

Ljuba Slijepčević

Pravosudna akademija

Novi Sad

Domaće zakonodavstvo, međunarodno pravo, konvencije MOR, Evropsko pravo u zaštiti radnih prava s osvrtom na Konvenciju MOR- a protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br. 190) te Preporuka o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 206)

Uvod

Savremeno društvo suočava se sa potrebom da primenom međunarodnog i unutrašnjeg prava zaštiti fizičku, psihičku, ekonomsku i socijalnu dobrobit zaposlenih na radu.

Proces globalizacije i tranzicije savremenih društava nosi sa sobom i velike promene u svetu rada, posebno organizacione. Usled konstantnih pretnji otkazom, visokog procenta nezaposlenih lica, zaposleni u strahu za svoja radna mesta pristaju i na mnogo lošije uslove rada od zakonom propisanih. Slučajevi uskraćivanje prava iz radnih odnosa, rad na „crno“, obaveza prekomernog rada, izbegavanja zapošljavanja potrebne dodatne radne snage, konstantna kritikovanja, vređanja i maltretiranja samo su neke od posledica savremenih industrijskih odnosa. U takvim uslovima, nasilje i uznemiravanje na radu prepoznato je kao čest oblik povrede osnovnih ljudskih prava. U Republici Srbiji dva su načina zaštite. Jedan je regulisan Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu- Drugi način je regulisan Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova koji primenjuje Agencija za mirno rešavanje radnih sporova

1.Domaći dokumenti koji regulišu sprečavanje zlostavljanja na radu

Ustav Republike Srbije¹

Prema čl. 6 Zakona o sprečavanju zlostavljanja na radu² zlostavljanje jeste „svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor“.

3) Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu³

5) Zakon o sprečavanju nasilja u porodici ⁴

6) Zakon o javnom redu i miru ⁵

7) Zakon o ravnopravnosti polova ⁶

¹ ("Sl. glasnik RS", br. 98/2006 i 115/2021)

² („Službeni glasnik RS“, broj 36 od 28.05.2010)

³ ("Sl. glasnik RS", br. 35/2023)

⁴ („Službeni glasnik RS“, br.94 od 24.11.2016);

⁵ ("Sl. glasnik RS", br. 6/2016 i 24/2018)

- 8) Zakon o zabrani diskriminacije⁷
- 9) Zakon o socijalnoj zaštiti⁸
- 10) Zakon o zaštiti podataka o ličnosti⁹
- 11) Krivični zakonik¹⁰
- 12) Zakonik o krivičnom postupku¹¹
- 13) Zakon o programu zaštite učesnika u krivičnom postupku¹²
- 14) Nacionalna strategija za sprečavanje i suzbijanje nasilja nad ženama u porodici i u partnerskim odnosima¹³
- 15) Pravilnik o bližim uslovima i standardima za pružanje usluge SOS telefona za žene sa iskustvom nasilja¹⁴
- 16) Pravilnik o evidenciji i dokumentaciji o licima prema kojima je izvršeno nasilje u porodici i o licima protiv kojih je određena mera zaštite od nasilja u porodici¹⁵
- 17) Pravilnik o pravilima ponašanja poslodavaca i zaposlenih u vezi sa prevencijom i zaštitom od zlostavljanja na radu¹⁶
- 18) Zakon o mirnom rešavanju radnih sporova¹⁷

2.Međunarodno pravo

Međunarodno radno pravo predstavlja skup metrijalnopravnih i formalnopravnih normi u oblasti rada donetih na međunarodnom nivou, kojima se utvrđuju međunarodni radni standardi, postupak njihovog donošenja i implementacije, kao i postupak međunarodne kontrole primene usvojenih

⁶ („Službeni glasnik RS”, broj 104 od 16.12.2009);

⁷ („Službeni glasnik RS”, broj 22 od 30.03.2009);

⁸ („Sl. glasnik RS”, br. 24/2011 i 117/2022 - odluka US)

⁹ („Službeni glasnik RS”, br. 87 od 13.11.2018);

¹⁰ („Sl. glasnik RS”, br. 85/2005, 88/2005 - ispr., 107/2005 - ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 i 35/2019);

¹¹ („Sl. glasnik RS”, br. 72/2011, 101/2011, 121/2012, 32/2013, 45/2013, 55/2014, 35/2019, 27/2021 - odluka US i 62/2021 - odluka US)

