-strike-and-teacher-salaries>, 31. 8. 2025.

31 More on this subject in: A. Topo, (2018), *Strike in the Essential Services: Italy*, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D'Antona“, University of Catania, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3357928>, 30. 8. 2025, p. 384, hereinafter: A. Topo.

32 L. Fulton, (2023), *Minimum service levels during strikes: LRD examines the rules in Europe*, London, Labour Research Department, p. 17, hereinafter: L. Fulton.

33 *Ibid.*, p. 12.

34 C. Pérez-Muñoz, (2023), Essential services, public education workers, and the right to strike, *Political Research Quarterly*, 2, p. 565.

35 *Ibid.*, p. 566.

in the broader sense of the term). That, however, does not change the fact that the education sector is an important part of every functioning society.

Thus, it is no surprise that the CFA, when determining where the provision of minimum service may be required, draws a distinction between: (1) services the interruption of which would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population (essential services in the strict sense of the term); (2) services which are not essential in the strict sense of the term but where the extent and duration of a strike might be such as to result in an acute national crisis endangering the normal living conditions of the population; and (3) public services of fundamental importance.³⁶

In light of the discussion so far, education services appear to fall somewhere in between the second and the third category,³⁷ however, in the authors' opinion, they clearly tend toward the latter. Katsaroumpas shares this view, arguing that education, along with transport, cannot be classified as essential services, but rather as public services of fundamental importance.³⁸

To that note, the CFA has stated that "the possible long-term consequences of strikes in the teaching sector do not justify their prohibition."³⁹ However, likely taking into account the potential consequences that a prolonged disruption in certain activities within the education sector may have on the normal functioning of society, the CFA also stated that "minimum services may be established in the education sector, in full consultation with the social partners, in cases of strikes of long duration."⁴⁰ The latter is, in the author's opinion, of crucial importance in such situations, as the establishment of minimum services solely by the state or the employer can render the strike meaningless.

While the regulation of minimum service in the education sector is one way to balance the right to strike with the continuity of public services, this alone does not exhaust the legal debate. A broader and more contentious issue is whether, and under what conditions, the right to strike may be entirely prohibited in certain sectors. This raises important questions about proportionality, necessity, and the boundaries set by international labour standards. The prohibition of the right to strike, as a restrictive measure, as demonstrated, is one that a state should resort to only in exceptional cases (even when it comes to essential services *stricto sensu*)

36 ILO (2006), *o. c.*, para. 606.

37 Given the fact that nurseries and the primary education of children under the age of 10 also fall within this sector – a matter which makes the classification a bit more difficult.

38 I. Katsaroumpas, (2023), *The Strikes (Minimum Service Levels) Bill: A blatant violation of international labour standards*, <https://uklabourlawblog.com/2023/01/18/the-strikes-minimum-service-bill-a-blatant-violation-of-international-labour-standards-by-ioannis-katsaroumpas/>, 06. 09. 2025. In its practice, the CFA has also classified transport as part of this category of services. See: ILO (2006), *o. c.*, para. 621.

39 ILO (2006), *o. c.*, para. 590.

40 *Ibid.*, para. 625. The positions of principals and vice-principals in the education sector constitute a notable exception, as acknowledged in the practice of the CFA. This distinction is arguably reasonable, given that individuals in such roles are expected to represent not only their own interests or those of their colleagues, but also those of the employer. ILO (2018), *op. cit.*, para. 844.

– and specifically when ensuring a minimum level of service is not a viable alternative. However, exceptions do exist in the practice of some countries. It is therefore possible to distinguish between a *function-based* and a *status-based strike ban*, as illustrated by the example of civil servants in comparative law.⁴¹

An example of a function-based state ban can be found in the French legal system, where, depending on the specific role of a civil servant, the right to strike is prohibited for judicial officers, members of the national police, military personnel, employees of the national communications network under the Ministry of the Interior, and members of the external services of the prison administration.⁴²

A prime example of a status-based strike ban, on the other hand, can be found in Germany, where the right to strike is prohibited for all formally appointed civil servants, as a consequence of their duty of loyalty to the state – stemming from the numerous privileges associated with civil servant status.⁴³

The latter ban has led to some contentious situations. For context, it allowed for a distinction to be made between individuals working in the education sector based solely on whether they were formally appointed as civil servants or employed under an employment contract – denying the right to strike to the former, while granting it to the latter.⁴⁴ The decision of the ECHR in the *Humpert* case, which held that such a practice did not violate Article 11 of the European Convention on Human Rights, added further controversy.⁴⁵ In contrast, the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR) has encouraged the German Government to explore potential reforms and avenues through which the current system might evolve to ensure effective recognition of the right to collective bargaining for public servants who are not engaged in the administration of the State.⁴⁶

41 G. Buchholtz, (2025), *The Right to Strike in the Civil Service*, in; K. P. Sommermann, A. Krzywoń, C. Fraenkel-Haeberle (eds.), *The civil service in Europe: A research companion*, New York, Routledge, p. 859, hereinafter: G. Buchholtz. Note to the Serbian reader: in comparative labour law, it is not uncommon for civil service to be considered a subset of the broader public service. The strict distinction between the two (as defined in Serbian law) should not be seen as a universal rule, but rather as a specific feature of the Serbian legal system. In Serbia, civil servants are typically responsible for administrative, legal, and financial tasks within the state apparatus, and their employment is established through an administrative decision. In contrast, individuals working in public services (e.g., the education sector) are employed based on employment contracts and are categorized as public servants, rather than civil servants. However, this distinction does not necessarily exist in many other legal systems. In a number of European countries, public service encompasses both civil servants and other categories of public employees.

42 EPSU and ETUI, *The right to strike in the public sector: France*, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/France%20-%20Right%20to%20strike%20in%20public%20sector.pdf>, 2. 9. 2025.

43 G. Buchholtz, pp. 863–866.

44 *Ibid.*, 865.

45 ECHR, *Case of Humpert and Others v. Germany*, (Application No(s)., 59433/18, 59477/18, 59481/18, 59494/18, Court (Grand Chamber), judgment, 14. 12. 2023, <https://hudoc.echr.coe.int/eng#%7B%22itemid%22:%5B%22001-229726%22%5D%7D>}, para. 98–147.

46 Observation (CEACR) – adopted 2024, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:1310:0:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4416862,102643, 5. 9. 2025.

This is also in accordance with the practice of the CFA, according to which the right to strike may be prohibited only for public servants exercising authority in the name of the State.⁴⁷

Regardless of one's individual stance on this issue, it is ultimately safe to conclude that excessive restrictions on the right to strike may severely undermine the right to collective bargaining. Without the ability to withdraw labour, collective bargaining risks being reduced to mere "collective begging."⁴⁸

4. ESSENTIAL OR NOT? THE SERBIAN APPROACH

If one were to closely examine the Serbian Law on Strike, it becomes evident that the term „essential services“ is nowhere explicitly mentioned in its wording. Instead, the law refers to „the activities of public interest“ as well as the „activities whose interruption could endanger human life and health or cause large-scale damage due to the nature of the work“ and imposes requirements for the establishment of a „minimum work process“ in such services – without directly employing internationally recognized terminology.⁴⁹

However, this effectively means that the Serbian legal system recognizes two separate strike regimes: a *general regime* and a *special regime*. The general strike regime applies to all sectors that are non-essential in nature, while special rules on the right to strike are specifically designed for sectors considered „essential“.⁵⁰ The latter applies unless the right to strike concerns the provision of emergency medical assistance,⁵¹ the armed forces⁵² or members of Security-Information Agency,⁵³ for whom the right to strike is explicitly denied.

Members of the police forces are generally granted the right to strike under normal circumstances – however, this right is suspended during exceptional situations such as a state of war or emergency, natural disasters, or other crises and accidents that disrupt the normal course of life and endanger the safety of people and property.⁵⁴ Even when permitted, this right is subject to certain limitations, such as

47 ILO (2006), *o. c.*, para. 574.

48 E. Tucker, (2014), Can worker voice strike back? Law and the decline and uncertain future of strikes, in: A. Bogg, T. Novtiz, (eds), *Voices at work*, Oxford, Oxford University Press, pp. 455–473, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2362511, 06. 09. 2025.

49 The Law on Strike, art. 9–10.

50 The Law on Strike, art. 9–13.

51 The Law on Health Care, *Official Gazette of the Republic of Serbia*, no. 25/2019 and 92/2023 – authentic interpretation, art. 57, para. 1.

52 The Law on the Armed Forces of Serbia, *Official Gazette of RS*, nos. 116/2007, 88/2009, 101/2010 – other legislation, 10/2015, 88/2015 – Constitutional Court decision, 36/2018, 94/2019, and 74/2021 – Constitutional Court decision, art. 14, para. 5.

53 The Law on the Security-Information Agency, *Official Gazette of RS*, nos. 42/2002, 111/2009, 65/2014 – Constitutional Court decision, 66/2014, and 36/2018, art. 20, para. 2.

54 The Law on Police, *Official Gazette of RS*, no. 6/2016, 24/2018 and 87/2018, art. 170, para 1–2, hereinafter: The Law on Police.

the obligation to maintain minimum service.⁵⁵ In other words, police services are also regarded as essential.

And while the services provided by the police and armed forces are undeniably essential, a closer examination of other services that, under the relevant legislation, seemingly fall into the same category suggests that the legislator, at the time of enacting the Law on Strike in 1996, did not fully grasp the complexity of the task at hand.

For example, when referring to the activities that are, according to the wording of the Law on Strike, the activities of public interest, the lawmaker chose to enlist all of the activities classified as such – them being: electricity, water, transport, information (radio and television), PTT services, communal activities, production of basic food products, health and veterinary care, education, social care for children and social protection. Activities of special importance for defence of the state and state security (determined by the competent authority in accordance with the law), as well as the tasks necessary for the fulfilment of the state's international obligations, are also included on this list.⁵⁶

Additionally the legislator classifies activities such as chemical industry, steel industry and ferrous and non-ferrous metallurgy, as activities whose interruption could endanger human life and health or cause large-scale damage due to the nature of the work.⁵⁷

In all of these activities, there is an obligation to maintain a minimum level of service, while the prohibition of the right to strike in certain services, as discussed, is established by specific regulations. In other words, from a nomotechnical standpoint, the Law on Strike does not distinguish between services that are essential in the strict sense of the word and those that are not. Nonetheless, from a logical perspective, those services in which the right to strike is prohibited undoubtedly fall within the category of essential services *stricto sensu*.

The necessity of maintaining such an extensive list of activities subject to minimum service obligations is, however, debatable. While the CFA has acknowledged that minimum service levels may be imposed in several of these sectors, such measures are, as a rule, to be applied only when the circumstances of the case objectively require them.⁵⁸

To that end, it should be noted that the Committee on Economic, Social and Cultural Rights (CESCR), in its 2022 observations, recommended that Serbia amend the Law on Strike to narrow the definition of essential services, thereby ensuring the effective exercise of the right to strike without undue restrictions.⁵⁹ In its 2023 conclusions, the European Committee of Social Rights (ECSR) echoed this concern,

55 The Law on Police, art. 170, para. 4.

56 The Law on Strike, art. 9, para. 2–3.

57 The Law on Strike, art. 9, para. 4.

58 See for example: ILO (2018), *o. c.*, para. 886–900. The author's remark, however, is that the information sector (namely radio and television) has not proven to be of such importance in recent years, although, admittedly, this decline in significance has been largely influenced by the rise of various social media platforms.

59 *Ibid.*, para. 48.

emphasizing that the Law on Strike permits restrictions on the right to strike across an excessively broad range of sectors. According to the ECSR, such a situation is not in conformity with the Revised European Social Charter.⁶⁰

In short, such an extensive list of activities in which minimum service must always be ensured, without a case-by-case approach, and regardless of the circumstances, is not in line with international standards.⁶¹ On the other hand, the question arises as to who should determine, in each specific case, whether such an obligation is truly necessary in that particular situation. According to CFA practice, this determination should ideally be made through cooperation between social partners,⁶² however, it can also be made by a neutral body if an agreement is not reached.⁶³ The latter, however, raises the question of the actual neutrality of such a body in practice.

On the other hand, the CFA has also accepted that this determination may be made by a government decision, provided that the circumstances of the case justify such an approach.⁶⁴ However, it should also be emphasized that the CFA has stated that “it is important that the provisions regarding the minimum service to be maintained in the event of a strike in an essential service are established clearly, applied strictly, and made known to those concerned in due time.”⁶⁵

In that sense, given the underdeveloped state of social dialogue, such a list *might* be somewhat warranted, insofar as it serves to remind employees and trade unions, of their responsibility toward broader societal interests. Not only have trade unions still not managed to adapt to the post-transition context of political and trade union pluralism, but internal disagreements between unions continue to hinder their cooperation.⁶⁶ On the other hand, in many cases, they actually lack a counterpart with whom to engage in collective bargaining.⁶⁷ The employer, whether it is the state or a private actor, must be aware that the public interest cannot be used as a justification for exploitation. After all, the current state of social dialogue is not solely the result of the trade unions’ lack of capacity, since any negotiation requires at least two parties – and in this case, sometimes even more.

Ultimately, the degree of development of social dialogue in Serbia is perhaps best reflected in the number of collective agreements concluded.⁶⁸ Moreover, it is particularly concerning that no General Collective Agreement has been signed since 2011, when the previous one expired. More than a decade later, there has been no indication of any intent to initiate negotiations for a new agreement, reflecting a prolonged and systemic neglect of social dialogue at the national level.

60 ECSR, Conclusions 2023 – Serbia – Art. 6–4, 2022/def/SRB/6/4/EN.

61 ILO (2006), *o. c.*, para. 609.

62 *Ibid.*, para. 609–610.

63 *Ibid.*, para. 618.

64 *Ibid.*, para. 626.

65 *Ibid.*, para. 611.

66 More on this matter in: B. Urdarević, (2021), Ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje u Republici Srbiji, in: *Usklađivanje pravnog sistema Srbije sa standardima Evropske Unije*, Kragujevac, Pravni fakultet u Kragujevcu, pp. 99–112, hereinafter, B. Urdarević.

67 *Ibid.*

68 *Ibid.*

Undoubtedly, this factor should be seen as a distinctive element of the Serbian case. The central challenge, therefore, is to regulate the right to strike in a manner that balances the interests of all social partners, prevents excessive restrictions, and ensures better compliance with ratified international standards. Put differently, one must ask: what is the core problem with the current provisions of the Law on Strike?

The answer to that question, it appears, lies in the process of determining the extent of minimum service. Namely, according to the wording of the Law on Strike, employee participation in determining the minimum service is reduced to merely giving an opinion on the matter. The founder (i.e., the state) or the manager (depending on whether the case involves a public service/enterprise or a private-sector employer) is responsible for determining minimum service levels. The only limitation is the requirement to seek a prior, non-binding opinion from the trade union, which must be taken into account.⁶⁹ Nonetheless, this remains a vague provision, as there is no clear standard for determining whether the employer truly took the trade union's opinion into account when setting a minimum service level that ultimately does not align with it.

However, as noted by the CFA, the determination of minimum services should involve not only public authorities and relevant employers but also workers' organizations.⁷⁰ To that end, in its 2022 direct request, the CEACR emphasized the need for Serbia to revise the Law on Strike, particularly the provision permitting employers to unilaterally determine minimum service levels during industrial action⁷¹ Otherwise, the state and the employer may misuse this authority, effectively rendering the strike meaningless.⁷² In this context, it is also worth noting that the ECSR likewise concluded that employees and employers do not participate on an equal footing in determining the minimum services required during strikes – a practice that is not in conformity with the Revised European Social Charter.⁷³

Ideally, issues of this nature ought to be regulated by the terms of an existing collective agreement, as they are best addressed by the parties directly involved in the negotiation process and any potential dispute. It is also a practice that is not unheard of in comparative law, even though the degree of freedom in negotiating minimum service levels may vary.

It remains open to question whether such a practice is compatible with the Constitution of RS, which stipulates that any restriction on the right to strike must

69 The Law on Strike, art. 10.

70 ILO (2006), *o. c.*, para. 612.

71 Direct Request (CEACR) – adopted 2022, published 111st ILC session (2023), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4303526,102839,Serbia,2022.

72 The prime example of such a practice was the Regulation governing the issue of police officers' strikes, which defined the minimum service as the work of at least 90% of police officers in the organizational unit where the strike is being held, and which limited the strike duration to no more than 30 minutes. More on this matter in: R. Brković, B. Urdarević, (2023), *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*, Beograd, Službeni glasnik, pp. 314–315. On that note – even within strictly essential services, the obligation to provide minimum service does not apply to every role, since not all employee duties are considered essential. ILO (2006), *o. c.*, para. 593.

73 ECSR, Conclusions 2023 – Serbia – Art. 6–4, 2022/def/SRB/6/4/EN.

be established by law and justified by the nature or type of business activity.⁷⁴ If the constitutional provision were to be interpreted narrowly, and the concept of minimum service viewed strictly as a restriction on the right to strike, the answer would likely be negative. Things, however, can be approached from an entirely different perspective. The obligation to ensure a minimum level of service in certain sectors, as a specific restriction on the right to strike, is undoubtedly established by special legislations, as previously demonstrated. Why, then, should negotiations between social partners on the scope of minimum service not be seen as a necessary counterbalance to potential legislative overreach and the undermining of the right to strike? If viewed from this perspective, the collective agreement would not function as a means of limiting the right to strike, but rather as a tool for its protection, within the bounds set by the particular characteristics of the relevant activity or sector.

In Italy, the collective agreement is considered the primary legal instrument for defining minimum service levels, although the scope of collective bargaining on this matter is somewhat limited.⁷⁵ The first such limitation is the requirement that no more than one-third of the normal workforce may be on duty, while the second is the expectation that approximately fifty percent of the normal service be maintained – an obligation that, in some sectors, may prove insufficient.⁷⁶ The third limitation lies in the fact that minimum service levels are subject to reevaluation by the Guarantee Commission for Strikes, based on an assessment of whether the established arrangements adequately meet consumer needs.⁷⁷ However, there have been cases in which the courts determined that the Guarantee Commission for Strikes had exceeded its authority – most notably, when it imposed a mandatory 20 day interval between strikes without conducting a sufficiently thorough assessment of the specific circumstances involved.⁷⁸ And even though, granted, the named Commission is intended to be an impartial body (composed of experts in the fields of labour law, constitutional law, and industrial relations) its members are nonetheless appointed by the Parliament.⁷⁹ This raises the author's concern as to whether such a structure leaves room for excessive state intervention.⁸⁰ And while this concern may ultimately be unfounded (acknowledging that the author is not an expert in Italian industrial relations), to a non-connoisseur of Italian labour law

74 The Constitution of RS, art. 61, para. 2.

75 A. Topo, p. 385.

76 *Ibid.* 386.

77 L. Fulton, *o. c.*, p. 15.

78 *Ibid.*, p. 15. For context, one of the preconditions for a collective agreement to be considered legitimate is the inclusion of a minimum interval between a strike and any subsequent strike, as it is deemed unacceptable for an essential service to remain non-operational for an extended period of time. See: A. Topo, p. 386.

79 *Ibid.*, 387.

80 This especially given the fact that the said commission is not only authorized to impose a temporary binding regulation when the parties fail to reach an agreement or when it does not approve a proposed agreement, but also has the authority to communicate the matter to the competent administrative authority responsible for issuing an injunction on the strike. *Ibid.*, pp. 387–388.

such reevaluation may appear redundant in the public sector, where the state is already inherently involved in collective bargaining.

In France, on the other hand, a more sector-based approach is applied, whereby (for example) minimum service levels may be negotiated between transportation service providers and the state or local authorities.⁸¹ At the same time, the Swedish trade unions arguably enjoy the most extensive liberties, as the matter of essential services is largely self-regulated through autonomous collective bargaining.⁸²

Since no solution from comparative law (not even the most successful one) can be directly transplanted into another legal system, such reflections may simply serve as food for thought for the Serbian legislator, who may ultimately be guided by the idea of entrusting this matter primarily to collective bargaining. However, for such a solution to be viable, significant reforms must be undertaken to improve the state of social dialogue in Serbia, which is currently largely absent.

Of course, as with all matters that may be subject to collective bargaining, there is always the possibility of a dispute arising during negotiations on minimum service levels. In such cases, as noted by the CFA the legislation should ensure that any disagreement is settled by an independent body (rather than the relevant ministry) that enjoys the confidence of the parties concerned.⁸³ According to Serbian legislation, such a body already exists in the form of the Republic agency for peaceful settlement of labour disputes (RAPSLD), which, among other things, is also competent to handle collective labour disputes concerning minimum services.⁸⁴ As a matter of fact, the law explicitly mandates that the parties involved in disputes arising from activities subject to the obligation of maintaining minimum service, pursuant to the Law on Strike, are required to engage in the conciliation of collective labour disputes before the RAPSLD.⁸⁵

Granted, the recommendation issued by the conciliator acting on behalf of the RAPSLD is not legally binding.⁸⁶ Nonetheless, a capable conciliator will be able to identify the respective interests of the parties to the dispute and assist them in negotiating a mutually acceptable solution, which would subsequently be formalized in a written settlement agreement.⁸⁷ Such an agreement may later be incorporated as an integral part of the collective agreement.⁸⁸

81 L. Fulton, *o. c.*, p. 11.

82 See: P. Herzfeld Olsson, S. McCrystal, (2025), Balancing the right to strike and other public interests: The importance of the status of the right to strike, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2, pp. 327–330.

83 ILO (2018), *o. c.*, para. 882–884.

84 The Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes, *Official Gazette of RS*, nos. 125/2004, 104/2009, and 50/2018, art. 2, para. 1, subpara. 5a, hereinafter: The Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes.

85 The Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes, art. 18.

86 The Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes, art. 26, para. 1.

87 For more on the procedure of conciliation in Serbia, see: M. Petrović, (2022), Prednosti i mane mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova u Republici Srbiji, *Radno i socijalno pravo*, 1, pp. 171–194.

88 The Law on the Peaceful Settlement of Labour Disputes, art. 26, para. 3.

The idea of allowing social partners to define the level of minimum service through negotiations (without interfering with the list of services prescribed by law, in which such a minimum must be ensured) may not be an ideal solution, however, it could represent a small step toward the improvement of social dialogue. After all, exceptional steps are rarely feasible in practice. However, we must strive to make collective bargaining a habit, rather than just an exception to the rule.

At this moment, there are 13 special collective agreements concluded at the national level. Out of that number, only two collective agreements have been concluded in the private sector, while the remaining 11 have been concluded in the public sector.⁸⁹ Both of the collective agreements, which were concluded for the private sector, are highly contentious and questionable with regard to their legality.

The first such agreement is the Special Collective Agreement for the Road Industry of the Republic of Serbia,⁹⁰ one of the signatories of which is the Association of Road Transport Employers of the Republic of Serbia “Putar” – an association that does not hold representative status and therefore does not have the legal authority to conclude such a collective agreement.

The second is the Special Collective Agreement for the Engagement of Performing-Musical Artists and Performers in the Hospitality Sector,⁹¹ signed by the Independent Trade Union of Performing Artists and Performers of Serbia, whose right to unionize is disputable under the current legal framework, given that its members often do not hold formal employment status.⁹² Notably, this is also the only collective agreement of this kind concluded by the sole representative association of employers in Serbia – the Serbian Association of Employers.

As for collective agreements at the employer level, their exact number is unknown, since such agreements are not subject to mandatory publication. However, according to certain estimates, collective agreement coverage is declining – which is not surprising in a context where no General Collective Agreement has been concluded and where the number of special collective agreements remains modest.⁹³

The overall social, political and legal context, which is in fact the main reason behind the low level of social partnership and the current state of social dialogue, is far too complex to be examined within the scope of this paper. Nevertheless, based on the points presented above, it is more than evident that such dialogue is, for the most part, virtually non-existent.

89 Sektor za zapošljavanje, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>, 9. 9. 2025.

90 The Special Collective Agreement for the Road Industry of the Republic of Serbia, *Official Gazette of RS*, no. 14/2018.

91 The Special Collective Agreement for the Engagement of Performing-Musical Artists and Performers in the Hospitality Sector, *Official Gazette of RS*, no. 119/2023.

92 “The employees are guaranteed the freedom to organize in trade unions and engage in trade union activity which shall require no approval, pending registration.” The Labour Law, *Official Gazette of RS*, nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Decision of the Constitutional Court, 113/2017, and 95/2018 – authentic interpretation, art. 206.

93 More on this matter in: B. Urdarević, pp. 106–107.

Ultimately, if the previous negotiations and the involvement of a conciliator do not yield an agreement, the court stands ready as the final decision-maker in resolving the dispute.⁹⁴ However, this raises the question of how appropriate such an imposed solution is within the context of interest-based collective labour disputes, and to what extent it can genuinely contribute to lasting social peace.⁹⁵ Consequently, this should, in any case, constitute an exception rather than the rule, as is, after all, prescribed by the Serbian Civil Procedure Act.⁹⁶

In the end, if there is truly a genuine intention to properly regulate the issues of the right to strike and minimum service obligations (both normatively and practically), it is time for the social partners to finally “look in the mirror,” acknowledge their share of responsibility, and start acting accordingly.

5. CONCLUSION

The right to strike is a fundamental right and serves as a powerful instrument within a system inherently characterized by an imbalance between those who provide labour and those who demand it.

However, like all rights, it is not absolute and may be restricted when its exercise threatens other rights deemed essential by society.

The concept of essential services reflects the idea that certain activities are of fundamental importance to the community, and that their interruption would cause harmful consequences – thus suggesting that ensuring their continuous operation may, in some cases, outweigh the workers’ right to withdraw their labour.

This does not necessarily imply that such services must be delivered exclusively by the public sector. Rather, it suggests that the state has a role in regulating and, when necessary, intervening in their provision and delivery.

Each country approaches the right to strike in its own way, reflecting the unique social, economic, and political realities in which it operates. Thus, the classification of services as essential can differ significantly from one society to another.

A close reading of the Serbian Law on Strike reveals that the term “essential services” is not explicitly used in the text. Instead, the law refers to “activities of public interest” and “activities whose interruption could endanger human life and health or cause large-scale damage due to the nature of the work”, requiring the establishment of a minimum service in such cases.

And while all of these activities are subject to a legal obligation to maintain a minimum level of service, the prohibition of the right to strike is imposed in certain sectors through specific regulations. In other words, from a nomotechnical

94 ILO (2018), *p. c.*, para 885.

95 Further details on the judicial settlement of collective labour disputes in Serbian law are available in: P. Jovanović, (2014), *Nasledeno i sadašnje stanje kolektivnih prava zaposlenih u svetlu aktuelnih promena u radnom zakonodavstvu*, *Radno i socijalno pravo*, 1, pp. 23–24.

96 Civil Procedure Act, *Official Gazette of RS*, no. 72/2011, 49/2013 – Constitutional Court Decision, 74/2013 – Constitutional Court Decision, 55/2014, 87/2018, 18/2020, and 10/2023 – other laws.

perspective, the Law on Strike does not differentiate between services that are essential *stricto sensu* and those that are not. Nevertheless, from a logical standpoint, services in which the right to strike is explicitly prohibited (such as emergency medical assistance) clearly fall within the category of essential services *stricto sensu*.

The necessity of maintaining such an extensive list of activities subject to minimum service obligations is, however, debatable. Nevertheless, given the underdeveloped state of social dialogue in Serbia, such a list may be somewhat justified, as this factor represents a distinctive feature of the Serbian context – even though it does not fully comply with international standards.

What, however, seems to be at the heart of the issue is the process by which the extent of minimum service is determined, as the role of the trade union is reduced to providing a prior, non-binding opinion that “must” be taken into account. The word “must” is emphasized because this provision is vague, as there is no clear standard for assessing whether the employer or the state genuinely considered the trade union’s opinion when establishing the minimum service level, especially when it does not align with that opinion.

Accordingly, the position taken in this paper is that the legal obligation to ensure a minimum level of service in certain sectors (which clearly constitutes a restriction on the right to strike) should be complemented by negotiations between social partners regarding the scope of that minimum, as a necessary counterbalance to potential legislative overreach and the weakening of the right to strike.

Such a solution would have the potential to acknowledge the current state of social dialogue in Serbia, protect the interests of users of services essential for the normal functioning of society, and also impose an obligation on the state and employers to act as parties that must listen and engage, rather than solely dictate. The idea of allowing social partners to determine the level of minimum service through negotiations (without altering the legally prescribed list of services for which such minimums must be ensured) may not be a perfect solution. Nevertheless, it could represent a small step forward in improving social dialogue. After all, sweeping changes are rarely achievable in practice. Still, it is essential to make collective bargaining a regular practice rather than an occasional exception.

Ideally, all matters concerning the scope of minimum services should be subject to agreement, whether reached through direct negotiations (i.e., without the involvement of other actors) or with the assistance of a conciliator from the RAPSLOD.

In the end, if there is truly a genuine intention to properly regulate the right to strike and minimum service obligations (both in theory and in practice) everything ultimately depends on the will of the social partners. It is time for them to finally recognize their role, acknowledge their share of responsibility, and start acting accordingly.

BIBLIOGRAPHY

Brković R., Urdarević B., (2023), *Radno pravo sa elementima socijalnog prava*, Beograd, Službeni glasnik.

- Buchholtz G., (2025), The Right to Strike in the Civil Service, in; K. P. Sommermann, A. Krzywoń, C. Fraenkel-Haeberle (eds.), *The civil service in Europe: A research companion*, New York, Routledge, pp. 856–869.
- Edgerton W., (1951), The strikes in Ramses III'S twenty-ninth year, *Journal of Near Eastern Studies*, 3, pp. 137–145.
- EPSU and ETUI, The right to strike in the public sector: France, <https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/France%20-%20Right%20to%20strike%20in%20public%20sector.pdf>, 2. 9. 2025.
- Fulton L., (2023), *Minimum service levels during strikes: LRD examines the rules in Europe*, London, Labour Research Department.
- Gourevitch A., (2018), The right to strike: A radical view, *American Political Science Review*, 4, pp. 905–917.
- Grzebyk P., (2016) Justifications of the right to strike: from the rule of force to the rule of law, *Hungarian Labour Law E-Journal*, 2, pp. 44–61.
- Herzfeld Olsson P., McCrystal S., (2025), Balancing the right to strike and other public interests: The importance of the status of the right to strike, *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 2, pp. 315–341.
- ILO, (1994), *Freedom of Association and Collective Bargaining*, Geneva, International Labour Office.
- ILO, (2006), *Freedom of Association: Digest of decisions and principles of the Freedom of Association Committee of the Governing Body of the ILO*, Geneva, International Labour Office, Fifth (revised) edition.
- ILO, (2018), *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, Geneva, International Labour Office, 6th edition.
- Jovanović P., (2014), Nasleđeno i sadašnje stanje kolektivnih prava zaposlenih u svetlu aktuelnih promena u radnom zakonodavstvu, *Radno i socijalno pravo*, 1, pp. 1–28.
- Katsaroumpas I., (2023), *The Strikes (Minimum Service Levels) Bill: A blatant violation of international labour standards*, <https://uklabourlawblog.com/2023/01/18/the-strikes-minimum-service-bill-a-blatant-violation-of-international-labour-standards-by-ioannis-katsaroumpas/>, 6. 9. 2025.
- Misailović J., (2022), Pravo na štrajk – derivat evolucije ljudskih prava, in: *Zaštita ljudskih prava i sloboda u svetlu međunarodnih i nacionalnih standarda*, Kosovska Mitrovica, Pravni fakultet Univerziteta u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici, pp. 149–172.
- Morris G., (1983), The regulation of industrial action in essential services, *Industrial Law Journal*, 1, pp. 69–83.
- Pérez-Muñoz C., (2014), Essential services, workers' freedom, and distributive justice, *Social Theory and Practice*, 4, pp. 649–672.
- Pérez-Muñoz C., (2023), Essential services, public education workers, and the right to strike, *Political Research Quarterly*, 2, pp. 565–577.
- Petrović, M., (2022), Prednosti i mane mirnog rešavanja kolektivnih radnih sporova u Republici Srbiji, *Radno i socijalno pravo*, 1, pp. 171–194.

- Pillay D., (2012), Essential services : developing tools for minimum service agreements, *Industrial Law Journal*, 1, pp. 801–820.
- Reljanović M., (2019), *Alternativno radno zakonodavstvo*, Beograd, Rosa Luxemburg Stiftung Southeast Europe.
- Servais, J. M., (2010), ILO law and the rights to strike, *The Canadian Labour and Employment Law Journal*, 2, pp. 147–163.
- Topo A., (2018), *Strike in the Essential Services: Italy*, Centre for the Study of European Labour Law „Massimo D’Antona”, University of Catania, available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=3357928>, 30. 8. 2025.
- Tucker E., (2014), Can worker voice strike back? Law and the decline and uncertain future of strikes, in: A. Bogg, T. Novtiz, (eds.), *Voices at work*, Oxford, Oxford University Press, pp. 455–473, available at: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2362511, 6. 9. 2025.
- Urdarević B., (2021), Ostvarivanje prava na kolektivno pregovaranje u Republici Srbiji, in: *Usklađivanje pravnog sistema Srbije sa standardima Evropske Unije*, Kragujevac, Pravni fakultet u Kragujevcu, pp. 99–112.

Legal sources

OUN

International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, *Official Gazette of the SFRY*, no. 7/71.

ILO

International Labour Organization, Convention No. 87 on Freedom of Association and Protection of the Right to Organize, *Official Gazette of the FPRY – International Treaties and Other Agreements*, no. 8/58.

CEACR

Direct Request (CEACR) – adopted 2022, published 111st ILC session (2023), https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P11110_COUNTRY_ID,P11110_COUNTRY_NAME,P11110_COMMENT_YEAR:4303526,102839,Serbia,2022.

Observation (CEACR) – adopted 2024, https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID,P13100_COUNTRY_ID:4416862,102643,5.9.2025.

COE

The European Convention on Human Rights, *Official Gazette of the SUSM – International Agreements*, no. 9/2003, 5/2005 and 7/2005 – corr. and *Official Gazette of RS – International Agreements*, no. 12/2010 and 10/2015.

The Revised European Social Charter, *Official Gazette of RS – International Agreements*, no. 42/09.

ECHR

The European Court of Human Rights, Case of *Enerji Iapi-Iol Sen v. Turkey*, (Application No 68959/01), judgment, Strasbourg, 21. 4. 2009, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22002-1589%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22002-1589%22])}.

European Court of Human rights, *Case of Humpert and Others v. Germany*, (Application No(s)., 59433/18, 59477/18, 59481/18, 59494/18, Court (Grand Chamber), judgment, 14. 12. 2023, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:\[%22001-229726%22\]](https://hudoc.echr.coe.int/eng#%22itemid%22:[%22001-229726%22])}.

ECSR

ECSR, Conclusions 2023 – Serbia – Art. 6-4, 2022/def/SRB/6/4/EN.

Serbian legal sources

The Constitution of the Republic of Serbia, *Official Gazette of RS*, no. 98/2006 and 115/2021.

Civil Procedure Act, *Official Gazette of RS*, no. 72/2011, 49/2013 – Constitutional Court Decision, 74/2013 – Constitutional Court Decision, 55/2014, 87/2018, 18/2020, and 10/2023 – other laws.

The Labour Law, *Official Gazette of RS*, nos. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Decision of the Constitutional Court, 113/2017, and 95/2018 – authentic interpretation.

The Law on Health Care, *Official Gazette of the Republic of Serbia*, no. 25/2019 and 92/2023 – authentic interpretation.

The Law on Police, *Official Gazette of RS*, no. 6/2016, 24/2018 and 87/2018.

The Law on Strike, *Official Gazette of FRY*, no. 29/96 and *Official Gazette of RS*, no. 101/2005 – other law, and 103/2012 – decision of the Constitutional Court.

The Law on the Armed Forces of Serbia, *Official Gazette of RS*, nos. 116/2007, 88/2009, 101/2010 – other legislation, 10/2015, 88/2015 – Constitutional Court decision, 36/2018, 94/2019, and 74/2021 – Constitutional Court decision.

The Law on the Peaceful Settlement of Labor Disputes, *Official Gazette of RS*, nos. 125/2004, 104/2009, and 50/2018.

The Law on the Security-Information Agency, *Official Gazette of RS*, nos. 42/2002, 111/2009, 65/2014 – Constitutional Court decision, 66/2014, and 36/2018.

The Special Collective Agreement for the Engagement of Performing-Musical Artists and Performers in the Hospitality Sector, *Official Gazette of RS*, no. 119/2023.

The Special Collective Agreement for the Road Industry of the Republic of Serbia, *Official Gazette of RS*, no. 14/2018.

Constitutional Court

The Decision of the Constitutional Court, *Official Gazette of RS*, no. 103/2012.

Internet sources

- Argentina: Unions denounce new government attack on the right to strike and teacher salaries, <https://www.ei-ie.org/en/item/29936:argentina-unions-denounce-new-government-attack-on-the-right-to-strike-and-teacher-salaries>, 31. 8. 2025.
- Sektor za zapošljavanje, <https://www.minrzs.gov.rs/sr/registri/sektor-za-rad-i-zaposljavanje>, 9. 9. 2025.
- The Right to Strike in International law amid Legal Challenges: Exploring Alternatives to ILO Convention No. 87, <https://www.ejiltalk.org/the-right-to-strike-in-international-law-amid-legal-challenges-exploring-alternatives-to-ilo-convention-no-87/>, 10. 9. 2025.

Dr Mila Petrović

Docent, Pravni fakultet Univerziteta Union u Beogradu

ŠTA JE ZAISTA OD JAVNOG INTERESA? PREISPITIVANJE PRAVA NA ŠTRAJK U DELATNOSTIMA OD JAVNOG INTERESA U SRBIJI

Sažetak

Iako je pravo na štrajk osnovno pravo ono, kao i sva prava, nije apsolutno i može biti ograničeno kada njegovo ostvarivanje ugrožava druga prava koja društvo smatra suštinski važnim. Pojam 'esencijalnih' delatnosti stoga odražava ideju da su određene aktivnosti od takvog fundamentalnog značaja da njihovo neprekidno funkcionisanje, u nekim slučajevima, može imati prednost u odnosu na pravo radnika da obustave rad.

Sama klasifikacija usluga kao esencijalnih značajno varira između različitih društava, u zavisnosti od njihovih jedinstvenih socijalnih, ekonomskih i političkih okolnosti. Shodno tome, ovaj rad ima za cilj da ispita kriterijume prema kojima se neka usluga smatra esencijalnom u određenom društvu i da analizira izazove povezane sa primenom tog koncepta u Srbiji.

Ukoliko se odredbe srpskog Zakona o štrajku pažljivo čitaju, postaje jasno da se termin tzv. esencijalnih delatnosti u tekstu zakona eksplicitno ne upotrebljava. Umesto toga, zakon se poziva na 'delatnosti od javnog interesa' i 'delatnosti čiji bi prekid rada po prirodi posla mogao da ugrozi život i zdravlje ljudi ili da nanese štetu velikih razmera', i u tim slučajevima zahteva uspostavljanje minimuma procesa rada.

I dok su sve ove delatnosti predmet zakonske obaveze održavanja minimuma procesa rada, zabrana prava na štrajk se u određenim sektorima uvodi posebnim propisima. Drugim rečima, sa nomotehničke tačke gledišta, Zakon o štrajku ne pravi razliku između delatnosti koje su esencijalne stricto sensu i onih koje to nisu. Ipak, sa logičkog stanovišta, delatnosti u kojima je pravo na štrajk

eksplicitno zabranjeno (kao što je to slučaj sa hitnom medicinskom pomoći) očigledno spadaju u kategoriju esencijalnih delatnosti u strogom smislu te reči.

Iako je važeća lista aktivnosti koje podležu obavezi obezbeđivanja minimuma procesa rada, kako je propisano Zakonom o štrajku, nesumnjivo preobimna i podložna kritikama, postavlja se pitanje njene opravdanosti. Ovo jer je izrazit nedostatak socijalnog dijaloga upravo i karakteristična odlika srpskog konteksta koji, čini se, treba uvažiti (čak i ako takav pristup nije u potpunosti u skladu sa međunarodnim standardima).

U tom smislu, zakonska obaveza da se u određenim sektorima obezbedi minimum procesa rada (što očigledno predstavlja ograničenje prava na štrajk) trebalo bi da bude uravnotežena pregovorima između socijalnih partnera o obimu takvog minimuma. Drugim rečima, zaposleni, odnosno, sindikat, moraju imati pravo glasa u pogledu obima i vrste posla koji je podoban da se definiše kao minimum procesa rada. Drugačije rešenje svakako vodi potencijalnim zloupotrebama i obesmišljavanju prava na štrajk.

Takvo rešenje imalo bi potencijal da uvaži trenutno stanje socijalnog dijaloga u Srbiji, zaštiti interese korisnika usluga koje su od javnog interesa, ali i da nametne obavezu državi i poslodavcima da deluju kao strane koje moraju da slušaju i učestvuju u dijalogu, a ne da isključivo nameću odluke. Ideja da se socijalnim partnerima omogući da putem pregovora određuju nivo minimuma procesa rada (bez promene zakonski propisane liste delatnosti za koje takav minimum mora biti obezbeđen) definitivno nije savršeno rešenje. Ipak, sveobuhvatne promene retko su izvodljive u praksi.

U idealnim uslovima, sva pitanja u vezi sa obimom minimuma procesa rada trebalo bi da budu predmet dogovora, bilo da se do njega dođe direktnim pregovorima (bez učešća drugih aktera) ili uz pomoć miritelja Republičke agencije za mirno rešavanje radnih sporova.

Drugim rečima, ukoliko zaista postoji iskrena namera da se pravo na štrajk i obaveza obezbeđivanja minimuma procesa rada adekvatno urede (kako u teoriji, tako i u praksi), to podrazumeva i dobru volju i odgovarajuće postupanje socijalnih partnera.

Ključne reči: *pravo na štrajk, javni interes, delatnosti od javnog interesa, minimum procesa rada, Srbija*

Др Ива Тошић**

Доцент, Правни факултет Универзитета Унион у Београду

COMPLIANCE OFFICER КАО СТАЛНО ЗАПОСЛЕНИ – ЗА И ПРОТИВ

Апстракт: Пословање компанија је у модерном пословном окружењу изложено бројним ризицима. У складу с тим, а и ради доследне примене начела законитости пословања, све већи број компанија усвојавља посебну функцију – функцију праћења усклађености пословања (*compliance function*). Када су у питању компаније које су изложене великом броју ризика, попут оних у финансијском сектору, донека је и регулатива која усвојавља основе за имплементацију ове функције у систем управљања. Имајући у виду наведено, ставља се питање да ли би лице које обавља ову функцију требало да буде запослено у компанији с њим радним временом, које су вредности а које мане таквој ангажовања, или се може ангажовати спољни стручњак у некој другој форми рада, у складу с потребама компаније.