¹² („Službeni glasnik RS”, broj 85 od 6.10.2005);

¹³ („Službeni glasnik RS”, broj 27 od 20.04.2011);

¹⁴ („Službeni glasnik RS”, br. 93 od 13.11.2015, 90 od 26.06.2020);

¹⁵ („Službeni glasnik RS”, broj 56 od 30.06.2005);

¹⁶ („Službeni glasnik RS”, broj 62 od 3.09.2010);

¹⁷ („Sl. glasnik RS”, br. 125/2004, 104/2009 i 50/2018)

međunarodnih radnih standarda. Međunarodno radno pravo se može definisati i kao deo radnog prava koji ima izvore međunarodnog porekla, kojima se utvrđuju međunarodni radni standardi od značaja za individualne i kolektivne radne odnose, kao i za socijalno osiguranje i socijalnu politiku uopšte. Može biti univerzalno, regionalno i bilateralno. Univerzalno međunarodno radno pravo stvara se pre svega u okviru MOR-a donošenjem konvencija i preporuka, ali i neposredno instrumentima Ujedinjenih nacija - Univerzalna deklaracija o pravima čoveka iz 1948., Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima (odredbe o prinudnom radu, zabrani diskriminacije, o slobodi sindikalnog udruživanja) iz 1966. i Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima (pravo na rad, pravo na sindikalno organizovanje, pravo na štrajk, pravo na socijalnu sigurnost i dr.) iz 1966. god. Ciljevi univerzalnog međunarodnog radnog prava jesu sprečavanje tzv. socijalnog dampinga, odnosno odgovarajući uticaj na međunarodnu konkurenciju kako se oba ne bi zasnivala na uštrb radnika zadržavanjem nehumanih uslova rada (cilj koji se danas više ne smatra primarnim); ostvarivanje socijalne pravde koja nalaže poboljšanje uslova rada i standarda življenja, socijalne sigurnosti i blagostanja -čovečanstva uopšte; stabilizacija mira - međunarodnog i socijalnog; doprinos uravnoteženju ekonomskog i socijalnog razvoja; razvoj i stabilizacija nacionalnog radnog zakonodavstva, koje u međunarodnim radnim standardima treba da ima svoje univerzalno radnopravno jezgro. Predmet univerzalnog- međunarodnog radnog prava uključuje kao najvažnija sledeća pitanja: osnovna socijalna prava (sloboda udruživanja, kolektivnog pregovaranja, zabrana prinudnog rada i diskriminacije u zapošljavanju); politiku zapošljavanja i razvoja ljudskih resursa, profesionalno usavršavanje; industrijske odnose; opšte uslove rada (sigurnost zaposlenja, zarade, radno vreme, odmore i odsustva); posebnu zaštitu dece, mladih, i žena; zaštitu na radu; socijalno osiguranje i sigurnost (zdravstveno, penzijsko, invalidsko i osiguranje za slučaj nezaposlenosti); socijalna politika uopšte; položaj radnika migranata, pomoraca itd.

Sadržinu Međunarodnog radnog prava čine najpre pojmovi o međunarodnim radnim standardima, pod kojima se podrazumevaju norme i principi -smernice o socijalnim pravima radnika, uslovima rada, socijalnoj sigurnosti radnika na globalnom međunarodnom planu -mada međunarodni radni standardi mogu biti i regionalnog nivoa. Drugi deo sadržine Međunarodnog radnog prava čine pojmovi o postupku nadzora ili kontrole primene međunarodnih radnih standarda, pri čemu se posebno imaju u vidu pitanja ratifikacije konvencija MOR-a; opšteg mehanizma nadzora koji se zasniva na ispitivanju periodičnih izveštaja država članica (u čemu posebno važnu ulogu ima Komitet eksperata za primenu konvencija i preporuka i Komitet za primenu konvencija i preporuka) ili ispitivanju žalbi i reklamacija; specijalnog nadzornog mehanizma u oblasti slobode -sindikalnog udruživanja u čemu posebno važnu ulogu imaju Komitet za slobodu udruživanja.