У првом делу рада ауторка настоји да укаже на њојам и значај функције праћења усклађености пословања, с обзиром на то да је то полазна основа за анализу начина на који ће компанија то лице ангажовати. Затим у другом делу рада настоји да укаже на вредности и недостатке у случају њеновог ангажовања као запосленог с њим радним временом. Имајући у виду прејреке које се у том случају могу јавити указује се на могућности ангажовања *compliance officer*а у једној новој, флексибилнијој форми рада – привремени менаџер.

Кључне речи: усклађено пословање, стално запослени, привремени менаџер, систем управљања, искуство, пословни ујед

1. УВОД

Усклађеност пословања и, у складу с тим, успостављање посебне функције *compliance officer*-а последњих година привлачи посебну пажњу иако је

* Рај примљен: 28. 7. 2025.

Рај прихваћен: 10. 8. 2025,

** Имејл: iva_tosic@hotmail.com. ORCID - 0000-0002-9786-0757.

начело законитости пословања одувек једно од основних начела пословања компанија. Стога, можемо закључити да није реч о некој новој обавези, већ се само указује на значај овог начела тако што се предвиђа обавеза или могућност успостављања посебне функције, која би компанијама олакшала његову доследну примену. Имајући у виду да се од појединих компанија, посебно оних које послују на финансијском тржишту, захтева успостављање посебне функције, односно ангажовање лица задуженог за усклађеност пословања, важно је анализирати начин на који би компаније могле да испуне ту обавезу. У том аспекту треба нагласити да постоје различите форме ангажовања ових лица, при чему правни односи који се успостављају у тим формама стварају различит сплет права, обавеза и одговорности за субјекте тих односа.¹ Једна од опција јесте ангажовање лица као стално запосленог или, код већих компанија које су изложене великом броју различитих ризика, чак и формирање читавог одељења унутар компаније. На овај начин ангажује се лице које поседује одговарајућа знања и испуњава услове у погледу искуства и пословног угледа² за обављање ове функције и које континуирано прати прописе и омогућава компанији усклађивање с њима. Осим тога, ово лице тежи томе да компанија послује у складу са етичким стандардима, на фер и одржив начин, да одржава добру пословну репутацију и поверење клијената. Из тога произлази да се оно фокусира на транспарентност, заштиту потрошача, као и проактивно увођење запослених у значај усклађености. То подразумева да буде упознат с позитивним прописима, онима који су у фази доношења, као и с њиховим могућим утицајем на компанију и њено пословање. Има обавезу да обезбеди да сви запослени поступају у складу с регулаторним оквиром, али и интернима акти-ма.³ Осим тога, закони понекад могу деловати апстрактно, па и неразумљиво великом броју запослених, те је задатак овог лица да пронађе најбољи начин за увођење пракси које ће осигурати законито пословање компаније. Образовање и саветовање како запослених, тако и чланова управе имају посебан значај, јер у већини случајева до повреда долази услед непознавања, најчешће нових и понекад нејасних прописа.

Имајући у виду одговорност коју ова функција са собом носи, као најбоље решење намеће се ангажовање лица, ако не и целог одељења унутар компаније ради обављања ових послова. Ипак, треба имати у виду да на тржишту послују и мање компаније, којима ангажовање лица за усклађеност пословања као стално запосленог може бити значајно финансијско оптерећење, те се поставља питање да ли би неки вид издвајања ове функције (*outsourcing*) омогућио да испуне ту обавезу без превеликих издатака. Циљ рада јесте управо да анализира зашто је важно успостављање ове функције чак и у оним компанијама

1 М. Мицковић, „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“, *Радно и социјално право*, 1/2023, стр. 334.

2 *Fit and proper*

3 Видети J. Weber, D. M., Wasieleski, „Corporate Ethics and Compliance Programs: A Report, Analysis and Critique“, *Journal of Business Ethics*, 4/2012, Vol. 112, No. 4, стр. 613.

које немају законску обавезу, али и да се утврде предности и мане ангажовања *compliance officer*-а као стално запосленог лица. Да бисмо били у могућности да то представимо, осврнућемо се и на могућност ангажовања лица за усклађеност пословања као привременог менаџера уз анализу изазова, али и предности које овај вид ангажмана носи са собом.

2. ПОЈАМ И ЗНАЧАЈ *COMPLIANCE OFFICER*-а

Да бисмо могли да одговоримо на питање на који начин треба организовати функцију праћења усклађености, односно да разумемо предности и мане ангажовања *compliance officer*-а као стално запосленог, потребно је да најпре разумемо који су њена улога и значај. Успостављање посебне функције за усклађеност пословања која је у обавези да континуирано надгледа бројне законе, прописе, регулаторне захтеве и унутрашње политике има за циљ спречавање и минимизирање ризика због непоштовања прописа, као и ризика од губитка репутације.⁴ Циљ је рад на развијању свести о одговорности да би се допринело очувању и развоју добре пословне репутације друштва и обезбедило стабилно пословање. На овај начин омогућава се да пословање компаније буде усклађено са законским прописима и да се у складу с њима понашају њени органи и сви запослени, што је одраз добре културе корпоративног управљања.⁵ Функција праћења усклађености претпоставља спремност свих у компанији на усаглашавање са законским прописима и не треба да се ограничава само на носиоце ове функције.⁶ Показало се да свест и култура запослених када је у питању усклађеност пословања није на задовољавајућем нивоу. Запослени треба да буду подстакнути да доносе одлуке у складу са законом, што се уједно класификује као „исправно“.⁷ Из тих разлога инострана пракса налаже регулаторима да осим законитости пословања испитују исправност појединих облика понашања иако су правно дозвољена.⁸

Ситуације у којима се након криза и афера доноси строга регулатива указују на мањак превентивног деловања, односно мањак свести о начину на који се спроводи одрживо пословање. Из тог разлога, модерно корпоративно управљање нема за једини циљ пословања стицање профита, већ одрживост пословања на дуги рок које се базира на фер односима између учесника и на

4 „Compliance Excellence in the Insurance Industry“, Accenture, 3, https://www.accenture.com/t00010101t000000__w___/it-it/_acnmedia/pdf-43/accenture-compliance-excellence-insurance-industry.pdf, 1. 9. 2025.

5 За више в.: Y. Olalere, „Corporate Governance: The Role of Management and Other Stakeholders in Good Governance“, *Journal of Insurance and Financial Management*, 2021, pp. 1–7.

6 P. Hauser, „Растући значај функције законитости пословања на примеру аустријске економије осигурања“, *Европска ревија за право осигурања*, 2/2014, стр. 7.

7 T. Schneider, *Tools of Effective Compliance – Proven Measures for Compliance Officers*, Springer, 2023, 167.

8 М. Тањевић, „Комплајнс функција – статус и перспектива“, *Банкарство*, 1/2018, стр. 124.

поверењу. На овај начин омогућава се дугорочно пословање усклађено с највишим етичким принципа, а тиме и профитабилност пословања. С обзиром на очекиване користи које остварују компаније са ефикасним програмима усклађености, дизајн таквих програма треба посматрати као инвестициону одлуку компанија које теже максимизирању вредности.⁹

Compliance функција треба да утврди, примени и одржава одговарајуће механизме и активности да би се дефинисала и одржавала етичка корпоративна култура, обезбедило да друштво прати и има адекватне процедуре, процесе и контроле и обезбедило да запослени извештавају о запажањима, недостацима, потенцијалним или стварним недостацима у вези са интерним процедурама, законским обавезама или етичким питањима.¹⁰

Функција праћења усклађености мора бити део свеукупне културе пословања друштва,¹¹ да би друштво могло бити конкурентно на тржишту, да би очувало своју репутацију и интегритет, али и поверење код својих запослених и клијената. Као додатно питање поставља се и питање како организовати ову функцију, да ли је неопходно да компанија запосли лице које ће је обављати или је довољно да по потреби ангажује спољног стручњака. Уколико заступамо став да то треба да буде стално запослено лице, поставља се питање да ли је могуће неком већ запосленом доделити и обављање ове функције. На који год начин да се ова функција успостави, битно је нагласити да иако она треба да представља неизоставни део структуре друштва, усклађеност пословања не може бити у надлежности искључиво једне особе или функције. Уколико би усклађеност или контрола над усклађеношћу пословања била одговорност искључиво лица које обавља ову функцију, ризик усклађености би се у пракси повећавао уместо да се смањује. Значај ове функције огледа се управо у олакшавању спровођења ове обавезе друштва свим запосленима и члановима управе, и то од стране лица која имају посебна знања и искуства.

Контрола која се спроводи ради остваривања „усклађеног пословања“ представља много више од формалног праћења скупа правила. Њена суштина је у томе да се промовишу одређене вредности у пословању, које се фокусирају на поверење које се успоставља код корисника услуга, као главног принципа пословања.¹² Уколико је у друштву успостављена култура усклађености пословања, то клијентима шаље поруку о озбиљности и доброј организационој структури и улива сигурност у рад друштва. Репутациони ризик је водећи покретач функције усклађености. Уколико друштво поседује прецизан, ефикасан

9 J. Armour, J. Gordon, G. Min, „Taking Compliance Seriously“, *Yale Journal on Regulation*, Vol. 37/1, 2020, pp. 17–18.

10 International association of Insurance supervisors, „Insurance Core Principles and Common Framework for the Supervision of Internationally Active Insurance Groups“, principle 8.5.6, pp. 89–90.

11 Deloitte, *The changing role of compliance*, str. 9, <https://www.deloitte.com/ie/en/Industries/financial-services/research/the-changing-role-of-compliance.html>, 25. 8. 2025.

12 V. S. Khanna, „Compliance as costs and benefits“, *The Cambridge handbook of Compliance*, 2021, p. 15.

програм праћења усклађености пословања, то указује на то да је то главни приоритет у пословању друштва,¹³ као и посвећеност пословању на прави начин и по највишим етичким стандардима. Корисници теже да послују с друштвима која деле њихове вредности и принципе усклађености пословања, који им из тих разлога уливају поверење.¹⁴

Усклађеност пословања представља начин размишљања и треба да буде уплетена у све активности и процесе унутар компаније, као и да буде поштована од стране сваког запосленог.¹⁵ Добра култура праћења усклађености може позитивно утицати на пословање друштва на више начина, који пре свега укључују низак организациони, индивидуални и репутациони ризик, веће самопоуздање запослених током обављања посла, привлачење, задржавање, али и ангажовање нових запослених, уз побољшање транспарентности која омогућава боље доношење одлука.¹⁶ Ефикасан програм усклађености пословања указује на стручност компаније у погледу познавања прописа, што такође утиче на њену репутацију и однос клијената према друштву, тако да и из овога директно произлази чињеница да је усклађеност пословања један од највећих индикатора поверења у пословање компаније и механизам заштите њене репутације.

Имајући у виду све предности и значај оваквог пословања, треба анализирати на који начин организовати ову функцију, односно које су то предности и мане у ангажовању *compliance officer*-а као стално запосленог, као и да ли постоји неко алтернативно решење.

3. COMPLIANCE OFFICER КАО СТАЛНО ЗАПОСЛЕНИ

Ангажовање *compliance officer*-а као стално запосленог има изузетан значај за веће компаније и оне које су изложене великом броју ризика.¹⁷ Пример за то су компаније које раде у финансијском сектору где је ова функција предвиђена као једна од кључних функција у друштву и често се формира у виду посебног одељења. Имајући у виду да је у финансијском сектору ова функција детаљно регулисана, то нам може послужити као полазна основа

13 Основни принцип контроле усклађености пословања јесте очување интегритета и репутације друштва. Ради остварења тог циља неопходно је да све организационе јединице, органи и запослени поштују законске и друге прописе.

14 И. Тошић, „Усклађеност и контрола усклађености пословања у акционарским друштвима за осигурање у српском праву и по концепту Солвентност II“, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2023, стр. 85.

15 J. S. Nelson, „Compliance as Management“, *The Cambridge handbook of Compliance*, 2021, p. 106.

16 M. K. Jain, „Regulatory and Supervisory Expectations on Compliance Function in Banks“, *RBI Bulletin*, 2019, p. 89.

17 Начело пропорционалности, односно узимање у обзир природе, обима и сложености ризика којима је друштво изложено.

за анализу ових лица као стално запослених. Ако анализирамо одредбе ових директива, оне омогућавају комбиновање различитих кључних функција код мањих и мање сложених друштава (осим интерне ревизије),¹⁸ као и могућност издвајања (*outsourcing*) ових функција из друштва.¹⁹ Стога, када имамо у виду да је реч о компанијама које су изложене великом броју ризика, а регулатива им пружа могућност да на различите начине успоставе ову функцију или да је чак издвоје из друштва, не постоји ниједна препрека у том погледу када су у питању мање компаније. Из наведеног можемо закључити да у пракси постоје три модалитета ангажовања ових лица унутар компаније:

- ангажовање лица или чак целог одељења које би обављало ову функцију;
- организовање функције усклађености пословања заједно с неком другом функцијом или организационим делом у друштву;
- издвајање ове функције из друштва, односно ангажовање спољног стручњака.

У том аспекту важно је и да прописи у области рада омогуће успостављање радних односа у складу са економским, социјалним и културним условима, а за то је важно адекватно конципирање прописа.²⁰

Ипак, морамо нагласити да у пракси већина компанија које послују у финансијском сектору има успостављено посебно одељење за усклађеност пословања или је оно евентуално организовано заједно с правним одељењем. Изузетно, уколико се јави потреба за неким стручњаком посебних квалификација, ангажују га привремено за потребе ситуације у којој се налазе. Предност оваквог организовања функције јесте у томе што компанија ангажује лица која константно прате прописе, процедуре, регулишу интерне акте и усклађују их с важећим прописима, врше обуке запослених у погледу усклађености пословања. Међутим, с друге стране, проблем је што када су у питању мање компаније, то може бити финансијски превелико оптерећење за њих, а осим тога, посебно је важно имати у виду профил ризичности компаније, те у том смислу анализирати начин организовања ове функције. Није само величина компаније та која одређује потребу за посебним одељењем усклађености, већ и чињеница да многим компанијама стално запослен службеник за усклађеност није потребан, јер се не суочавају непрекидно с ризицима усклађености. Осим тога, уколико би дошло до издвајања функције, компанија би била у могућности да по потреби ангажује стручњака одговарајућих квалификација у зависности од ризика којима је у том тренутку изложена или регулативе

18 На пример, Директива Солвентност II за осигуравајућа друштва предвиђа могућност да једна особа или организациона јединица обавља више од једне функције, уз изузетак функције интерне ревизије, Directive 2009/138/EC of the European Parliament and of the Council of 25 November 2009 on the taking-up and pursuit of the business of Insurance and Reinsurance (Solvency II), Official Journal of the European Union, 2009 (Солвентност II), рецитал 32.

19 На пример, Солвентност II, члан 49.

20 Ж. Мирјанић, „Новине у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, 1/2016, стр. 40.

коју треба да имплементира. Реч је о лицима која имају велико искуство, јер се неретко крећу са истих позиција из једне у другу компанију, а осим тога, мање су ограничени устаљеним навикама компаније што доприноси њиховој објективности у раду.²¹

Ангажовањем овог лица као стално запосленог омогућава се да ову функцију обавља неко ко познаје пословање компаније, ко је упознат са свим њеним производима и услугама, процедурама, ко познаје програм усклађености и све ризике којима је компаније изложена, односно има континуитет у раду на тој позицији баш у конкретној компанији. Са аспекта лица које обавља ову функцију предност сталног запослења је у томе што се на њега примењују све заштитне одредбе радног права.

Пракса ангажовања лица задуженог за усклађеност пословања постоји у неким европским правним системима, углавном оним који се сматрају зачетницима ове функције. Претпоставља се да је функција праћења усклађености пословања настала у 19. веку у Сједињеним Америчким Државама. С друге стране, први покушај регулисања забележен је у Великој Британији у 17. веку, у покушају да се постигне усклађеност ради ограничавања непоштених пракси брокера и акционара. У Великој Британији функција праћења усклађености уско је повезана с дужностима и одговорностима директора. Због тога није изненађујуће што је Закон о предузећима (Companies Act) основни извор за регулисање правног статуса лица које обавља ову функцију. У складу са овим законом позиција било ког службеника не разликује се од позиције директора. Осим тога, правни статус секретара компаније уско је повезан с правним статусом лица задуженог за праћење усклађености пословања.²² Анализа правног статуса *compliance officer*-а у Великој Британији доводи до закључка да секретар предузећа, као лице задужено за усклађеност пословања у ширем смислу, има статус запосленог према Закону о запошљавању (Employment Rights Act 1996). То значи да је потпуно заштићен правима и заштитом коју пружа овај закон и други закони који се односе на статус запосленог. Иако постоје предности у ангажовању лица задуженог за усклађеност пословања као стално запосленог, преношење његових дужности на секретара компаније може представљати превелики терет за запосленог који већ има велики број одговорности унутар компаније.²³

С друге стране, још један правни систем који детаљно регулише ову функцију јесте систем Републике Немачке. Немачки законодавац је укључио захтеве за усклађеност и функцију усклађености у Немачки закон о трговању хартијама

21 Ј. Мисаиловић, „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2025, стр. 395.

22 Институт за сертификоване секретаре и администраторе навео је да је једна од кључних дужности секретара предузећа „обезбеђивање усклађености са корпоративним законима, регулативама и статутом предузећа, као и саветовање одбора директора“, што су све главне дужности *compliance officer*-а.

23 I. Tošić, J. Misailović, „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, 2/2023, str. 424.

од вредности²⁴ и Правилник о спровођењу трговине хартијама од вредности.²⁵ Слично решењу у Великој Британији, позиција *compliance officer*-а уско је повезана са одговорностима управног одбора с обзиром на то да према Немачком кодексу корпоративног управљања управо управни одбор успоставља одговарајући систем управљања усклађеношћу и његова одговорност између осталог обухвата и обавезу да осигура усклађеност. Да би се ублажила одговорност чланова одбора, задаци усклађености могу бити поверени лицима која поседују потребне квалификације. Немачки закон регулише именовање службеника за усклађеност као сталну, ефикасну и независну функцију усклађености.²⁶ Као резултат тога, службеник за усклађеност најчешће се сматра запосленим са свим припадајућим правима и обавезама.²⁷ Одговорности и задужења лица задуженог за усклађеност пословања проистичу из специфичног описа радног места у уговору о раду, инструкција које даје послодавац или специфичних задатака које му делегира управни одбор.²⁸ Имајући у виду да је лице које обавља ову функцију високопозиционирани службеник, може бити спорно да ли њихова независност представља препреку да буду сматрани запосленима. У том погледу, немачки Савезни суд за рад (*BAG*) навео је да је уобичајено да запослени са високим дужностима и одговорностима буду независни.²⁹ Стога, у том погледу, не постоји препрека да службеници за усклађеност имају статус запосленог по немачком закону.

Наведена два решења указују на то да је у развијеним правним системима лице задужено за усклађеност пословања често лице запослено с пуним радним временом у компанији. Међутим, када посматрамо неке слабије развијене земље и правне системе, с неразвијеним тржиштем, где послује већи број мањих компанија, то може бити превелико оптерећење. Осим тога, као идеја може се јавити нешто слично решењу из Велике Британије, односно да се неком већ постојећем запосленом доделе и обавезе које се односе на усклађеност пословања. У овом случају препрека може бити преоптерећење тог лица, односно немогућност да функцију праћења усклађености обавља уз своје већ постојеће радне обавезе. Додатни проблем је чињеница да уколико компанија размишља о ангажовању *compliance officer*-а на овај начин, мора међу запосленима да има лице са одговарајућим стручним квалификацијама за обављање те функције.

24 Wertpapierhandelsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 9. September 1998 (BGBl. I S. 2708), das zuletzt durch Artikel 56 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist, §32, §87 and §88.

25 Wertpapierdienstleistungs-Verhaltens- und Organisationsverordnung vom 17. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3566), die zuletzt durch Artikel 57 des Gesetzes vom 10. August 2021 (BGBl. I S. 3436) geändert worden ist.

26 K. Kanzenbach, *The Model of the Corporate Compliance Officer*, Peter Lang, Berlin, 2020, p. 160.

27 Bürgerliches Gesetzbuch in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I S. 42, 2909; 2003 I S. 738), das zuletzt durch Artikel 2 des Gesetzes vom 21. Dezember 2021 (BGBl. I S. 5252) geändert worden ist, Art. 611(1).