Na međunarodnom planu nezaobilazan izvor osnovnih prava je Međunarodni Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, druge UN Konvencije, među kojima UN Konvencija o pravima lica sa invaliditetom. Konvencije Međunarodne organizacije rada (MOR) su izvori osnovnih prava na koja se takođe poziva EU prilikom evaluacije napretka Srbije u poštovanju međunarodnih standarda, među kojima su najvažnije Konvencija br. 29 i Konvencija br. 105 – o ukidanju ropskog rada¹⁸, Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i pravima¹⁹, Konvencija br. 98 – o pravu na organizovanje i kolektivno

¹⁸ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 105. koja se odnosi na ukidanje prinudnog rada (Službeni list SRJ – Međunarodni ugovori, br. 13/2002).

¹⁹ Konvencija br. 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 8/58).

pregovaranje²⁰, Konvencija br. 138 – o dečijem radu²¹, Konvencija br. 182 – o najgorim oblicima dečijeg rada²², Konvencija br. 100 – o jednakosti muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti²³ i Konvencija br. 111 - o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja.²⁴

“MOR naglašava da nasilje i uznemiravanje u svetu rada može predstavljati kršenje ili povredu ljudskih prava, kao i pretnju jednakim prilikama na radnom mestu, a što je nespojivo s dostojanstvom na radu. Svi učesnici u svetu rada dužni su sprečavati i rešavati slučajeve nasilja i uznemiravanja.

Uvek treba imati u vidu da nasilje i uznemiravanje u svetu rada utiče na:

- psihičko, fizičko i seksualno zdravlje, dostojanstvo, te porodično i društveno okruženje;
- kvalitet javnih i privatnih usluga – nekim licima, a posebno ženama, može biti sprečen pristup, ostanak ili napredovanje na tržištu rada.

Nakon što je na Konferenciji MOR usvojena Konvencije 190, Međunarodna konfederacija sindikata (MKS) i Evropska konfederacija sindikata (EKS) pokrenule su kampanju za njenu ratifikaciju na nacionalnim nivoima.”²⁵

3. Evropsko pravo

Pravo EU (komunitarno pravo) je veoma specifično, kao i sama Evropska unija. Njegovo sagledavanje otežava činjenica da je prilično obimno (smatra se da ga čini između 20.000 - 26.000 propisa), nije kodifikovano i prilično nesistematično se razvijalo. Radi se o originalnom pravnom sistemu, koji se razlikuje kako od prava međunarodnih institucija, od uobičajenog regionalnog prava, a nema ni osobine svojstvene nacionalnom pravu.

Pravo EU čine:

- 1) pravo evropskih zajednica (EU),
- 2) komunitarni propisi o zajedničkoj spoljnoj i bezbednosnoj politici,
- 3) regulativa u vezi sa saradnjom u oblasti policije i pravosuđa.

²⁰ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 98. o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/1958).

²¹ Konvencija br. 138. o minimalnim godinama za zapošljavanje (Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori br. 14/82).

²² ZAKON O POTVRĐIVANJU KONVENCIJE MOR BROJ 182 O NAJGORIM OBLICIMA DEČIJEG RADA I PREPORUKE MOR BROJ 190 O ZABRANI I HITNOJ AKCIJI ZA UKIDANJE NAJGORIH OBLIKA DEČIJEG RADA (Sl. list SRJ - Međunarodni ugovori br. 2/03) Osnovni tekst na snazi od 08/02/2003, u primeni od 08/02/2003

²³ Konvencija br. 100. o jednakom nagrađivanju (Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ, br. 12/52).

²⁴ Konvencija br. 111. od 25. juna 1958. o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (Službeni list SFRJ – Dodatak, br. 3/61).

²⁵ SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE KONVENCIJA 190 O NASILJU I UZNEMIRAVANJU U SVETU RADA, 2021

Kada se govori o izvorima komunitarnog radnog prava, treba pomenuti i veoma značajnu, „kvazilegislativnu“ ulogu Suda pravde EU, u Luksemburgu. S obzirom da su dokumenti Unije često nedorečeni ili nedovoljno jasni, ovaj sud se nije ustručavao da svojim tumačenjima usmeri način primene tih pravila u zemljama članicama, pa i da ih na izvestan način dopuni. Sud je npr. u oblasti radnih odnosa precizirao mnoge pojmove, kao što su: pojam radnog odnosa - radnika, invalidnog lica, posredne diskriminacije. Takođe, smatra se da je Sud indirektni formulator bazičnih principa prava EU, koji se primenjuju i u domenu radnog prava.

Neki od tih principa ugrađeni su u međuvremenu u osnovne komunitarne akte (kao npr. princip proporcionalnosti, supsidijarnosti, jednakosti).