28 K. Kanzenbach, *o. c.*, pp. 472–473.

29 BAG, 5 AZR 123/92, Judgment of 9 June 1993; BAG, 7 AZR 31/91, Judgment of 13 November 1991.

Имајући у виду високе захтеве који се постављају када су у питању услови везани за искуство и пословни углед, очекивано је да ће оваква могућност бити ограничена на мали број компанија. Сматра се да ову функцију најбоље могу обављати лица која имају искуство у различитим другим областима и на различитим позицијама у оквиру своје организације, као и да су раније обављали послове који се односе на области људских ресурса, права, финансија, интерне ревизије и других одељења код својих актуелних послодаваца.³⁰ Компанија би у принципу могла да уложи у образовање и усавршавање запосленог за обављање тих послова у друштву, али, имајући у виду да је главна препрека за ангажовање новог запосленог само за послове усклађености углавном финансијске природе, а улагања овог типа захтевају одређена новчана средства, ни ово решење се не чини најадекватнијим. Управо како би се превазишле све наведене препреке, анализираћемо могућност да се ово лице ангажује у некој од нових форми рада, да се издвоји из компаније, односно ангажује посебан стручњак у складу с конкретним потребама друштва. Издвајање функције често је решење за компаније које желе да смање трошкове обуке и улагања у управљање људским ресурсима,³¹ док се каријера спољних стручњака заснива на акумулацији знања кроз рад у различитим организацијама.³²

4. *OUTSOURCING* КАО ОПЦИЈА

У савременој пословној клими која се динамично мења, компаније се све чешће суочавају са захтевним изазовима и комплексним задацима на тржишту рада. Због тога расте потреба за разноврсним кадровским профилима, већом флексибилношћу и управљачким вештинама које често недостају редовно запосленима. Један од таквих изазова је и успостављање функције праћења усклађености. Иако ова функција може на дугачак рок значајно да побољша позицију компаније на тржишту и поверење корисника у њен рад, те на тај начин омогући и профитабилност пословања, иницијално може представљати терет за мање компаније. Решење за овакву ситуацију компаније могу пронаћи у издвајању ове функције (*outsourcing*),³³ тачније у концепту привременог управљања – улога менаџера као висококвалификованог стручњака, који компанијама, у ограниченом и прецизно дефинисаном временском оквиру, пружа управљачке услуге и преузима одговорност за руковођење.³⁴ У ширем

30 М. Krambia-Kapardis, I. Stylianou, S. Demetriou, „Contextualizing Compliance Officers (CO) and its State of Practice“, *Business and Society Review*, 2014, p. 6.

31 Т. Li, „Compliance Management and Compliance Training in China“, *Compliance Elliance Journal*, 3/2017, p. 74.

32 Љ. Ковачевић, *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, 2021, стр. 104.

33 Р. Amato, „Compliance in the Insurance Sector“, *International In-house Counsel Journal*, 14/2011, pp. 4–6.

34 М. Minto, „Interim Manager as a Value Generator“, *Jornal of Medicin Marketing*, Vol. 6, No. 2/2006, pp. 151–152.

смислу може се посматрати као облик рада у којем компанија ангажује радника привремено и за одређену сврху. Дакле, привремени менаџер омогућава компанијама да флексибилно користе његове вештине без икаквих дугорочних обавеза.³⁵ Имајући у виду препреке за његово ангажовање на пуно радно време, ово може бити адекватно решење за компаније којима је потребан стручњак за обављање функције праћења усклађености пословања. Такође, ово може бити значајно и за компаније које су у почетној фази увођења ове функције у своје пословање.³⁶ Једна од предности за компанију приликом ангажовања привременог менаџера ради обављања послова везаних за усклађеност пословања јесте могућност да се брже оствари профитабилан резултат за компанију, уз уштеду времена потребног за обуку неког од запослених или пролазак кроз процес запошљавања. Међутим, то може лако утицати на то да се привремени менаџери, с обзиром на основ ангажовања, изопште из заштитних одредаба радног права, посебно јер су руководеће улоге у компанији сличније онима које уживају директори него запослени. То посебно када говоримо о функцији праћења управљања која се сматра једном од кључних функција система управљања. У прилог њеном значају говори чињеница да су услови у погледу искуства и пословног угледа које мора да испуњава ово лице у финансијском сектору изједначени са условима предвиђеним за чланове управе друштва.³⁷ Управо због тога је значајна и чињеница да се професионална каријера привремених менаџера заснива на акумулацији знања кроз рад у различитим организацијама, те на тај начин стичу потребно искуство да би могли да обављају ову функцију. Лице које такву функцију обавља у различитим организацијама, треба да испуњава услове у погледу искуства, поготово што то искуство стиче у већем броју компанија, изложеним различитим пословним изазовима и ризицима, те у том смислу може бити драгоцено за компанију која се налази у изазовима везаним за усклађеност пословања. Ипак, врло је важно проценити знање и искуство привременог менаџера пре него што буде постављен на функцију, односно утврдити да ли су искуство и знање која је претходно стекао прилагођени потребама конкретног друштва. Да би био ангажован за обављање функције усклађености, мора да испуни две групе услова: објективне (професионалне квалификације и одређено искуство) и субјективне (етичко понашање и интегритет).

35 Н. Dźwigoł, „Interim Management as a New Approach to the Company Management“, *Review of Business and Economics Studies*, Vol. 8, No. 1/2020, p. 20.

36 I. Tošić, J. Misailović, o. c., p. 426.

37 На пример, Директива Солвентност II за осигуравајућа друштва предвиђа наведене услове у члану 42:

„Друштва за осигурање и друштва за осигурање осигуравају да све особе које ефикасно управљају друштвом или имају друге кључне функције у сваком тренутку испуњавају следеће захтеве:

(а) њихове стручне квалификације, знање и искуство примерени су да омогуће управљање пажњом доброг стручњака (искуство);

(б) имају добар углед и интегритет (пословни углед), Солвентност II, члан 42.

Од њега се очекује да поседује све вештине потребне за испуњавање својих обавеза на професионалан и непристрасан начин. Да би се придржавао наведених обавеза, треба да поседује компетенцију, мотивацију, да учествује у програмима континуираног образовања, као и да одржава блиске односе са сарадницима са циљем очувања и ширења знања и вештина, што је изузетно значајно у стратешким припремама предузећа за излазак на међународно тржиште или одређене иновације.³⁸ Привремени менаџмент се посебно користи у ситуацијама када се компанија налази пред неким изазовима, попут економске и финансијске кризе, у ситуацијама потешкоћа у пословању или у случају реорганизације.³⁹ На тај начин, уместо традиционалног запослења, успоставља се краткорочни однос између лица које обавља функцију праћења усклађености као привремени менаџер компаније.⁴⁰ Када је у питању начин ангажовања привремених менаџера пракса познаје још неке модалитете – уговор о раду на одређено време, слично другим стручњацима које компанија повремено ангажује (нпр. правни саветник). Осим тога, потреба за његовим ангажовањем може се превазићи и упућивањем запосленог преко агенције за привремено запошљавање. Компанија се може одлучити и за ангажовање специјализованог друштва које пружа услуге пословног менаџмента, при чему не постоји уговорни однос између корисничке компаније и самог привременог менаџера.

Издвајање функције из самог друштва омогућава и превазилажење евентуалног сукоба интереса, што је изузетно важно код функције праћења усклађености пословања. Морамо имати у виду да иако је дошло до брзог развоја ове функције последњих година, ипак је реч о једној релативно младој функцији, посебно у мање развијеним земљама. У том смислу важно је напоменути да постоји ограничен број лица који су стручни за обављање ових послова. Управо могућност да један исти привремени менаџер обавља ову функцију у више компанија даје могућност да се тај проблем превазиђе. Овај вид управљања користи се често и у стратешким припремама компанија за улазак на међународно тржиште или увођење иновација, јер омогућава ангажовање стручњака са посебним вештинама када нема могућности за њихово трајно запошљавање.

Мане ангажовања привременог менаџера односе се на кратко трајање уговора, односно може се десити да су захтеви у погледу усклађености преамбициозни да би се решили у том року (најчешће од шест до девет месеци). Иако се ово чини као финансијски боље решење јер га компанија ангажује по потреби, важно је напоменути да су накнаде за рад привремених менаџера високе будући да је реч о стручњацима високих квалификација и искуства. Додатан изазов, поготово имајући у виду честу промену регулативе, јесте да проблем постављен пред

38 I. Tošić, J. Misailović, *о. с.*, p. 428.

39 Љ. Ковачевић, *о. с.*, стр. 104.

40 I., Rybnikova, „Interim Management. Analyse einer atypischen Beschäftigungsform für Führungskräfte“, *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 24(3)/2010, p. 316.

привременог менаџера не буде уклоњен након истека уговора, или да се убрзо јави потреба за његовим поновним ангажовањем, а да компанија нема могућност за продужетак уговора или ангажовање новог привременог менаџера.⁴¹ Додатан изазов за компаније могу бити високе накнаде за рад, односно потенцијални трошкови samozapošljavanja за привремене менаџере.

Предност за лице које обавља функцију праћења усклађености јесте што му флексибилност привременог управљања омогућава да ради за више компанија. Ипак, с друге стране, више је изложен ризику незапослености имајући у виду да привремени менаџери закључују уговоре са одређеним временским трајањем (најчешће неколико месеци), те се могу наћи у ситуацији да одређени период буду без ангажовања.⁴²

5. ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Пословање компанија у тренутном пословном окружењу захтева успостављање нових функција и организационих јединица, а једна од њих је свакако функција праћења усклађености. Као што смо видели, компаније могу остварити тај захтев на три начина: ангажовањем посебног лица или одељења, додељивањем тих овлашћења неком од запослених или ангажовањем спољног стручњака. Важно је напоменути да једно не искључује друго, односно могуће је да компаније истовремено примене и више начина организовања ове функције. То се може спровести тако што би унутар компаније постојало лице задужено за усклађеност пословања, а у другим одељењима тзв. сарадници за усклађеност пословања, или тако што би се поред њега по потреби ангажовали стручњаци за поједине области које ова функција обухвата. Треба имати у виду да се регулатива често мења и обухвата различите области пословања, те се не може увек од једног лица очекивати да има толико свеобухватно знање. Из претходно наведеног могли смо да утврдимо да је за компанију предност ангажовања *compliance officer*-а као стално запосленог у томе што континуирано има подршку за остваривање усклађеног пословања, и то од лица које има одговарајуће знање и искуство, као и добар пословни углед. Осим тога, реч је о лицу које познаје пословање конкретне компаније, ризике којима је изложена, производе и услуге које пружа, може да утврди потребу за обуком и саветовањем запослених и чланова управе. На тај начин може остварити одговорно пословање, добру пословну репутацију, поверење клијената што последично утиче и на профитабилност пословања. За запосленог предност је у томе што се смањује ризик од незапослености за разлику од ангажовања по потреби, као и што се на њега примењују све заштитне одредбе радног права. Ипак, морамо напоменути да овај вид ангажовања може бити изазован за мање компаније и оне код којих су ризици пословања нижи, те се

41 J. Мисаиловић, о. с., стр. 395.

42 *Ibid.*, стр. 397.

као адекватно решење намеће ангажовање лица које ову функцију обавља у форми привременог менаџера. У раду је указано на све предности, али и недостатке које овај вид ангажовања носи. Као најмање заступљено решење наводи се оно у којем би се та обавеза доделила неком од запослених, прво јер би то могло да буде превелико оптерећење за њих, уз постојеће радне задатке, а осим тога, није лако наћи запосленог који испуњава квалификације потребне за обављање ове функције. Имајући све наведено у виду, можемо закључити да с обзиром на то да је реч о једној од кључних функција, треба тежити томе да се унутар компаније ангажује лице за обављање ове функције или код већих компанија са сложенијим изазовима у пословању чак и читава одељења која чине стручњаци различитих квалификација и профила. С друге стране, очекивано је да мање компаније исти циљ могу остварити и ангажовањем спољног стручњака у складу са својим потребама и ризицима којима су изложене. На тај начин компанија може испунити захтеве у погледу усклађености пословања, а у земљама где још увек не постоји велики број лица са потребним знањем и искуством омогућава се већем броју компанија да користе њихово знање и искуство.

ЛИТЕРАТУРА

- Accenture, „Compliance Excellence in the Insurance Industry“, https://www.accenture.com/t00010101t000000__w_/it-it/_acnmedia/pdf-43/accenture-compliance-excellence-insurance-industry.pdf.
- Amato, P., „Compliance in the Insurance Sector“, *International In-house Counsel Journal*, 14/2011.
- Armour, J., Gordon, J., Min, G., „Taking Compliance Seriously“, *Yale Journal on Regulation*, Vol. 37/1, 2020.
- Deloitte, The changing role of compliance, <https://www.deloitte.com/ie/en/Industries/financial-services/research/the-changing-role-of-compliance.html>.
- Dźwigoł, H., „Interim Management as a New Approach to the Company Management“, *Review of Business and Economics Studies*, Vol. 8, No. 1/2020.
- Hauser, P., „Растући значај функције законитости пословања на примеру аустријске економије осигурања“, *Евројска ревија за йраво осйурања*, 2/2014.
- International association of Insurance supervisors, „Insurance Core Principles and Common Framework for the Supervision of Internationally Active Insurance Groups“.
- Jain, M. K., „Regulatory and Supervisory Expectations on Compliance Function in Banks“, *RBI Bulletin*, 2019.
- Kanzenbach, K., *The Model of the Corporate Compliance Officer*, Peter Lang, Berlin, 2020.
- Khanna, V. S., „Compliance as costs and benefits“, *The Cambridge handbook of Compliance*, 2021.
- Krambia-Kapardis, M., Stylianiou, I., Demetriou, S., „Contextualizing Compliance Officers (CO) and its State of Practice“, *Business and Society Review*, 2014.

- Ковачевић, Љ., *Заснивање радног односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021.
- Li, T., „Compliance Management and Compliance Training in China“, *Compliance Elliance Journal*, 3/2017.
- Minto, M., „Interim Manager as a Value Generator“, *Jorunal of Medicin Marketing*, Vol. 6, No. 2/2006.
- Мирјанић, Ж., „Новине у радном законодавству“, *Радно и социјално право*, 1/2016.
- Мисаиловић, Ј., „Уређивање рада за другог – од стандардног радног односа до нових облика рада“, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2025.
- Мицовић, М., „Заштита основних права запослених – између идеала и стварности“, *Радно и социјално право*, 1/2023.
- Nelson, J. S., „Compliance as Managment“, *The Cambridge Handbook of Compliance*, 2021.
- Olalere, Y., „Corporate Governance: The Role of Management and Other Stakeholders in Good Governance“, *Journal of Insurance and Financial Management*, 2021.
- Rybnikova, I., „Interim Management. Analyse einer atypischen Beschäftigungsform für Führungskräfte“, *Zeitschrift für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 24(3)/2010.
- Schneider, T., *Tools of Effective Compliance – Proven Measures for Compliance Officers*, Springe, 2023.
- Tošić, I., Misailović, J., „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, 2/2023
- Тањевић, М., „Комплајнс функција – статус и перспектива“, *Банкарство*, 1/2018.
- Тошић, И., „Усклађеност и контрола усклађености пословања у акционарским друштвима за осигурање у српском праву и по концепту Солвентност II“, докторска дисертација, Правни факултет Универзитета у Београду, 2023.
- Weber, J., Wasieleski, D. M., „Corporate Ethics and Compliance Programs: A Report, Analysis and Critique“, *Journal of Business Ethics*, 4/2012, Vol. 112, No. 4.

Iva Tošić, Ph.D.

Assistant Professor, School of Law, Union University in Belgrade

COMPLIANCE OFFICER AS A FULL-TIME EMPLOYEE – PROS AND CONS

Summary

In the modern business environment, companies are exposed to numerous risks. In line with this, and for the purpose of consistent application of the principle of legality in business, an increasing number of companies are establishing a special function – the compliance function. When it comes to companies that

are exposed to a large number of risks, such as those in the financial sector, regulations have been adopted that provide the basis for implementing this function within the management system. Bearing this in mind, the question arises as to whether the person performing this function should be employed within the company, what the advantages and disadvantages of such an engagement are, or whether an external expert may be engaged under another form of work, depending on the company's needs.

In the first part of the paper, the author seeks to highlight the concept and significance of the compliance function, as this represents the starting point for analyzing the manner in which a company may engage such a person. In the second part, the author examines the advantages and shortcomings in the case of their full-time employment. Considering the obstacles that may arise in this scenario, attention is drawn to the possibility of engaging a compliance officer under a new, flexible form of work – as an interim manager.

Keywords: *compliance, full-time employee, interim manager, management system, fit and proper*

Прејледни научни чланак*
doi: 10.56461/rrsp2501_09

Др Јована Рајић Ђалић**

Научна сарадница у Институту за упоредно право у Београду

Александар Михајловић***

Истраживач сарадник у Институту за упоредно право у Београду

ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА НА РАДУ: У ЗАПОШЉАВАЊУ, ПРИЛИКОМ НАПРЕДОВАЊА И У ПОГЛЕДУ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА – ОПШТИ ОСВРТ****

Апстракт: *Рад ипужа ойшћи осврћи на ћему дискриминације жена на иржишћу рада, иочев од заснивања радној односа, иреко најредовања до ирсејанка радној односа. Како је реч о комћлесној ћеми чије ипроучавање захћева досћиа иросћора, аућори рада иокушали су да скрену иажњу и ирикажу основне ипроблеме с којима се жене на иржишћу рада сусрећу и да иредложе иоћеницијална решења. Корисћећи нормативни метод, аућори иолазе са сћановишћиа да неједнакостии на иржишћу рада иредсћављају један од нивоа родних неједнакостии у друшћиву, и даље иприсућних иод ућицајем родних и друћих сћереоийшћиа, оснажених неједнакостиима у сфери нейлаћеној кућној рада и брие о иородици. Циљ овој рада јесте да ипужи краћак осврћи на ипроблеме дискриминације жена у свећу рада, корисћећи релеванћину досћиућину лићераћуру, као део концићића дискриминације жена у друшћиву.*

* Рад иримљен: 26. 8. 2025.

Рад иприхваћен: 2. 9. 2025.

** Имејл: j.rajic@iup.rs ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4658-3451>

*** Имејл: a.mihajlovic@iup.rs ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8309-7896>

**** Овај рад настао је као резултат истраживања у оквиру пројекта „Прилагођавање правног оквира друштвеним и технолошким променама с посебним освртом на регулисање вештачке интелигенције“ који у 2025. спроводи Институт за упоредно право уз финансијску подршку Министарства науке, технолошког развоја и иновација (евиденциони број: 451-03-136/2025-03/200049 од 4. 2. 2025).

Др Јована Рајић Ђалић је Одлуком Научног већа Института за упоредно право број 554 од 25. 8. 2025. именована за ментора Александру Марјановићу, М. А., истраживачу сараднику Института за упоредно право и докторанду Правног факултета Универзитета у Нишу. Овај рад је један од резултата менторства с наведеним кандидатом.

Кључне речи: дискриминација, жене, зайошљавање, најредовање, ошказ ујовора о раду

1. УВОД

Истраживање о дискриминацији жена на тржишту рада није могуће отпочети без сагледавања института који су повезани или нераскидиво везани за појам дискриминације¹ жена на тржишту рада. Иако се жене сусрећу с дискриминацијом у многим друштвеним сферама, она највише долази до изражаја у свету рада, с обзиром на то да већина своју егзистенцију црпе управо кроз обављање рада, а плаћеност је елемент који диференцира радни од других односа.² Најпре ваља споменути институт посебне заштите жена, које су препознате као осетљива категорија, те заједно с малолетницима и особама с инвалидитетом уживају посебан степен заштите у складу са Уставом и Законом о раду.³ Додатни ниво заштите жене уживају како због пола, тако и због своје репродуктивне улоге у друштву,⁴ и ова заштита предвиђена је од заснивања радног односа па до престанка уговора о раду. Свакако, посебна заштита жена не може бити схваћена без разумевања принципа родне равноправности⁵ у светлу традиционалног концепта родних улога, где мајци припада улога неговатељице деце и одраслих чланова породице и одржавања домаћинства, а оцу улога издржаваоца породице (*breadwinner*). Родни стереотипи посебно су погодовали одржавању

- 1 О различитим врстама дискриминације прочитати у: М. Kuzminac, „Analysis of indirect and associative discrimination in employment from the european union law perspective“, *Strani pravni život*, год. LXVIII, бр. 1/2024, стр. 15–24.
- 2 Дискриминација и неравноправност нису заобишли ни институт брачног уговора, који је и установљен с циљем да се дискриминација избегне. О дискриминацији слабије уговорне стране која је најчешће на страни жена у закључивању и извршењу уговора више видети у: Bogdana Stjepanović, „The Principle of Autonomy of the Will and the Marriage contract“, *Collection of papers 'Legal gaps and the completeness of the law'*, East Sarajevo 2024, стр. 251–270. Законска претпоставка заједничке имовине у браку крије још једну потенцијално дискриминаторну могућност. Наиме, у позитивном породичном законодавству једино је имовина стечена радом у трајању заједнице живота у браку окарактерисана као заједничка имовина супружника, док су приходи од посебне имовине изузети из заједничке имовине. Више видети у: Богдана Стјепановић, *Заједничка имовина супружника у Породичном закону и Преднацрту Грађанског законика Србије, Актуелна ишћања савременој законодавства са Савјетовања иравника (Актуелна ишћања савременој законодавства)*, 2–6. јун 2019, Будва, стр. 199–211.
- 3 Устав, „Службени гласник РС“, бр. 98/06, 115/21, члан 66; Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење, чл. 84 и 89.
- 4 С. Kollonay-Lehoczky, „The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex“ (ed. Bruun, N., Lörcher, K., Schömann, I., Clauwaert, S.), *The European Social Charter and The Employment Relation* (358–380), Oregon: Hart Publishing Oxford/Portland, 2017, стр. 14.
- 5 У вези с тим ваља указати на друге врсте одсуства које регулишу упоредна права у складу са овим принципом а на темељима репродуктивног здравља жене. Више прочитати у: М. Reljanović, J. Rajić Čalić, „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, год., LXVIII, бр. 1/2024, стр. 1–14.

оваких родних улога, због чега је улога мајки виђена кроз *a priori* родитељску улогу. Зато не чуди да се „жртвени матријархат“ који спомиње Благојевић Хјусон тек недавно почео мењати, уз свест да мајке не желе да жртвују свој живот због деце.⁶ Оваква родно обликована улога мушкараца и жена у друштву била је камен спотицања жена приликом изласка на тржиште рада, што је довело до дискриминације у свим фазама рада, почев од заснивања радног односа.

Једно од решења за превазилажење дискриминације жене на тржишту рада модерна друштва виде у успостављању баланса између породичног и професионалног живота, кроз укључивање очева у одгајање деце и поделу обавеза у домаћинству. С тим циљем, први пут је на нивоу директиве препозната потреба да се регулише очинско одсуство, као корак ка жељеном балансу.⁷ Како је проценат очева који се користе овим одсуством на нивоу Европске уније релативно низак,⁸ као и број очева који се правом на одсуство ради неге детета користи у Србији,⁹ може се закључити да је поред очинског одсуства потребно предвидети читав низ мера која ће подстаћи радну активност жена, уз истовремено повећање броја рођене деце.¹⁰ Зато се слажемо с Гверо да се решење овог проблема не може тражити само у креирању радноправних института, већ да треба осмислити мрежу инструмената која подразумева и оне из система социјалне и дејче заштите, здравствене заштите, образовања.¹¹ Ово тим пре ако узмемо у

-
- 6 М. Благојевић Хјусон, *Родни барометар у Србији: развој и свакодневни животи*, Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2011, стр. 105.
- 7 J. Rajić Ćalić, „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, br. 27(1), стр. 71–86.
- 8 Према последњим подацима, само 10% очева у Европској унији користи се овим правом. Цитирано према: Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg 2019, стр. 10.
- 9 Што се Србије тиче, само у 0,5% порођаја очеви су се користили правом на очинско одсуство. За више прочитати: J. Ćikić, T. Jovanović, A. Bilinović Rajačić, M. Mijatov Ladičorbić, A. Dragin, K. Košić, *Paid parental leave in Serbia: the gender perspective*, *Studia Universitatis Babeş – Bolyai Sociologia*, 69(1), 2024, стр. 118.
- 10 Дobar пример у овом светлу може бити француско право. Чини се да су Французи открили рецепт за постизање високе радне активности жена и високог нивоа рађања деце кроз развој установа за бригу о деци, што укључује доступност, ниске трошкове и квалитет, регулисање флексибилног радног времена и родитељског одсуства које се плаћа из породичног фонда као мера равнотеже између посла и приватног живота и заједничке родитељске одговорности која укључује учешће очева у родитељству. Горе наведено је добар пример посвећености државе регулисању важних питања као што је политика рађања, почевши од успостављања посебног буџета за породичну политику, породичних заједница, званичних партнера државе у креирању породичне политике, где је већина породица чланова, као и раног уписа у предшколске установе које су бесплатне. Постоје и додатни облици подршке равнотежи између посла и приватног живота као што су пореске олакшице за запослене родитеље и стварање запослења које је прилагођено породицама, јер компаније финансијски учествују у породичном фонду сматрајући то делом друштвене одговорности и добрих економских перформанси. Више прочитати у: M. Thérèse Letablier, „Why France has high fertility: The impact of policies supporting parents“, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 7, No. 2, 2008.
- 11 С. Гверо, „Право на одсуство са рада ради бриге о дјетету – неопходност измјене нормативног приступа“, *Право и љривреда*, бр. 1–3, 2019, стр. 143.

обзир податак Републичког завода за статистику да жене у Србији проведу више од четири сата у току радног дана у кућним пословима, а мушкарци непуних сат времена.¹² Овај податак говори у прилог тези да неравноправност између мушкараца и жена почиње већ из куће, те да дискриминација на тржишту рада представља само продужено трајање ове неравноправности, која резултира немогућношћу да се успостави баланс између пословног живота и оног изван посла, који не подразумева само породични живот, већ и слободно време.¹³

Дискриминација жена на тржишту и даље је присутна, како у српском друштву, тако и у упоредном праву. Бављење овом тематиком не губи на значају, о чему сведочи и последњи извештај Поверенице за заштиту равноправности за 2024. који је доступан јавности.¹⁴ Ово из разлога што је највећи број притужби у поменутој години поднет по основу пола и брачног статуса, чиме је настављена пракса из претходних година када је највећи број притужби такође био по овом основу. Од 179 притужби, чак 161 притужбу поднеле су жене. Повереница је у свом извештају прецизирала да је по основу пола и брачног стања највише притужби било у процесу запошљавања, приликом напредовања, као и приликом враћања на посао након коришћења породичног одсуства и одсуства ради неге детета.¹⁵ Овај податак говори у прилог чињеници да проблем дискриминације жене бар у Србији има дуг пут до решења, те да тренутни правни механизми нису довољни да би утицали на смањење дискриминације жена на тржишту рада.

Рад започиње осветљавањем значаја успостављања равноправности између мушкараца и жена у породичној сфери која је повезана с професионалном активношћу жена, и уз општи осврт на дискриминацију у радном односу, те указивањем на дискриминаторно поступање према женама приликом заснивања радног односа, напредовања и отказа уговора о раду, те закључује сумирањем изложеног и потенцијалним решењима.

2. ПАР УВОДНИХ РЕЧИ О ДИСКРИМИНАЦИЈИ У РАДНОМ ОДНОСУ

У радноправном смислу, забрана дискриминације представља забрану разликовања у односу на услове запошљавања и избор кандидата за обављање одређеног посла, услове рада и сва права из радног односа, образовање, усавршавање и оспособљавање, напредовање на раду као и у случају отказивања уговора о раду.¹⁶ У том смислу, Устав Републике Србије предвиђа да су „пред

12 Републички завод за статистику, *Коришћење времена у Републици Србији, 2021/2022*, Београд, 2024, стр. 49.

13 J. Krings Bettina, L. Nierling, M. Pedaci, M. Piersanti, *Working time, gender and work-life balance, Work changes in work*, WORKS project, European Commission 2009, стр. 41.

14 Повереник за заштиту равноправности, *Редован јодични извештај Повереника за заштитиу равноправности за 2024. јодину*, Београд, 2025, стр. 111.

15 *Ibid.*, стр. 122.

16 Закон о раду, члан 20.

уставом и законом сви једнаки“ и да је „збрањена свака дискриминација, непосредна или посредна, по било ком основу, а нарочито по основу расе, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости, психичког или физичког инвалидитета“.¹⁷ Поменута уставна и законска прокламација домаћег законодавца није новина у упоредном праву, али и поред јасне забране дискриминације, неједнако неоправдано третирање жена на тржишту рада не престаје и изнова отвара нова питања. Једно од њих свакако се односи на родне стереотипе који не изостају у готово свим друштвима, што снажно утиче на егзистирање дискриминације по основу пола. Уз то, рођење детета представља додатни терет за жену, како због породичних дужности, тако и због брачног и породичног основа дискриминације. Тако жене неретко имају проблем да се прикључе тржишту рада у већој мери него мушкарци, а највећи број њих као разлог за то наводи бригу о породици.¹⁸ С правом се у теорији указује на то да овакво „двоструко радно ангажовање жена“ представља изазов са запослене жене, посебно имајући у виду да се њихов рад код куће потцењује, вредност подизања деце обезвређује и не схвата значај учешћа жена на тржишту рада.¹⁹ Посебно се указује на двоструку сегрегацију младих жена, што због њихових година, што због родне припадности, што их ставља у неједнак положај у односу на мушкарце истог узраста.²⁰ Положај младих жена зато је многоструко сложен, а проблеми се често свде на дилему да ли се посветити послу и каријери или материнству,²¹ услед неадекватних правних механизма за усклађивање породичних и професионалних дужности. Наставак рада посвећен је конкретним облицима дискриминације у процесу запошљавања, напредовања и приликом престанка радног односа.

3. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА У ПРОЦЕСУ ЗАПОШЉАВАЊА

Иако Закон о раду прокламује да је збрањена дискриминација у односу на услове за запошљавање и избор кандидата за запослење, сведочимо постојању неоправданог неједнаког третирања у свим фазама заснивања радног односа, почев од поступка заснивања. Жене, заједно с Ромима, припадницима ЛЦБТ-а

17 Устав РС, члан 21.

18 Ј. Пантовић, С. Брадаш, К. Петовар, *Положај жена на тржишту рада*, Фондација центар за демократију, Београд, 2017, стр. 9.

19 Љ. Ковачевић, „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент равноправног запошљавања: прилог дискусији о нацрту Закона о родној равноправности“, *Радно и социјално право*, 1/2018, стр. 99.

20 Ј. Рајић Ђалић, „Посебна радноправна заштита осетљивих категорија запослених – ratio legis, легитимни циљеви и инструменти заштите“, докторска дисертација (необјављена), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023, стр. 190.

21 Више о овоме: Ankica Šobot, „Understanding the gender dimension of low fertility: employment and childbearing in Europe“, *Stanovništvo*, 59(2), 2021, стр. 43–63.

и особама са инвалидитетом представљају групе кандидата за запослење које су највише дискриминисане у процесу запошљавања.²² То уједно потврђује и претходно поменути извештај Поверенице за родну равноправност за 2024, који спомиње да се већ „традиционално“ највећи број притужби подноси по основу пола, брачног или породичног статуса.²³

Иако се дискриминација не дешава само на пољу радних односа, она се чини најизраженија управо у свету рада, што треба повезати са специфичношћу самог радног односа и плаћеношћу као обележјем. Не можемо а да не истакнемо важност једнаке доступности слободних послова, без које не бисмо могли говорити о слободи рада, а последично ни о слободи занимања и запослења који без овог елемента немају смисао.²⁴ У том светлу, једнака доступност слободних доступних радних места свима на једнак начин подразумева обавештавање заинтересованих кандидата о слободним местима код послодавца, те право на жалбу на одлуку послодавца о избору кандидата за запослење, јер висок степен незапослених лица доприноси постојању дискриминације, поготову осетљивих категорија у радном односу, попут жена.²⁵

Кузминац потцртава дискрепанцију између норми и праксе по питању забране дискриминације, указујући на то да стереотипи још увек обликују дискриминаторну праксу у процесу запошљавања кандидата за запослење у погледу брачног и породичног статуса.²⁶ Дискриминација по овим основима традиционално се везује за жене и њихове *a priori* заступљености у породичним дужностима, и поред покушаја да очеви буду више укључени у одгајање деце и последично у расподели кућних послова.²⁷ Чини се да разматрање дискриминације по основу пола није могуће одвојити од дискриминације по основу брачног и породичног статуса, у светлу сазнања да су жене традиционално биле носиоци обавеза које се тичу одгајање деце и кућних послова. Како оснивање породице и одгајање деце повлаче и одређена одсуства с рада, последично и извесне поремећаје у раду послодавца, не изненађује закључак да се идеалним радницима не могу сматрати запослени родитељи који савесно испуњавају родитељске дужности.²⁸

22 Повереник за заштиту равноправности, *Дискриминација на њржишију рада*, Београд, 2019, стр. 11.

23 Повереник за заштиту равноправности, *Редован јодишињи извештај Повереника за заштитију равнојравности за 2024. јодину, о. с.*, стр. 122.

24 Љ. Ковачевић, *Заснивање радној односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2021, стр. 982.

25 *Ibidem*.

26 М. Кузминац, „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, *Ујореднојравни изазови у савременом јраву in теторијат Сџефан Андоновић* (ур. Јована Рајић Ђалић), Београд, 2023, стр. 302–303.

27 Ј. Рајић Ђалић, „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, бр. 27(1), стр. 71–86.

28 Љ. Ковачевић, У. Новаковић, „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и јривреда*, 7–9/2018, стр. 435.

Разраду прокламације о забрани дискриминације законодавац започиње забраном да се заснивање радног односа услови тестом на трудноћу, осим у оним ситуацијама када је посреди такав посао чије обављање носи са собом ризик по здравље жене и детета, што је утврђено од стране надлежног здравственог органа.²⁹ Надаље, Закон садржи и одредбу којом забрањује послодавцу да од кандидата захтева податке у вези с породичним, односно брачним статусом и планирањем породице.³⁰ С обзиром на заступљену дискриминацију по основу пола, брачног и породичног статуса у процесу запошљавања, сматрамо оправданим став проф. Ковачевић да је ову одредбу Закона о раду потребно прецизирати с циљем недвосмислене забране послодавцу да захтева податке који се односе на трудноћу и планирање породице.³¹ Одредити јасне границе у погледу прикупљања података од кандидата за запослење чини се посебно важно у процесу запошљавања, посебно када су подаци о брачном и породичном основу у питању.³² Због тога је важно да и Закон о заштити података о личности садржи више прокламација када је реч о осетљивим подацима који се прикупљају од стране кандидата за запослење од онога што закон тренутно прописује.³³ Међутим, Закон о заштити података о личности не садржи ништа више од општих начела која се тичу заштите података о личности, док Закон о раду пропушта да регулише ово важно питање, ослањајући се на одредбе које се тичу права увида у документа која садрже личне податке запослених, брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља запослени, као и право на исправљање нетачних података.³⁴ Закон о заштити података о личности, такође, није посветио потребну пажњу уређивању података о личности у процесу запошљавања и на раду јер се упућује на пропис који регулише радне односе и неодређено прокламује да „ако закон који уређује рад и запошљавање или колективни уговор садрже одредбе о заштити података о личности, морају се прописати и посебне мере заштите достојанства личности, легитимних интереса и основних права

29 Закон о раду, члан 26. став 3.

30 Закон о раду, члан 26. став 2.

31 Љ. Ковачевић, Заснивање радног односа, *о. с.*, стр. 975.

32 Више о брачном и породичном основу као основу дискриминације у процесу запошљавања прочитати у : J. Рајић Ђалић, „Брачни и породични статус као забрањени основ дискриминације – општи осврт“, *Зборник радова 'Правне йразнине и йуноћа йрава'*: XII Научни скуй йоводом Дана Правној факултетџа, Међународни научни скуп одржан 28. октобра 2023. на Палама, Правни факултет, Источно Сарајево, 2024, стр. 348–366.

33 Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18. Закон садржи опште одредбе у члану 91: „Уколико закон који уређује рад и запошљавање или колективни уговор садрже одредбе о заштити података о личности, морају се прописати посебне мере заштите достојанства личности, легитимних интереса и основних права лица на која се подаци односе, посебно у односу на транспарентност обраде, размену података о личности унутар мултинационалне компаније, односно групе привредних субјеката, као и систем надзора у радној средини.“

34 Закон о раду, члан 83.

лица на која се подаци односе, посебно у односу на транспарентност обраде, размену података о личности унутар мултинационалне компаније, односно групе привредних субјеката, као и систем надзора у радној средини³⁵. Закон о забрани дискриминације, такође, предвиђа забрану дискриминације у области рада, посебно издвајајући да је забрањено „нарушавање једнаких могућности за заснивање радног односа или уживање под једнаким условима свих права у области рада„ уз набрајање неких од права, као и наглашавање да право од забране дискриминације уживају не само лица у радном односу, већ и лица која раде привремене и повремене послове, лица која су ангажована по основу уговора о делу, на допунском раду, лице које врши јавну функције, студент, практикант лице на стручном оспособљавању и усавршавању, као и „свако друго лице које по било ком основу учествује у раду“³⁶. Ипак, „не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства због особености одређеног посла код којег 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“, попут осетљивих категорија као што су жене, труднице, породиље, родитељи, малолетници, особе са инвалидитетом.³⁷

Што се Закона о евиденцији у области рада тиче, нема помена о подацима које послодавац може прикупљати у процесу запошљавања од кандидата за запослење, јер је пажња законодавца била усмерена на податке запослених лица, зараде запослених и друго.³⁸ Свакако, овакво законско прописивање не представља препреку за послодавца да води другу врсту евиденције, која подразумева и евиденцију о подацима прикупљеним о кандидатима за запослење, а Рељановић сматра да се овим законом у ствари потиरे пут минималним стандардима када је вођење евиденције у питању и уопште, прикупљање података.³⁹ У пракси, до повреде приватности података о личности најчешће долази када је послодавац у прилици да прикупља додатне податке о личности кандидата када су посредни послови који су специфични по природи, те захтевају испуњење додатних услова,⁴⁰ као и приликом прикупљања јединственог матичног броја грађана, за које је Повереник за заштиту равноправности заузео став да нема места његовом прикупљању, јер овај податак није у вези са критеријумом стручности за обављање послова.⁴¹

На основу анализе, склони смо закључку да је Закон о раду једини пропис који забрањује прикупљање података о кандидату који нису у вези са обављањем

35 Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18, члан 91.

36 Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, бр. 22/09 и 52/21, члан 16.

37 Закон о забрани дискриминације, члан 16.

38 Закон о евиденцијама у области рада, „Службени лист СРЈ“, број 46/96 и „Службени гласник РС“, број 101/05 – др. закон, 36/09 – др. закон, члан 5.

39 М. Рељановић, „Заштита података о личности у радном односу“, *Заштитна података о личности у Србији*, Институт за упоредно право, Београд 2020, стр. 65.

40 *Ibid.*, стр. 70.

41 Мишљење Повереника број 011-00-01205/2015-05 од 1. 10. 2015.

посла а који могу бити основ дискриминације, попут пола, брачног и породичног основа. Међутим, отворено је питање како заштитити запосленог коме је постављено питање које није дозвољено у складу са Законом о раду, како доказати да је постављено, те како спречити дискриминацију таквог запосленог на основу његовог одговора. Уз то, ваља имати на уму дилему коју отвара Кузминац а тиче се ситуација у којима послодавац поставља питања која су тако формулисана да се индиректно добија одговор који се тиче породичног и брачног статуса кандидата за запослење, која у тзв. сивој зони.⁴²

4. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА ПРИЛИКОМ НАПРЕДОВАЊА

Принцип пружања једнаких шанси важан је приликом заснивања радног односа, али свој значај има надаље и у току радног односа, приликом напредовања запослених. Како напредовање подразумева промену радне позиције као и промену зараде, као персонификације плаћености у радном односу, то принцип једнаке зараде за једнак рад посебно долази до изражаја.⁴³ У ствари, указује се на потребу да се жена заштити кроз принцип једнаке зараде и за оне послове „који нису у свему једнаки“ али се на основу објективних критеријума може утврдити иста вредност послова.⁴⁴ Иако је питање одређивања критеријума у вези с тим који су послови исте вредности сложено и у односу на које се може применити принцип једнаке плаћености, искристалисао се став да су то послови који имају исту садржину и вредност, као и да такви послови који се упоређују захтевају исти степен стручне спреме, односно квалификације, знање и способности за обављање тог посла.⁴⁵ Принцип једнаке плаћености за једнак рад отуда је посебно значајан у сузбијању родног јаза формираног између мушкараца и жена у зарадама који се у иностраној литератури означава као *gender pay gap*. Наведени појам користи се за означавање разлике у бруто годишњим зарадама између мушкараца и жена и термин је који се најпре користио у државама чланицама Европске уније.⁴⁶ На нивоу Уније, мушкарци остварују вишу зараду за обављање истих послова у односу на

42 М. Кузминац, „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, *о. с.*, стр. 310.

43 Више о овом принципу у: Ј. Рајић Ђалић, „Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, XCV (3), 2023, стр. 976–1015.

44 Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work, International Labour Office, Geneva 2017, стр. 5.

45 I. Grgurev, „Једнака плаћа за једнак рад или рад једнаке вредности“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, број 56 (4), стр. 1120.

46 European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (28. 8. 2025).

жене за 13%.⁴⁷ Када је у питању напредовање, истраживања указују на то да само 6% жена заузима директорске функције у предузећима која послују у оквирима ЕУ.⁴⁸ Како је наведено, дискриминација жена у вези с напредовањем прожета је стереотипима, а неки од њих лидерство и организационе вештине везују искључиво за мушкарце.⁴⁹ Неједнака заступљеност мушкараца и жена на високим радним позицијама објашњава се ефектом стакленог плафона (*glass ceiling*) – невидљиве баријере која дозвољава напредовање на радном месту до одређеног нивоа, који се сликовито назива стакленим, указујући на његову неприметност, у прву руку, али и чврсто постојање, с којом се суочавају само жене. Када је реч о неједнаким могућностима за напредовање и родним јазом у вези с једнаким праћањем за један рад, важно је указати на сегрегацију занимања, тачније формирање мушких и женских занимања.⁵⁰ Посреди је већа заступљеност мушкараца односно жена у одређеним занимањима која се разликују по плаћености, па су неретко „женска занимања“ мање плаћена од мушких, углавном везана за посао спремачице, неговатељице, секретарице,⁵¹ односно за посао уметнице, у угоститељским и трговачким занимањима, с мањом заступљеношћу у занатству, машинству и на руководећим позицијама, где жене чине само 19,1% директора, што указује на мале могућности за вертикалу покретљивост на тржишту рада.⁵²

За овај сегмент истраживања сматрамо да је од значаја указивање на истраживање индекса родне равноправности, те појмове партиципације и сегрегације запослености. Једнаке шансе за радна места за мушкарце и жене на тржишту рада манифестују се кроз њихову партиципацију, те ниво запослености једног и другог пола. С друге стране, сегрегација указује на заступљеност мушкараца, односно жена у одређеним областима рада, те већа концентрација жена или мушкараца на радним местима у одређеним секторима, односно областима делатности указује на хоризонталну сегрегацију.⁵³

Према истраживању индекса родне равноправности, указује се на то да је партиципација, родна сегрегација, заједно с квалитетом запослења, нужан елемент овог индекса.⁵⁴ Надаље, квалитет запослења мери се шансама за

47 European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (28. 8. 2025).

48 European Commission, *The gender pay gap*, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/gender-pay-gap/index_en.htm (24. 6. 2020).