Odnos Radnog prava i Evropskog radnog prava nema taj neposredni i direktni značaj kakav ima odnos sa /univerzalnim/ Međunarodnim radnim pravom. Evropsko radno pravo može biti nekomunitarno, koje se stvara u okviru Savetu Evrope /Revidirana evropska socijalna povelja/, i komunitarno, koje se stvara u Evropskoj uniji. Evropsko radno pravo je sistem pravnih normi kojima se regulišu individualni i kolektivni radni odnosi na nivou Evropske unije, sadržani u osnivačkim ugovorima i aktima koje donose komunitarni organi, uz odgovarajuće učešće tripartitnih institucija (Ekonomski i socijalni komitet), kao i socijalnih partnera organizovanih na evropskom nivou, i koje važe na teritoriji 15 država članica Evropske unije (ali koje se primenjuje i u okviru EEA, koja uključuje još i Island, Norvešku i Švajcarsku). Pojam Evropsko radno pravo nije sasvim precizno odrediv zbog toga što uključuje i norme koje se tiču podsticanja razvoja saradnje između država članica u socijalnoj oblasti, a posebno zbog toga što još uvek nadležnost za rešavanje radnih sporova u vezi sa pravima i interesima koji su utvrđeni -regulisani na komunitarnom nivou nije poverena Evropskom sudu pravde, već je poverena nacionalnim sudovima. Kada se zna da se mere u pogledu prava i obaveza zaposlenih na komunitarnom nivou donose po pravilu po principu jednoglasnosti s tim što svaka država ima pravo veta, mada je u toku razvoja Evropskog radnog prava došlo do izvesnog širenja kruga pitanja zajedničke socijalne politike koja se uređuju kvalifikovanom većinom, razumljiva je konstatacija da je Evropsko radno pravo relativno malo razvijeno u odnosu na druge oblasti komunitarnog prava, što utiče i na njegovo pojmovno određenje. Evropsko radno pravo reguliše pitanja individualnih i kolektivnih radnih odnosa koja nisu ostala u isključivoj nadležnosti država članica. Niz važnih pitanja uslova rada i radnopravnog položaja zaposlenih i drugih radno angažovanih lica ostao je u isključivoj nadležnosti država članica.

Od Evropskog radnog prava treba razlikovati pravo koje je sadržano u instrumentima Saveta Evrope doduše, države članice EU su listom ratifikovale ove instrumente, a pre svega: Evropsku konvenciju o zaštiti prava čoveka o osnovnim slobodama iz 1950. g.²⁶, Evropsku socijalnu povelju iz 1961 dopunjena 1996. Povelja i njen Dodatni protokol od 1988. godine, i njegov Protokol iz 1964. kao i Evropsku konvenciju o socijalnoj sigurnosti iz 1972. godine, Evropska konvencija o pravnom statusu radnika migranata iz 1977. godine.

U odnosu na univerzalno- Međunarodno radno pravo, Evropsko radno pravo ima za cilj da prilagodi međunarodne radne standarde većem stepenu razvijenosti koji postoji u Evropskoj uniji, kao i da zadovolji potrebu da se prevaziđu okviri nacionalnog radnog zakonodavstva kako bi se osigurali standardi u pogledu slobodnog kretanja radnika i drugi ciljevi zajedničke - komunitarne socijalne politike. Evropsko radno pravo je od značaja i za države Istočne i Centralne Evrope koje teže

²⁶ ("Sl. list SCG - Međunarodni ugovori", br. 9/2003, 5/2005 i 7/2005 - ispr. i "Sl. glasnik RS - Međunarodni ugovori", br. 12/2010 i 10/2015)

pristupanju Evropskoj uniji, jer je uslov tog pristupanja odgovarajuća harmonizacija i radnog i socijalnog prava ovih zemalja tzv. tranzicije sa Evropskim radnim pravom.

Najvažniji primarni izvori prava su: Ugovor o osnivanju Evropske ekonomske zajednice iz 1957. (kasnije preimenovan u Ugovor o Evropskoj zajednici), Ugovor o osnivanju Evropske zajednice za atomsku energiju iz 1957., Jedinstveni evropski akt iz 1986., Ugovor o Evropskoj uniji (Maastrichtski ugovor) iz 1992., Amsterdamski ugovor iz 1997., Ugovor iz Nice iz 2001., te Lisabonski ugovor iz 2007.