49 Debra E. Meyerson, Joyce K. Fletcher, A modern Manifesto for shattering the glass ceiling, *Harvard Business Review*, no. R00107, стр. 129.

50 I. Grgurev, o. c., стр. 1107.

51 Н. Тинтић, *Радно и социјално право, књига прва: радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972, стр. 311.

52 М. Бабовић, Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности, *Зборник радова са научној скупи одржаног 27. септембра 2019. године*, Београд, 2020, стр. 206.

53 М. Бабовић, М. Петровић, *Индекс родне равноправности у Републици Србији у 2021*, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Београд, 2021, стр. 24.

54 *Ibidem*.

флексибилно радно време које је важно у контексту породичних дужности, као и могућности за напредовање, што подразумева континуираност запослења, шансе за напредовање у каријери и шансе за развој радне организације у вези са бројем запослених.⁵⁵ Према публикацији тима при Влади Републике Србије о праћењу индекса родне равноправности, констатује се напредак за 1,2 поена за релевантни период 2016–2018. године, који је објављен 2021. без објављивања нових података.⁵⁶ Напредак је уочен на свим елементима индекса који се прате: и на нивоу партиципације, сегрегације и квалитета запослења, с напоменом одређених тенденција. Па тако нема напретка на пољу родног јаза – он је и даље у порасту, али је дошло до повећања партиципације и жена и мушкараца на тржишту рада. На пољу сегрегације и квалитета запослења, аутори констатују смањење ових фактора у областима здравља, образовања и социјалног рада у укупној запослености оба пола, уз присутан јаз у флексибилности радног времена и приликама за напредовање на радном месту.

5. ДИСКРИМИНАЦИЈА ЖЕНА ПРИЛИКОМ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА

Како се посебна заштита жене у радном односу може посматрати из угла заштите на темељима родне равноправности и заштите због репродуктивне улоге, то се ова дистинкција мора узети у обзир и приликом разматрања дискриминације жена приликом престанка радног односа. Најпре треба указати на то да су жене у пракси другачије третиране у односу на своје мушке колеге приликом престанка радног односа само зато што су женског пола. Основ овакве дискриминације лежи у неравноправности између полова и родним стереотипима који неретко утичу на одлуку послодавца да, у ситуацији у којој морају да бирају између мушких и женских запослених, у случају престанка радног односа првенство за останак на радном месту (у смислу утврђивања вишка запослених) пружају запосленом мушког пола. Премда је дискриминација приликом отпуштања на основу пола забрањена у свим савременим правним системима,⁵⁷ послодавци су склони погрешном закључивању да су запослени мушког пола способнији, вештији, лојалнији послодавцу, спремнији да раде прековремено, заинтересованији и мобилнији, као и да неће изостајати с посла због породичних обавеза или барем не онолико често колико то чине жене.⁵⁸ У светлу ове анализе ваља указати на једну пресуду Европског суда правде у случају отпуштања жене с радног места официра за безбедност после

55 *Ibidem.*

56 *Ibid.*, стр. 25.

57 Termination of employment relationships, legal situation in the Member States of the European Union, European Commission, 2006, стр. 47. Примера ради, извештај наводи забрањено прављење разлика по основу пола приликом отпуштања у Аустрији, Немачкој, Данској, Грчкој, Белгији и Финској.

58 I. Grgurev, *о. с.*, стр. 1107.

трогодишњег рада у јавном сектору, коју могу завршити само мушкарци.⁵⁹ Суд је нашао да је посреди кршење начела забране дискриминације из члана 14. гаранције права на поштовање приватног и породичног живота из члана 8. Европске конвенције за заштиту људских права и слобода.

Значај заштите жена од дискриминације приликом престанка радног односа посебно добија на значају у случају трудноће и порођаја, пре свега због последица које прекид радног односа може имати на трудницу односно породиљу, и евентуалне одлуке о одлагању материнске улоге или прекида трудноће како би се сачувала зарада као извор прихода.⁶⁰ Не треба заборавити на потребу да се жени омогући финансијска сигурност током другог стања и порођаја, те да мајке могу уживати у својој материнској улози, без размишљања о економским последицама.⁶¹

Заштита на темељу овог основа дискриминације вишеслојна је. Најпре, законодавац предвиђа посебну заштиту од отказа прописом о раду, наводећи да послодавац не може прекинути радни однос запосленом за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства ради посебне неге детета.⁶² Разрада ове заштите подразумева продужетак уговора о раду на одређено време до истека периода коришћења одсуства, односно ништаво решење о отказу уговора о раду уколико је послодавцу била позната чињеница трудноће, односно запослена о томе обавести послодавца у року од 30 дана од престанка радног односа. Битно је истаћи да забрана прекида уговора о раду због коришћења одсуства ради неге детета важи и за очеве, с обзиром на то да је и очевима зајемчено Законом о раду да се користе овим правом.⁶³ Оно што је специфично када је овај вид заштите у питању, а тиче се трудноће, јесте питање може ли трудница бити отпуштена због других разлога који нису у вези с трудноћом или је овај отказни разлог штити од отказа без обзира на постојање отказних разлога. У том смислу, трудноћа може бити прописана као недозвољен отказни разлог или се може говорити о посебној заштити трудница када постоји тзв. заштићени период.⁶⁴ Када је трудноћа прописана као недозвољени отказни разлог, трудницама се пружа заштита само из разлога трудноће, што отвара могућност да буде отпуштена уколико постоји неки други разлог за отказ. У другопоменутом случају, ствара се период заштите за жену од тренутка када послодавца обавести да је трудна, што подразумева забрану отказа из било ког разлога, све до истека периода коришћења одсуства. Заштита трудница по овом основу у упоредном

59 Пресуда Европског суда за људска права бр. 61960/08 Emel Boyraz vs. Turkey од 2. 12. 2014. године, file:///C:/Users/Jovana/AppData/Local/Temp/003-4951617-6065162.pdf (24. 7. 2020).

60 Љ. Ковачевић, У. Новаковић, стр. 441.

61 Љ. Ковачевић, *Ваљани разлози за ојказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 498.

62 Закон о раду, члан 187.

63 Закон о раду, члан 94.

64 Ph. Marcadent, *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, International Labour Office, Geneva, 2015, стр. 15

праву је различито нормирана,⁶⁵ а домаћи Закон о раду определио се за тзв. заштићени период, током ког се трудница не може отпустити ни поред постајања отказног разлога од тренутка кад обавести послодавца о трудноћи па до истека одсуства.

Додатни ниво правне заштите предвиђен је Законом о раду с обзиром на то да донето решење о отказу у овим околностима представља ништавно решење, што ће, такође, бити случај и ако запослени обавести послодавца о разлозима који такво решење могу учинити без правне снаге у року од 30 дана од дана од престанка радног односа.⁶⁶ Оно што недостаје нашем праву јесте заштита жене након коришћења одсуства пошто се на посао врати. Извештај Поверенице указује на изражену присутност дискриминације по основу пола, брачног и породичног статуса приликом враћања на рад после коришћења породилског одсуства и одсуства ради неге детета.⁶⁷ Ово сазнање посебно је у светлу сазнања чињенице да повратак мајке на посао након одсуства представља својеврстан стрес, како због анксиозности да ли ће моћи да настави са својом професионалном каријером и под којим условима, тако и због потребе да организује време да би ускладила породичне и професионалне обавезе.⁶⁸ Жене се најчешће сусрећу с премештањем на друго радно место које не одговара њиховим квалификацијама, што резултира нижом зарадом или им се уговор о раду потписан на одређено време не продужава.⁶⁹ У публикацији европског института за родну равноправност указује се на узрочну везу између дужине одсуства и реинтеграције на посао, па што је жена дуже на одсуству, то ће јој бити теже да се врати пословним обавезама, уз опасност да одсуство угрози напредовање и зараду запослене управо због постојања родног јаза на тржишту рада.⁷⁰ Оно што сматрамо важним јесте стварање правних инструмената ради заштите жене од отказа приликом повратка на посао, уз оснажавање с циљем што брже реинтеграције. Ту се пре свега мисли на организовање тренинга и семинара који би помогли жени после порођаја да се врати радним задацима, као и флексибилно радно време првих неколико месеци после коришћења одсуства.

6. ЗАКЉУЧАК

Тема дискриминације жена на тржишту рада и даље је актуелна и захтева поновно изучавање с циљем формулисања адекватних механизма како би се

65 Опширније о овој теми у: J. Рајић Ђалић, *Посебна раднојравна заштитна осетљивих категорија запослених – ratio legis, легиимни циљеви и инструменти заштите, докторска дисертација (необјављена), о. с., стр. 207–210.*

66 Закон о раду, члан 187.

67 Повереник за заштиту равноправности, *Редован јодинњи извештај Повереника за заштиту равнојравности за 2024. јодину, о. с., стр. 122.*

68 European Institute for gender equality, *Return to the labour market after parental leave: a gender analysis*, Luxembourg 2024, стр. 9.

69 *Ibidem.*

70 *Ibid.*, стр. 8.

дискриминација бар ублажила ако не и искоренила. То показује и извештај Поверенице за заштиту равноправности, на који је указано, у ком су подаци о броју притужби и основима дискриминације већ „традиционални“. На основу истраживања можемо закључити да су родни стереотипи и даље присутни у нашем друштву, а они обликују дискриминаторно поступање према женама на тржишту рада. Дискриминација жена почиње већ приликом заснивања радног односа, постављањем питања која су недозвољена у складу са Законом о раду. Сматрамо да би у вези са овим проблемом решење требало наћи у јасном законском прописивању забране питања која се односе на трудноћу и планирање породице. Такође, потенцијално решење видимо и у будућој одредби закона која би предвиђала присуство члана синдиката разговорима за посао, чиме би се ова дискриминаторна пракса ефикасно зауставила. Одређене измене морао би да „претрпи“ и Закон о заштити података о личности, који би требало да садржи јаче гаранције у процесу прикупљања осетљивих података који се сакупљају од стране кандидата за запослење. Када је пак дискриминација приликом напредовања на раду у питању, става смо да је неједнако неоправдано третирање жена продукт родних стереотипа, па је и решење за наведени проблем теже дефинисати. Сматрамо да промена и подизање свести о дискриминацији коју жене трпе могу бити дугорочни пут ка искорењивању овог облика дискриминације, који мора бити обезбеђен адекватним едукацијама најпре послодаваца и служби за запошљавање, а онда и осталих запослених. Транспарентност зарада и класификовање истих послова, односно исте вредности, такође, видимо као један од начина да се овај облик дискриминације искорени. Што се дискриминације приликом престанка радног односа тиче, чини се да је овај вид имун на све правне механизме и да неоправдано неједнако третирање жена у овој сфери и даље проналази свој пут. Јасно је да је реинтеграција жена на тржиште рада тесно повезана с дужином одсуства, те би у том светлу потенцијално решење могло бити виђено у организовању тренинга и обука за жене после коришћења овог одсуства како би се што пре уклопиле у радни процес, као и забрана послодавцу да такву запослену отпусти док обуке трају. Могућност флексибилног радног времена исто видимо као олакшавајућу околност за мајку која после одсуства и бриге о детету треба да се врати на посао.

ЛИТЕРАТУРА

- Бабовић М., Петровић М., Индекс родне равноправности у Републици Србији у 2021, Тим за социјално укључивање и смањење сиромаштва Владе Републике Србије, Београд, 2021.
- Бабовић М., „Родна равноправност – од једнаких права до једнаких могућности“, *Зборник радова са научној скупи одржаног 27. септембра 2019. године*, Београд, 2020.
- Благојевић Хјусон М., *Родни барометар у Србији: развој и свакодневни животи*, Програм Уједињених нација за развој, Београд, 2011.

- Bettina K. J., Nierling L., Pedaci M., Piersanti M., *Working time, gender and work-life balance, Work changes in work*, WORKS project, European Commission 2009.
- Гверо С., „Право на одсуство са рада ради бриге о дјетету – неопходност измјене нормативног приступа“, *Право и љривреда*, бр. 1–3, 2019.
- Grgurev I., „Jednaka plaća za jednak rad ili rad jednake vrednosti“, *Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu*, br. 56 (4).
- Eurofound, *Parental and paternity leave – Uptake by fathers*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2019.
- European Institute for gender equality, *Return to the labour market after parental leave: a gender analysis*, Luxembourg, 2024.
- Kollonay-Lehoczyk C., „The right to equal opportunities and equal treatment in matters of employment and occupation without discrimination on the ground of sex“, (ed. Bruun, N., Lörcher K., Schömann I., Clauwaert, S.), *The European Social Charter and The Employment Relation* (358–380), Hart Publishing Oxford/Portland, 2017.
- Ковачевић Љ., *Ваљани разлози за ојказ ујовора о раду*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016.
- Ковачевић Љ., „Равноправност мушкараца и жена као битан елемент равноправног запошљавања: прилог дискусији о нацрту Закона о родној равноправности“, *Радно и социјално љраво*, 1/2018.
- Ковачевић Љ., Новаковић У., „Мирно решавање спорова поводом дискриминације запослених по основу породичних дужности“, *Право и љривреда*, 7–9/2018.
- Ковачевић Љ., *Заснивање радној односа*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд 2021.
- Кузминац М., „Забрана дискриминације кандидата за запослење на основу брачног и породичног статуса – осврт на питање података о личности“, *Ујореднојравни изазови у савременом љраву in memoriam Сјефан Ангоновић* (ур. Јоваана Рајић Ђалић), Београд, 2023.
- Kuzminac M., Analysis of indirect and associative discrimination in employment from the european union law perspective, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, 15–24.
- Meyerson D. E., Fletcher J. K., „A modern Manifesto for shattering the glass ceiling“, *Harvard Business Review*, No. R00107.
- Marcadent P., *Employment protection legislation: Summary indicators in the area of terminating regular contracts (individual dismissals)*, International Labour Office, Geneva, 2015.
- Marie-Thérèse L., „Why France has high fertility: The impact of policies supporting parents“, *The Japanese Journal of Social Security Policy*, Vol. 7, No. 2, 2008, 41–56.
- Пантовић Ј., Брадаш С., Петовар К., *Положај жена на љржишћу рада*, Фондација центар за демократију, Београд, 2017.
- Повереник за заштиту равноправности, *Дискриминација на љржишћу рада*, Београд, 2019;
- Повереник за заштиту равноправности, *Редован јодушњи извешћај Повереника за зашћишћу равнојравнојсти за 2024. јодину*, Београд, 2025.

- Рајић Ђалић Ј., *Посебна раднојравна заштити осетљивих категорија запослених – ratio legis, легитимни циљеви и инструменти заштите, докторска дисертација (необјављена)*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2023.
- Рајић Ђалић Ј., Брачни и породични статус као забрањени основ дискриминације – општи осврт, *Зборник радова 'Правне изразине и јуноћа права': XII Научни скупи иоводом Дана Правној факултети, Међународни научни скуп одржан 28. октобра 2023. год. на Палама, Правни факултет, Источно Сарајево, 2024.*
- Рајић Ђалић Ј., „Значај принципа једнаког третмана мушкараца и жена у праву Европске уније“, *Гласник Адвокатске коморе Војводине*, XCV (3), (2023).
- Rajić Ćalić J., „Direktiva Evropske unije 2019/1158 o usklađivanju privatnog i profesionalnog života za roditelje i staratelje – nova era usklađivanja privatnih i profesionalnih dužnosti“, *Revija za evropsko pravo*, br. 27(1), 71–86.
- Ређановић М., „Заштита података о личности у радном односу“, *Заштити иодаиака о личности у Србији*, Институт за упоредно право, Београд, 2020.
- Reljanović M., Rajić Ćalić J., „Menstrual leave and gender equality“, *Strani pravni život*, god. LXVIII, br. 1/2024, стр. 1–14.
- Републички завод за статистику, *Користићење времена у Републици Србији, 2021/2022*, Београд, 2024.
- Resolution concerning the second recurrent discussion on fundamental principles and rights at work*, International Labour Office, Geneva 2017.
- Stjepanović B., The Principle of Autonomy of the Will and the Marriage contract, *Collection of papers 'Legal gaps and the completeness of the law'*, East Sarajevo 2024, 251–270.
- Стјепановић Б., „Заједничка имовина супружника у Породичном закону и Преднацрту Грађанског законика Србије“, *Актуелна иишања савременој законодавства са Савешовања јравника (Актуелна иишања савременој законодавства)*, 2–6. јун 2019, Будва, 199–211.
- Тинтић Н., *Радно и социјално право, књија јрва: радни односи (II)*, Народне новине, Загреб, 1972.
- Termination of employment relationships, legal situation in the Member States of the European Union*, European Commission, 2006.
- Čikić J., Jovanović T., Bilinović Rajačić A., Mijatov Ladičorbić M., Dragin A., Košić K., *Paid parental leave in Serbia: the gender perspective*, *Studia Universitatis Babeş-Bolyai Sociologia*, 69(1), 2024, 109–129.
- Šobot A., Understanding the gender dimension of low fertility: employment and childbearing in Europe, *Stanovništvo*, 59(2) 2021, 43–63.

Извори права и судска пракса

- Устав, „Службени гласник РС“, бр. 98/06 и 115/21.
- Закон о раду, „Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење.

Закон о заштити података о личности, „Службени гласник РС“, број 87/18.
Закон о забрани дискриминације, „Службени гласник РС“, број 22/09, 52/21.
Пресуда Европског суда за људска права бр. 61960/08 Emel Boyraz vs. Turkey
од 2. 12. 2014. године.

European Commission, *The gender pay gap situation in the EU*, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en

Jovana Rajić Čalić, Ph.D.

Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade

Aleksandar Mihajlović, M.A.

Research Assistant at the Institute of Comparative law, Belgrade

DISCRIMINATION OF WOMEN AT WORK: IN RECURIMENT, IN PROMOTION AND IN TERMINATION OF EMPLOYMENT – GENERAL OVERVIEW

Summary

The paper provides a general overview of the topic of discrimination against women in the labor market, starting from the recuriment, through advancement to the termination of the employment relationship. Since this is a complex topic, the study of which requires a lot of space, the authors of the paper have tried to draw attention to and present the basic problems that women face in the labor market and to propose potential solutions. Using the normative method, the authors start from the point of view that inequalities in the labor market represent one of the levels of gender inequalities in society, still present under the influence of gender and other stereotypes, reinforced by inequalities in the sphere of unpaid domestic work and family care. The aim of this paper is to provide a brief overview of the problems of discrimination against women in the world of work, using relevant available literature, as part of the concept of discrimination against women in society.

Keywords: *discrimination, women, employment, promotion, termination of employment contract*

Др Јована Мисаиловић**

Асистент, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу

НОВЕ ФОРМЕ РАДА СА ПОСЕБНИМ ОСВРТОМ НА РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА***

Апстракт: Нове форме рада моју се свеукупно сагледавати кроз све појавне облике рада који су се појавили под утицајем различитих чинилаца – друштвених, социоекономских и теололошко-правних – стварајући нову слику савременог тржишта рада. Кованицу 'нове форме рада' усвојио је Еурофонд (Европска фондација за унапређење услова живота и рада) узимајући као критеријуме оне карактеристике рада које у већој или мањој мери одступају од оних које су неодвојиве од карактеристика радног односа. С тим циљем, нове форме рада, како су показале израживања, најчешће су законодавце широм света да преиспитају правила која у највећој мери подразумевају да се субјектом заштите радног права сматра лице у радном односу, тј. запослени као један од њих. У раду ауторка сумарно приказује различите одлике нових форми рада присућних у уредном праву, указујући на присуство све већег броја облика рада ван радног односа, ради преиспитивања потребе за проширењем обима заштите која се гарантује одредбама радног права.

Кључне речи: нове форме рада, рад ван радног односа, флексибилизација, радни однос, запослени

1. УВОД

Двадесет први век је време постиндустријске ере, током које се у сржи изменило схватање појма рада, једнако у делу схватања рада као друштвене

* Рад примљен: 21. 7. 2025.

Рад прихваћен: 10. 8. 2025

** Имејл: jmisailovic@jura.kg.ac.rs, ORCID: 0000-0003-0207-9640.

*** Рад је резултат научноистраживачког рада аутора у оквиру Програма истраживања Правног факултета Универзитета у Крагујевцу за 2025. годину, који се финансира из средстава Министарства науке, технолошког развоја и иновација Републике Србије.

појаве, а касније и као института регулисаног правом. Синтагма „нова форма рада“ пре се може сагледати као свеукупни назив за оне појавне облике рада који су се појавили под утицајем различитих чинилаца – друштвених, социоекономских и геополитичких – нудећи слику света и друштва у времену у којем су настале. Овакав филозофски осврт може бити перципиран и тако што би се новом формом рада сматрао сваки облик рада који изискује њружање услуга, а за које се њрима одређена накнада. Тешко би било нове форме рада дефинисати једним кровним појмом, јер је разноликост толика да је врло изгледно да се не може сачинити једна *numerus clausus* листа. Нове форме рада свој новитет испољавају и у томе што се разлика између рада за другог и самосталног рада готово губи, јер поједини облици нових форми рада тешко да могу да припадну само једној од две давно утврђене категорије – зависан и независан рад, или рад у оквиру радног односа или ван њега. Стога, управо се у међупростору може пронаћи место нових форми рада. Док неке од њих само додатно продубљују оно што је ера флексибилизације већ донела, друге су потпуно пореметиле свет рада, рушећи темеље традиционалног схватања радног односа.¹ То првенствено важи јер се појам послодавца и запосленог готово потпуно изгубио у настојању да се термином радник обухвати што већи број лица која раде независно од тога да ли је реч о раду за другог или о раду за себе. Посебно питање које се поставља јесте да ли се тиме оквир радног права оправдано штити, јер је од настанка радног права као самосталне гране права кључни циљ била заштита запосленог као слабије стране у радном односу због неједнакости снага запосленог и послодавца. Данас, када су све присутније нове форме рада и када се бришу неки од елемената радног односа (попут субординације), многа законодавства нису у могућности да одговоре на изазов, докле год желе да остану омеђене крутим нормама радног права, које у средишту има радни однос са својим кључним елементима – лична веза, субординација, онерозност и добровољност.² Такође, неминовно је приметити да су нове форме рада довеле до потребе да се све више преиспитује потреба заштите оних лица која раде ван радног односа, проширујући на тај начин домашај радног права и на категорије лица која нису запослена у смислу субјекта радног односа. То треба сагледати као резултат свеукупне модернизације рада као друштвене и правне категорије да би се одговорило на тренутне потребе и захтеве које диктира савремено тржиште рада.³ Такође, рад ван радног односа у оквирина

- 1 Као и већина феномена, ни флексибилизација није остала без критика у пракси. Флексибилан начин обављања посла доводи до опадања права запослених и стабилности запослења. Иако омогућава улазницу на тржиште рада, флексибилизација често није пут до сигурног запослења, већ запослени који раде флексибилно не добијају прилику да осигурају своје радно место. Ј. Рајић Чалић, „Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Стррани њравни животи*, бр. 1/2020, стр. 91.
- 2 В. Ј. Мисаиловић, „Неопходност разграничења подређеног и независног рада у савременом радном праву“, *Радно и социјално њраво*, број 1/2024, стр. 202–203.
- 3 О последицама појаве дигиталних технологија на свет рада в.: Р. Брковић, Р. Антоновић, „Положај запослених лица у савременом свету дигиталних технологија“, *Радно и социјално*

нових форми рада постао је на тај начин „простор“ који би могао да покаже да је радно право у могућности да пружи заштиту, имајући пре свега у виду „рад који се обавља за другог“, а мање формалну окосницу која га одређује.

2. ДЕФИНИСАЊЕ ПОЈМА „НОВЕ ФОРМЕ РАДА“ У СВЕТЛУ (ОДСУСТВА) ЕЛЕМЕНАТА РАДНОГ ОДНОСА

Развој нових форми рада представља један од кључних изазова савременог тржишта рада, а посебно добија на значају након што је Европска фондација за унапређење услова живота и рада (Eurofound) 2015. године систематизовала појам и издвојила различите облике ових аранжмана. У оквиру те типологије јасно се препознаје да нове форме рада могу функционисати и унутар радног односа, али и ван њега. Док рад у оквиру радног односа задржава основне елементе класичног запослења, рад ван радног односа почива на флексибилнијим правним оквирима, често са ограниченом или делимичном заштитом. Ова двострука перспектива указује на то да се нове форме рада не могу посматрати једнострано, већ као динамичан процес који преиспитује границе класичне радноправне парадигме.

Однос рада у оквиру и ван радног односа огледа се управо у степену сигурности и заштите коју појединац ужива. Док радни однос обезбеђује стабилност, рад ван радног односа отвара простор за већу флексибилност, али истовремено носи ризике несигурности и недовољне социјалне укључености. Нове форме рада, у том смислу, представљају мост између ова два пола: с једне стране, приближавају се моделу класичног радног односа уколико укључују елементе трајности и институционалне заштите, док се, с друге стране, ослањају на концепт рада ван радног односа.⁴ Међутим, *en général* посматрано, да ли ће нова форма рада бити „виђена“ као рад ван радног односа или је у питању проширење домашаја радног права на ове облике флексибилног радног односа у великој мери зависи од присуства суштинских елемената радног односа као што су добровољност, лични рад, субординација и плаћеност. Када су ови елементи у значајној мери присутни, оправдано је говорити о томе да је реч о радном односу без обзира на то како је уговор по основу којег лице ради формално означен. Ипак, нове форме рада често подразумевају хибридне или атипичне аранжмане у којима недостаје један од наведених елемената што отвара простор за различита тумачења. Тиме се поставља питање да ли

право, број 1/2021, стр. 5–22; Ј. Рајић Чалић, „The future of employment: cloud-based collaboration two sides of performing work tasks in the digital era“, *Regional Law Review*, Institute of Comparative Law, Belgrade, pp. 132–133.

4 Нове форме рада обухватају следеће: дељење посла, дељење запослених, платформски рад, сарадничко запошљавање, портфељни рад, привремено управљање, повремено рад, мобилни рад посредством информационо комуникационих технологија, рад по основу ваучера. Eurofound, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015, p. 7.

је такве облике рада оправдано укључити у категорију оних на које ће се применити одредбе радног права или их треба третирати као посебан облик рада ван радног односа.⁵ Управо та тензија између форме и суштине представља кључни изазов за радноправну теорију и праксу, јер од избора квалификације директно зависе обим социјалне и правне сигурности радника, као и степен флексибилности који уживају послодавци. На тај начин, дискусија о оправданости категоризације не своди се само на питање правне технике, већ на шири баланс између потребе за заштитом рада и захтева савременог тржишта.

Да би се говорило о томе да ли су нове форме рада погодне за „улазак“ рада ван радног односа у заштитне оквире радног права, треба се осврнути на то како се овај појам може дефинисати. Наиме, приликом одређивања појма „нове форме рада“ могло би се поћи од схватања појма радног односа, те би се овај феномен могао дефинисати кроз поређење са односом између два лица – запосленог и послодавца, који се успоставља заснивањем радног односа. На првом месту, радни однос подразумева *добровољности*, односно заснивање радног односа закључивањем уговора без мана воље, тј. уз одсуство принуде код једне односно друге стране. Овај елемент тешко је оспорити у контексту нових форми рада јер је изгледно да су радници свесни какав се рад од њих очекује и на који начин ће га обављати. Међутим, до сиве зоне у погледу присуства елемента добровољности може доћи када нова форма рада обухвата рад формално samozапосленог лица, али су, начелно, *de facto* присутни готово сви елементи радног односа. До оваквог исхода догађаја долази неретко уколико је лице као запослени већ радило за послодавца, али је потоњи, да би смањио трошкове, запосленог отпустио, а потом га ангажовао као samozапосленог, а он је на такав рад пристао. С обзиром на дијапазон нових форми рада, оваква могућност је реална код неколико форми рада, али се не може сматрати да је одсутан елемент добровољности иако постоје разлози за тврдњу да послодавци могу настојати да убеду запосленог да пређе у категорију samozапослених лица на довитљив и законом некажњив начин.⁶

У погледу личног обављања рада, као неизоставног елемента радног односа, евидентно је да се рад који се обавља у облику нових форми рада обавља *intuitu personae*. Ова тврдња, међутим, може бити донекле проблематизована у оном аспекту нових форми рада које на страни послодавца немају физичко или правно лице, у виду предузећа којим управља надлежни менаџмент, којем се запослени може обратити и с којим ће закључити уговор о раду, већ имају платформу.⁷ Тада може бити упитно да ли се лична веза у коју радник улази

5 На овом месту треба указати на чињеницу да и лица која обављају рад ван радног односа могу бити субјекти одређених права по основу рада, али не у потпуности, тј. на начин на који заштиту остварују запослени у оквиру радног односа.

6 Иако је добровољност неизоставни и детерминантни елемент радног односа, он у својој суштини осликава основна начела права на рад и његове садржине - слободу рада, као и његов негативни аспект, забрану принудног рада. Уп.: П. Јовановић, „Комплексност садржине и релативизација права на рад“, *Радно и социјално право*, број 1/2012, стр. 20.

7 Платформски рад је један од најраспрострањенијих облика нових форми рада и као такав подложен је различитој категоризацији у зависности од тога који уговор две стране

радећи за платформу може перципирати као таква, онако како је познаје стандардни радни однос. Док лично обављање рада на страни радника у новој форми рада није дискутабилно, могло би се поставити питање да ли се платформа, у истом контексту, може сагледати као субјекат личне радноправне везе у коју запослени ступа јер радник не зна за кога обавља рад. Уговор који се потписује и којим се регулише рад не мора да постоји, јер се рад за друго – платформу, може обављати и кроз сагласност са условима платформе. Наведено неће бити упитно јер лице може такав рад, што је најчешће и случај, обављати кроз уговор који закључује као samozапослени или предузетник, када места утврђивању личне радноправне везе нема јер изостаје радни однос. С друге стране, лични однос може бити упитан и када радник ради за више послодаваца (у оквиру нове форме рада дељење посла), јер је тешко утврдити с којим од њих се ступа у радни однос с обзиром на то да запослени уговор о раду потписује с групом послодаваца, која може имати неколицину чланова, или када један послодавац ангажује више радника (дељење запослених), код којих се, иако рад обављају заједно, елемент личне везе донекле руши чак и када се такав аранжман обавља по основу уговора о раду. Напослетку, може се констатовати да рад у новим формама рада обавља лично радник, али уз опрез да природа такве везе не мора нужно подразумевати ону која постоји у радном односу, што је и разумно очекивати с обзиром на то да је реч о аранжманима који у великом обиму одступају од природе радног односа.

Плаћеност, такође, као елемент нових форми рада, не изостаје и то није институт који се на било који начин проблематизује. Плаћени рад је карактеристика нових форми рада, уз могућност да се начин и време исплате зараде уреде другачије. То важи првенствено, јер, примера ради, запослени зараду не мора увек да прима по унапред уговореном систему, који подразумева плаћеност за одређени период рада, већ је неретко пракса нових форми рада да се за рад плаћа у одређеним временским интервалима, који се везују за извршење задатка, односно за испоруку производа или дела које је лице требало да изврши, а не месечном или недељном нивоу, када услов није „видљиво извршење посла“. Напомена је свакако потребна јер ово важи и када лице закључује посебан именовани уговор о раду који подразумева неку од нових форми рада у оним законодавствима која су те форме регулисала.⁸

закључе. У том смислу, неретко се увиђа да платформски радници имају различите правне статусе иако је у питању иста врста посла коју обављају за истог послодавца. Видети више: М. Рељановић, Ј. Мисаиловић, „Радноправни положај дигиталних радника – искуства европских земаља“, *Страни њравни живои*, број 3/2021, стр. 407 и даље.

- 8 Из правног угла, размена радних услуга за надокнаду може идеално да се одвија на два начина: с једне стране, као однос између два равноправна, самостална субјекта, када samozапослени склапају уговоре међусобно или с клијентима/потрошачима. С друге стране, може постојати однос надређености и подређености, тј. једна особа је укључена у хијерархијски систем рада друге, што у домену радног права доводи до радног односа. Уз задржавање хијерархијског односа, његова флексибилност се повећава кроз различите облике атипичног запошљавања, тј. рада ван радног односа и касније нових форми рада.

Кључни елемент, предмет највеће дебате, јесте подређеност као кључни критеријум за утврђивање постојања радног односа. Елемент субординације може изостати у оном делу у којем се даје предност аутономији рада насупрот подређености. Ово важи чак и за оне форме рада које се одвијају у оквиру радног односа, уз присуство свих других елемената радног односа, али уз значајно прилагођавање новонасталим околностима рада. Знатан број нових форми рада, укључујући и њихове појавне подмодалитете, може се обављати по основу закљученог уговора о раду, када присуство субординације не може бити упитно.⁹ Међутим, начин на који послодавци могу вршити своја овлашћења која подређени рад подразумева подложен је анализи.¹⁰ Прво, то је питање надзора над радом, јер контролна, као и управљачка овлашћења могу бити готово невидљива услед потребе за прилагођавањем раду у условима рада на даљину, посредством информационо-комуникационих технологија или у односима више послодаваца односно више запослених. С друге стране, у новим формама рада субординација се иновира посебно применом нових метода, као што је издавање налога од вештачке интелигенције, односно рада где се подређеност испољава кроз стриктна упутства и уколико се она не следе то за последицу може да има изостанак новчане накнаде за рад (то је посебно изгледно када је реч о раду посредством платформе) или лице може бити ускраћено за рад као један вид „казне“.¹¹

3. РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА КАО ПОСЕБАН МОДАЛИТЕТ У ОКВИРУ „НОВИХ ФОРМИ РАДА“

Нове форме рада, кованица коју је Eurofound формализовао у својој студији 2015. године и чију методологију следимо приликом реферисања на нове форме рада, обухвата девет широко дефинисаних нових облика запошљавања.

M. Risak, „(Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy“, in: *Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloud*, (Doris Lutz, Martin Gruber-Risak eds.), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2017, <https://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/>, 9. 9. 2025.

- 9 У литератури постоји неколицина дефиниција субординације у радноправном односу. Тешко је утврдити једну која би могла да послужи као апсолутно исправна и подобна. У том смислу субординацију, за потребе утврђивања елемената радног односа који се заснива приликом закључивања уговора са запосленим чији ће рад делити група послодавца, можемо разумети као однос неједнакости између послодавца и запосленог, односно „стања правне зависности“ које подразумева да се запослени налази под влашћу послодавца, који има право да му издаје налоге приликом извршавања рада и да надгледа извршавање посла, као и могућност да изрекне казне у случају повреде радне дисциплине. Видети детаљно: Љ. Ковачевић, *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013, стр. 34–37.
- 10 Т. Каламатиев, А. Ристовски, „Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правног факултета у Нишу*, број 70/2015, год. LIV, стр. 176.
- 11 P. Schoukens, A. Barrio, „The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No. 4/2017, pp. 319–320.

Eurofound није понудио дефиницију за универзални појам „нови облици рада“, већ их је грубо класификовао у две категорије, које потенцијално могу бити међусобно повезане.¹² Наиме, у оквиру нових форми рада, како је Eurofound истакао, разликујемо оне који су перципирани као нови модели радног односа између послодавца и запосленог, или клијента и радника, и другу групу, у коју се убрајају нови обрасци рада, тј. нови начини обављања рада.¹³ Истовремено, облици запошљавања/рада могу се разликовати према томе да ли се односе на запослене, samozапослене и слободне раднике, док неке форме рада могу за субјекте имати и више од једне категорије радника.¹⁴ У свету ове поделе јасно је да може бити речи о потпуно супротним облицима рада, јер се у новим формама рада срећу карактеристике стандардног радног односа, флексибилног радног односа, облика рада ван радног односа, односно рад samozапослених лица или предузетника, као и рад независних радника.

Дакле, рад се може обављати на различите начине и кроз низ модалитета и образаца, јер модалитети нових форми рада могу варирати од класичног подређеног, билатералног и континуираног рада у оквиру радног односа, до нијансиранијих и сложенијих облика рада, који укључују више страна и економских субјеката, и на крају се развијају у сфери аутономије и, у смислу њихове правне карактеризације, samozапосљавања и посебно у оквирима рада ван радног односа. Овиме се одступа од традиционалног, бинарног приступа правних система, који разликују запослење у оквиру радног односа и samozапосљавање (и посебно рад ван радног односа).

Да јасну поделу на рад ван радног односа и рад у оквиру радног односа у оквирима нових форми рада није лако направити показује се директно на примерима правног уређења појединих облика нових форми рада у различитим правним системима.¹⁵

3.1. Привремено управљање

Привремено управљање (енгл. *Interim Management*), које је дефинисао Eurofound, представља специфичан облик ангажовања високоспецијализованих стручњака, који се укључују у рад предузећа ради решавања управљачких или техничких проблема у ограниченом периоду. Оно се, по својој природи, најчешће посматра као форма рада ван радног односа будући да се ангажман углавном заснива на уговорима грађанског или привредног права (уговор о пружању услуга, уговор о пословној сарадњи, уговор о делу), а не на уговорима о раду. У таквим аранжманима привремени менаџер нема статус запосленог, већ samozапосленог или независног експерта, који задржава значајан степен

12 Eurofound, *o. c.*, p. 7.

13 *Ibid.*

14 *Ibid.*

15 N. Countouris, V. De Stefano, *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Brussels, 2019, pp. 17, 44–45.

аутономије у обављању посла и одговара за резултате директно пред управом предузећа. Привремено управљање може у погледу правне природе рада бити доведено у везу с модалитетима рада као што су рад преко агенције за привремено запошљавање, рад на одређено време као и рад независних експерата – менаџера, ангажован по основу уговора грађанског права. Управо у зависности од дефинисања природе рада привременог менаџера зависе и права и обавезе које ће он уживати.¹⁶ Међутим, важно је истаћи да не постоје препреке да се привремени менаџер запосли и по основу уговора о раду.¹⁷ Уколико се посматрају решења у позитивном праву, увиђа се да се привремено управљање третира као посебан облик услужне делатности који се, по правилу, заснива на уговорима грађанског права. У Немачкој се за ангажовање привременог менаџера најчешће користи уговор о услузи (*Dienstvertrag*) или уговор о делу (*Werkvertrag*), у складу с Грађанским закоником (*BGB*). Привремени менаџери немају статус запосленог нити права која произилазе из радног односа, као што су заштита од отказа или право на плаћено одсуство. Једина ситуација у којој би се могла успоставити квалификација радног односа јесте ако се докаже лажна samozапосленост када лице у суштини ради као запослени, али је формално ангажовано преко уговора грађанског права. Немачки судови су у неколико случајева нагласили да кључни критеријум представља степен субординације који се испољава у сваком конкретном случају. У пракси, међутим, привремени менаџери уживају велику аутономију у свом раду због чега се у већини случајева несумњиво перципирају као лица која раде ван радног односа.¹⁸ У Чешкој се привремено управљање најчешће спроводи кроз закључивање уговора о пословној сарадњи, у складу с Трговачким закоником, при чему привремени менаџери делују као независни предузетници. Слично као у Немачкој, они немају статус запослених. Међутим, чешко право је посебно развило праксу посредничких агенција, које формално закључују уговор с менаџером и предузећем, чиме се обезбеђују правна сигурност и транспарентност односа.¹⁹ У случајевима злоупотребе чешки судови такође

16 J. Bruns, R. Kabst, „Interim-Management: A Paradox for Leadership Research?“, *Management Revue*, Vol. 16, No. 4/2005, p. 514.

17 За различите перспективе у погледу одређивања правног положаја привременог менаџера в. I. Tošić, J. Misailović, „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, Vol. XIV, No. 2/2023, pp. 412–438.

18 J. Reijniers, „Interim Management Einkaufen und die Notwendigkeit zur Qualifizierung – ein Erfolgsfaktor für Unternehmen“, *Interim Management: Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten – mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds.), Franz Vahlen, München, 2012, pp. 209–210.

19 Чешка није једина земља која прибегава ангажовању привремених менаџера посредством агенција. Оваквој пракси се приступа управо ради проналажења одређеног висококвалификованог стручњака у кратком временском року који би требало да буде задужен за решавање тачно одређених проблема у раду предузећа. Видети: M. Mihaela-Emilia, „Interim – Management as a New Form of Employment – Opportune in a Globalized Context“, *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Bucharest University of Economic Studies, Vol. 15, No. 1/2021, p. 978.

могу да преквалификују овакав правни однос у радни однос, али то се у пракси ретко дешава, јер се привремено управљање третира као типична форма самозапослења висококвалификованих лица.²⁰

3.2. Портфељни рад

Eurofound је дефинисао портфељни рад као „рад у којем једно лице (радник) обавља више послова, тј. ради по основу више уговора у различитим делатностима, с неколико послодаваца (клијената)“.²¹ Према овако постављеној дефиницији, основна разлика у односу на радни однос огледа се у одсуству елемената који га традиционално дефинишу – пре свега субординације, организационе интеграције и сталног рада за једног послодавца. Док радни однос почива на правној вези у којој запослени под надзором послодавца и уз његова средства за рад обавља послове, портфељни радници своје вештине износе на тржиште самостално, организујући начин, време и место рада према властитим могућностима. Управо та аутономија искључује постојање радноправне зависности и јасно позиционира портфељни рад као рад ван радног односа. Додатни аргумент у прилог овој квалификацији јесте чињеница да портфељни радници, за разлику од запослених, граде однос са више клијената истовремено. Њихов радни ангажман није трајно везан за једног послодавца, нити је обележен класичним облицима континуитета, већ динамичном комбинацијом пројеката, уговора и сарадњи.²² У правној теорији управо се одсуство ове социјалне димензије сматра кључним аргументом да је портфељни рад рад ван радног односа, јер не испуњава основне функције радног права – заштиту слабије стране и обезбеђење економске сигурности. Требало би издвојити и то да портфељни радник самостално и потпуно независно управља средствима потребним за рад. Ова самосталност у раду укључује и способност да портфељни радник самостално промовише себе код клијената на тржишту рада и успоставља и одржава односе с клијентима из разних грана индустрије. Једна од кључних одлика портфељног рада управо је то да ова лица нису везана за рад искључиво у оквиру једне индустрије иако је то често случај.²³

3.3. Сарадничко запошљавање

Сарадничко запошљавање представља једну од нових форми рада које подразумевају рад ван радног односа. Оваква класификација вреди јер, за разлику од радног односа, код сарадничког запошљавања не постоји веза

20 Eurofound, *о. с.*, р. 41.

21 *Ibid.*, р. 103.

22 M. Clinton, P. Totterdell, S. Wood „A Grounded Theory Of Portfolio Working Experiencing The Smallest Of Small Businesses“, *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2/2006, pp. 179–181.

23 *Ibid.*

запослени–послодавац, већ независни радници, микропредузећа и самозапослена лица удружују своје активности ради заједничког наступа на тржишту. Основни разлог за настанак ове форме рада јесте немогућност појединаца да се самостално носе са изазовима које намећу велика предузећа, посебно у погледу ресурса, конкуренције и могућности пласмана на тржишту.

У том смислу, сарадничко запошљавање омогућава независним радницима да истовремено задрже своју аутономију, али и да кроз удруживање превазиђу ограничења самосталног деловања. Оно је одговор на већ устаљену праксу рада ван просторија послодавца, на даљину и уз коришћење информационо-комуникационих технологија, при чему се као посебна вредност јавља стварање заједнице и подстицање сарадње међу појединцима који би иначе били изоловани.²⁴ Тако сарадничко запошљавање спаја индивидуалну слободу рада са заједничким наступом, што му даје јасна обележја рада изван радног односа. Још једна важна карактеристика сарадничког запошљавања јесте да се оно често доводи у везу с појмом „економије дељења“.²⁵ Док економија дељења, путем дигиталних платформи, пре свега повезује потрошаче и омогућава привремену употребу добара и услуга, сарадничко запошљавање је усмерено на удруживање независних радника који делују ван радног односа. Њихов заједнички интерес није у потрошњи, већ у стварању услова за конкурентнији и стабилнији радни ангажман, без уласка у класични радноправни режим.

4. НОВЕ ФОРМЕ РАДА – ИЗМЕЂУ РАДНОГ ОДНОСА И РАДА ВАН РАДНОГ ОДНОСА

4.1. Платформски рад

Док неке нове форме рада несумњиво завређују место у оквирима рада ван радног односа, поједине могу бити (у зависности од модалитета) једнако присутне и оквирима рада ван радног односа, али и као поједини „нови“ облици флексибилног радног односа. На првом месту треба издвојити платформски рад,²⁶ који је последњих година заокупирао пажњу европског законодавца

24 C. Spinuzzi, „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012, p. 402.

25 N. S. Stampfl, „Arbeiten in der Sharing, Economy: Die 'Uberisierung' der Arbeitswelt?“, *Vierteljahrhefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016, p. 38.

26 Платформски рад представља посебну врсту рада на даљину, односно рада који се обавља ван седишта послодавца или куће радника, а уз подршку информационо-комуникационих технологија. За разлику од стандардног рада на даљину, овакав рад ипак нужно подразумева већи број учесника, те је тако битна особина платформског рада та да он, по правилу, укључује три стране - дигиталну платформу, корисника одређене услуге (клијента) и пружаоца услуге (радника). М. Петровић, „Платформски рад из угла предлога Директиве о побољшању радних услова платформских радника“, *Радно и социјално право*, број 2/2023, стр. 162.

имајући у виду Директиву о побољшању услова рада на платформи која је на снази од 2024. године.²⁷ Наиме, Директива уводи две значајне новине када је у питању платформски рад: прва се односи на препознавање радног односа код ангажовања платформских радника и основне елементе који упућују на постојање радног односа између радника и дигиталне платформе, а друга на транспарентност алгоритама који утичу на њихов распоред радног времена и радних задатака. Дакле, након усвајања овог извора права платформски рад се у земљама Европске уније више неће подразумевати као рад ван радног односа, већ важи претпоставка да се платформски радник налази у радном односу. Ово, међутим, и даље не онемогућава послодавце да у многим земљама, укључујући и Републику Србију, ангажују платформске раднике ван радног односа, по основу уговора о пружању услуга и слично. Значај правног регулационог ове нове форме рада јесте пре свега у томе што је у време пре ступања на снагу Директиве одлучивање о статусу платформских радника (да ли су запослени или самостални извршиоци услуга) у пракси превасходно било пред националним судовима. Велики број радника сматрао је да им припадају права по основу рада, јер нису прихватили да буду третирани као самостални извршиоци услуга, сматрајући да њихов рад има одлике рада лица у оквиру радног односа. У већини случајева судови су усвајали њихове захтеве, али обим признатих права разликовао се у зависности од правног система. Тамо где постоји законска (међу)категирија између запосленог и предузетника, платформски радници су сврставани у ту групу. Насупрот томе, у државама које не познају такву категорију, радници су чешће класификовани као запослени, и то на основу постојања елемента субординације између платформе и радника.²⁸

4.2. Рад посредством ваучера

Рад по основу ваучера може се остваривати и као рад у радном односу и као рад ван радног односа. Кључна разлика зависи од правног положаја радника и национални правни системи приступили су томе различито. У том смислу примећени су појавни облици рада посредством ваучера у форми радног односа када се примењују одредбе радног законодавства и радник по основу ваучера ужива пуну радноправну заштиту, док у супротном у случају ангажовања по основу уговора грађанског права радник остаје изван оквира радног односа.²⁹ Конкретно, у земљама у којима је законом предвиђено да се рад по основу ваучера обавља у оквиру радног односа, то неретко подразумева

27 Directive (EU) 2024/2831 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2024 on Improving Working Conditions in Platform Work.

28 Д. Божић, „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, број 2/2022, стр. 131–132.; в. и: Б. Урдаревић, А. Антић, „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Српска њолићичка мисао*, број 1/2021, стр. 163 и даље.

29 Eurofound, *о. с.*, р. 83.

и постојање треће стране – агенције. Тада запослени, након што заснује радни однос са агенцијом – тзв. ваучерском организацијом, закључује уговор и с „клијентом“, који потражује његове услуге. У тим моделима, који су заступљени у Француској и Белгији као примери у којима је рад по основу ваучера широко заступљен, присутно је и ограничење у погледу сектора у којима се може обављати рад по основу ваучера.³⁰ Супротно важи у земљама попут Литваније и Италије где радници који раде по основу ваучера остају изван радног односа и не морају да траже послодавца преко агенција које делају као посредници.³¹ Стога радници и послодавци долазе у контакт непосредно, на основу препорука, искуства ранијих послова и других система комуникације.³² Важно је нагласити да је разлог којим се правда искључење радника по основу ваучера из подручја примене радног права јесте да раду по основу ваучера недостаје *континуитет* с обзиром на то да је у овим законодавствима рад посредством ваучера временски ограничен.³³ Додатно је упитно и питање заштите радника, јер се од примаоца услуге захтева да пружаоцу услуге плаћа само доприносе за здравствено осигурање.³⁴

4.3. РАД ПОСРЕДСТВОМ ИНФОРМАЦИОНО-КОМУНИКАЦИОНИХ ТЕХНОЛОГИЈА (ИКТ)

Рад посредством ИКТ може бити предмет различитих правних квалификација. Наиме, овај рад може бити аспект рада у оквиру радног односа, када се перципира као могућност рада ван просторија послодавца посредством ИКТ и као такав се може уговорити уговором о раду, чиме се исцрпљује могућност флексибилног радног места.³⁵ У том смислу, ако се рад посредством

30 W. Raus, „New Forms of Employment in Belgium“, in: *New Forms of Employment in Europe* (Roger Balnpain, Frank Hendrickx eds), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016, p. 154; *New Forms of Employment and EU Law* (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds), 7th Annual Legal Seminar, European Labour Law Network, Hague, 2014, p. 78.

31 A. Mazzon, „Essays on Non-Standard forms of Employment in Italy“ (необјављена докторска дисертација), University of Siena (July 13, 2019), p. 44.

32 T. Davulis, „The Concept of ‘Employee’: The Position in Lithuania“, in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Vol. I, The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017, p. 400.

33 T. Davulis, „New Forms of Employment in Lithuania“, in: *New Forms of Employment in Europe* (Roger Blainpain, Frank Hendrickx eds), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016, p. 270.

34 *Ibid.*

35 У Италији је Закон бр. 81/2017 увео концепт „паметног рада“ (итал. *lavoro agile*) као модалитета рада везаног за остваривање конкретних циљева без унапред одређеног радног времена и простора у којем се рад одвија, а ради повећања конкурентности и промоције усклађивање породичног и пословног живота. „Паметни рад“, управо се односи на рад заснован на ИКТ, законски дефинисан као модалитет рада, који може подразумевати употребу технолошких уређаја, у којем се задаци обављају делимично ван просторија послодавца и са флексибилним радним временом, унутар једине границе максималног трајања радног времена – 48 сати недељно. Закон прецизира да би паметни рад требало

ИКТ посматра као дигитални рад који се извршава (у целини или делимично) коришћењем ИКТ, могу се идентификовати различите ситуације у којима се о радницима у радном односу може говорити као о дигиталним радницима. Радник може користити ИКТ како у просторијама послодавца, тако и радећи ван тих просторија, те је у том смислу реч само о једном од флексибилних аранжмана радног односа.³⁶

Међутим, рад посредством ИКТ, као нова форма рада, може подразумевати и различите модалитете ангажовања лица чији је рад условљен употребом ИКТ и тиме није нужно повезан или условљен постојањем радног односа. У том смислу, у највећој мери тзв. радници који обављају рад посредством ИКТ јесу категорија која се убраја у оне раднике који уживају независност у односу на лице за које се ради, односно изостаје елемент субординације за квалификацију рада као радног односа.

5. ЗАКЉУЧАК

Нове форме рада представљају један од највидљивијих изазова савременог тржишта рада, имајући у виду да нове форме рада не само да омогућавају додатну флексибилизацију радног односа – када је реч о оним модалитетима који се обављају по основу уговора о раду – већ омогућавају и продор све већег броја радних аранжмана који се одвијају у формама које искључују заснивање радног односа као императив.

Чињеница да се један исти модел који потпада у оквири „нових форми рада“ може обављати како у форми рада ван радног односа, тако и у модалитету рада који подразумева заснивање радног односа продубљује потребу за преиспитивањем до сада неупитних граница радног права и тиме обима заштите која се пружа субјектима радног односа.

Тако, обим правне заштите и категоризација радника који раде у оквирима нових форми рада разликују се у зависности од решења која су поједина национална законодавства прихватила, пре свега од тога да ли су нове форме

сматрати модалитетом радног односа са послодавцем, чиме се спречава да послодавци сматрају раднике који га обављају samozапосленима. Да би се спречио могући вид радне експлоатације, италијански законодавац је предвидео садржину уговора паметних радника која обухвата: правила о обављању рада ван канцеларије, методе за осигурање контроле и дисциплинске власти послодавца, средства за рад која користи запослени и одредбе које осигуравају одмор и право на искључење. Уговор може бити закључен на неодређено или на одређено време и може га раскинути било која страна под условом да се поштује отказни рок или постоји оправдан разлог. Закон омогућава паметним радницима да остварују исту зараду и уживају исте услове рада као и упоредиви 'стандардни' радници код послодавца. F. Iudicone, „Italy: New Rules to Protect Self-employed Workers and Regulate ICT-based Mobile work“, Eurofound, Luxembourg, 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/italy-new-rules-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile>, 10. 9. 2025.

36 J. Мисаиловић, М. Рељановић, *о. с.*, стр. 411.

рада присутне као модалитет већ постојећих института, када је најчешће реч о радном односу, или су регулисане као засебна форма рада. Можда је оправдано као образац истаћи да национални законодавци нису презали од прихватања да свет рада полако али сигурно напушта принцип свеобухватне заштите нормама радног права само лица која су субјект радног односа, као и да се удео радника који раде ван радног односа с новим формама рада све више повећава када је у питању радна снага.

ЛИТЕРАТУРА

- Божичић Д., „Радноправни статус платформских радника из угла судске праксе“, *Радно и социјално право*, број 2/2022.
- Брковић Р., Антоновић Р., „Положај запослених лица у савременом свету дигиталних технологија“, *Радно и социјално право*, број 1/2021.
- Bruns J., Kabst R., „Interim-Management: A Paradox for Leadership Research?“, *Management Revue*, Vol. 16, No. 4/2005.
- Davulis T., „New Forms of Employment in Lithuania“, in: *New Forms of Employment in Europe* (Roger Blanpain, Frank Hendrickx eds), Wolters Kluwer, Alphen aan den Rijn, 2016.
- Davulis T., „The Concept of ‘Employee’: The Position in Lithuania“, in: *Restatement of Labour Law in Europe*, Volume I, The Concept of Employee (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds), Hart Publishing, Oxford/Portland, Oregon 2017.
- Eurofound, *New Forms of Employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.
- Iudicone F., „Italy: New Rules to Protect Self-employed Workers and Regulate ICT-based Mobile work“, Eurofound, Luxembourg, 2017, <https://www.eurofound.europa.eu/en/publications/all/italy-new-rules-protect-self-employed-workers-and-regulate-ict-based-mobile>, 10. 9. 2025.
- Јовановић П., „Комплексност садржине и релативизација права на рад“, *Радно и социјално право*, број 1/2012.
- Каламатијев Т., Ристовски А., „Субординација у радном праву и савремени изазови разграничења уговора о раду и уговора о делу“, *Зборник радова Правној факултету у Нишу*, број 70/2015, год. LIV.
- Ковачевић Љ., *Правна субординација у радном односу и њене границе*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2013.
- Мисаиловић Ј., „Неопходност разграничења подређеног и независног рада у савременом радном праву“, *Радно и социјално право*, број 1/2024.
- Mazzon A., „Essays on Non-Standard forms of Employment in Italy“ (необјављена докторска дисертација), University of Siena (July 13, 2019).
- Mihaela-Emilia M., „Interim – Management as a New Form of Employment – Opportune in a Globalized Context“, *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*, Bucharest University of Economic Studies, Vol. 15, No. 1/2021.

- Петровић М., „Платформски рад из угла предлога Директиве о побољшању радних услова платформских радника“, *Радно и социјално њраво*, број 2/2023.
- Рајић Чалић Ј., „*The future of employment: cloud-based collaboration two sides of performing work tasks in the digital era*“, in: *Regional Law Review*, Institute of Comparative Law, Belgrade, Belgrade, 2025.
- Рајић Чалић Ј., „Флексибилизација радних односа са освртом на рад са непуним радним временом“, *Стїрани њравни живої*, број 1/2020.
- Рељановић М., Мисаиловић Ј., „Радноправни положај дигиталних радника–искуства европских земаља“, *Стїрани њравни живої*, број 3/2021.
- Raus W., „New Forms of Employment in Belgium“, in: *New Forms of Employment in Europe* (Roger Balnapain, Frank Hendrickx eds), Alphen aan den Rijn, Wolters Kluwer, 2016.
- Reijniers J., „Interim Management Einkaufen und die Notwendigkeit zur Qualifizierung – ein Erfolgsfaktor für Unternehmen“, in: *Interim Management: Den Unternehmenswandel erfolgreich gestalten – mit Managern auf Zeit* (Holger Groß, Rober Bohnert eds), Franz Vahlen, München, 2012.
- Risak M., „(Arbeits-)Rechtliche Aspekte der Gig-Economy“, in: *Arbeit in der Gig-Economy Rechtsfragen neuer Arbeitsformen in Crowd und Cloudi* (Doris Lutz, Martin Gruber-Risak eds.), Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, Wien, 2017, <https://www.gig-economy.at/kapitel-3-arbeits-rechtliche-aspekte-der-gig-economy/>, 9. 9. 2025.
- Spinuzzi C., „Activity Working Alone Together: Coworking as Emergent Collaborative“, *Journal of Business and Technical Communication*, Vol. 26, No. 4/2012.
- Stampfl N. S., „Arbeiten in der Sharing, Economy: Die „Uberisierung“ der Arbeitswelt“, *Vierteljahrshefte zur Wirtschaftsforschung*, No. 3/2016.
- Schoukens P., Barrio A., „The Changing Concept of Work: When Does Typical Work Become Atypical?“, *European Labour Law Journal*, Vol. 8, No. 4/2017.
- Tošić I., Misailović J., „Compliance Officers In Serbia: Employees or Interim Managers?“, *Pravni zapisi*, Vol. XIV, No. 2/2023.
- Урдаревић Б., Антић А., „Рад преко платформи и нови облици рада у дигиталној економији“, *Срїска њолиїичка мисао*, број 1/2021.
- Clinton M., Totterdell P., Wood S., „A Grounded Theory Of Portfolio Working Experiencing The Smallest Of Small Businesses“, *International Small Business Journal*, Vol. 24, No. 2/2006.
- Countouris N., De Stefano V., *New Trade Union Strategies for New Forms of Employment*, ETUC, Brussels, 2019.
- ***, *New Forms of Employment and EU Law* (Bernd Waas, Guus Heerma van Voss eds), 7th Annual Legal Seminar, European Labour Law Network, Hague, 2014.

Jovana Misailović, Ph.D.

Assistant, Faculty of Law, University of Kragujevac

NEW FORMS OF WORK WITH SPECIAL REFERENCE TO WORK OUTSIDE THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP

Summary

New forms of work can be comprehensively understood through all those manifestations of labor that, under the influence of various factors – social, socio-economic, and geopolitical – have emerged, creating a new picture of the contemporary labor market. The term 'new forms of work' was adopted by Eurofound (the European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), using as criteria those characteristics of work that, to a greater or lesser extent, deviate from the features that are inseparable from the concept of an employment relationship. Consequently, as research has shown, new forms of work have urged legislators worldwide to reconsider the legal framework which, for the most part, presumes that the subject of labor law protection is a person in an employment relationship, that is, an employee. In this paper, the author provides a summarized overview of different features of new forms of work present in comparative law, highlighting the growing number of work arrangements outside employment relationships, with the aim of reassessing the need to extend the scope of protection guaranteed by labor law provisions.

Keywords: *new forms of work, work outside employment relationship, flexibilization, employment relationship, employee*

СПИСАК РЕЦЕНЗЕНАТА

1. Проф. др **Радоје Брковић**, редовни професор у пензији, Правни факултет Универзитета у Крагујевцу
2. Проф. др **Живко Кулић**, редовни професор Правног факултета Универзитета „Привредна академија“ у Новом Саду
3. Проф. др **Горан Обрадовић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу
4. Проф. др **Мехмед Хаџић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Сарајеву
5. Проф. др **Добросав Миловановић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду
6. Проф. др **Зоран Јовановић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
7. Проф. др **Дејан Вучетић**, редовни професор Правног факултета Универзитета у Нишу
8. Проф. др **Александар Ристовски**, редовни професор Правног факултета Јустинијан Први Универзитета Св. Кирил и Методиј у Скопљу
9. Проф. др **Зорица Вукашиновић Радојичић**, редовни професор Криминалистичко-полицијски универзитет
10. Проф. др **Зоран Радуловић**, редовни професор, Висока школа за пословну економију и предузетништво, Београд
11. Проф. др **Данило Рончевић**, Служба за управљање кадровима Владе Републике Србије, Факултет за менаџмент, Сремски Карловци
12. **Gábor Kártyás**, LLD, Part-time professor, Pázmány péter Catholic University, Labour Law department, Budapest, Hungary
13. Проф. др **Марко Тмушић**, ванредни професор Факултета политичких наука, Универзитета у Београду
14. Проф. др **Ајна Јодановић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Бихаћу
15. Проф. др **Бојан Бојанић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици

16. Др **Ана Кнежевић Бојовић** виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
17. Др **Милош Станић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
18. Др **Јелена Вукадиновић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
19. Др **Мирјана Глинтић**, виши научни сарадник, Институт за упоредно право, Београд
20. Др **Сања Стојковић Златановић**, Виши научни сарадник, Институт друштвених наука, Центар за правна истраживања, Београд
21. Проф. др **Борко Михајловић**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
22. **Iva Bjeljinski Radić**, Assistant Professor, University of Zagreb, Faculty of Law, the Republic of Croatia
23. **Idiko Racz-Antal**, LL.D., Assistant Professor at Károli Gáspár University of Reformed Church, Budapest, Hungary
24. Проф. др **Сања Шкорић**, ванредни професор Правног факултета за привреду и правосуђе у Новом Саду
25. Проф. др **Санда Ђорац**, ванредни професор Правног факултета Универзитета у Крагујевцу
26. **Aljoša Polajžar**, Ph.D. in Law, Assistant Professor at University of Maribor Faculty of Law, Republic of Slovenia
27. Доц. др **Јована Петровић**, доцент Правног факултета Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици
28. **Санда Гверо**, виши асистент Правни факултет Универзитет у Бања Луци

CIP – Каталогизација у публикацији
Народна библиотека Србије, Београд

349.2+364

РАДНО и социјално право : часопис за теорију и праксу радног и социјалног права / главни и одговорни уредник Слободанка Ковачевић Перић. – Год. 1, бр. 1/3 (1997)– . – Београд : Удружење за радно право и социјално осигурање Србије : Институт за упоредно право, 1997– (Београд : Службени гласник). – 24 cm

Полугодишње. – Доступно и на: <https://radno-pravo.org/casopis0/arhiva-casopisa/>

ISSN 1450-5800 = Радно и социјално право
COBISS.SR-ID 133704455