Iako se u Evropskoj konvenciji za zaštitu ljudskih prava prvenstveno govori o građanskim i političkim pravima, a u manjoj meri o socijalnoekonomskim pravima koja su više utkana u pravni sadržaj radnog odnosa, ipak ćemo ovde navesti neka garantovana i zaštićena prava koja se mogu dovesti u vezu sa mobingom.

To su: (1) pravo na život, čl.2; (2) zabrana mučenja, nečovečnog ili ponižavajućeg postupanja ili kažnjavanja, čl.3; (3) pravo na slobodu i bezbednost ličnosti, čl.5; (4) pravo na privatnost i poštovanje porodičnog života i doma, čl.8; (5) sloboda misli i savesti, čl.9; (6) sloboda izražavanja, čl.10; (7) zabrana diskriminacije u vezi prava iz Konvencije, čl.14; (8) zabrana zloupotrebe prava iz Konvencije, čl.17. Osnovni organ za vršenje nadzora nad primenom Konvencije jeste Evropski sud za ljudska prava. Sudu se direktno mogu obratiti pojedinci, grupe ljudi i pojedine države, ako smatraju da je došlo do povrede sloboda i prava iz Konvencije

ZAKON O POTVRĐIVANJU REVIDIRANE EVROPSKE SOCIJALNE POVELJE ²⁷Pravo socijalne sigurnosti spada u fundamentalna socijalna prava, tako da je ovo pravo uključeno u korpus tzv. tvrdog jezgra Revidirane evropske socijalne povelje. To je, pored ostalog, i bio razlog da se u Konvenciji MOR-a br. 102 i Konvenciji br. 121 istakne načelo autonomije organizacija za obavezno socijalno osiguranje, tako da država zadržava određena kontrolna ovlašćenja nad autonomnim organizacijama za socijalno osiguranje. Za razliku od Radnog prava čiji je predmet pre svega radni odnos, Pravo socijalne sigurnosti, odnosno socijalnog osiguranja za svoj predmet ima odnose koji se uspostavljaju povodom nastupelog osiguranog slučaja (socijalnog rizika): bolesti, profesionalne bolesti, povrede na radu, materinstva, nezaposlenosti, invalidnosti, starosti, smrti. Pri tom, neki od rizika pogađaju sposobnost za rad (bolest, nesreća na radu, starost) ili spremnost za izvršenje rada (nezaposlenost). Iz Evropske povelje o ljudskim pravima navodimo sledeća prava relevantna za Poglavlje 19: Zabrana ropstva i prinudnog rada, (čl. 5, odeljak Dostojanstvo), sloboda okupljanja i udruživanja, (čl. 12, odeljak Slobode), Sloboda izbora zanimanja i prava na rad, (čl. 15), zabrana diskriminacije, (čl. 21, odeljak Jednakost), jednakost između žena i muškaraca, (čl. 23), integracija osoba sa invaliditetom (čl. 26), pravo radnika na obaveštenost i savetovanje u preduzeću (čl. 27, odeljak Solidarnost), pravo na kolektivno pregovaranje i delovanje (čl. 28), pravo pristupa službama za zapošljavanje (čl. 29), zaštita u slučaju nezakonitog otkaza (čl. 30), pravični i poštjeni uslovi rada, (čl. 31), zabrana rada dece i zaštita mladih na radu, (čl. 32), porodični i profesionalni život (čl. 33), socijalno osiguranje i socijalna pomoć, (čl. 34), zdravstvena zaštita (čl. 35), pravo na delotvorno pravno sredstvo i pravično suđenje (čl. 47, odeljak Pravda).

Revidiranom Evropskom socijalnom poveljom Saveta Evrope preciznije su definisane obaveze država članica Saveta Evrope na poštovanje korpusa socijalnih prava, među kojima navodimo: pravo na rad, pravo na pravične uslove rada, pravo na bezbedne i zdrave uslove rada, pravo na pravičnu naknadu,

²⁷ („Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori“, broj 42/09)

pravo na organizovanje, pravo na kolektivno pregovaranje, pravo dece i omladine na zaštitu, prava zaposlenih žena na zaštitu materinstva, pravo na profesionalnu orijentaciju, pravo na profesionalnu obuku, pravo na zaštitu zdravlja, pravo na socijalnu sigurnost, pravo na jednake mogućnosti i jednak tretman u pitanjima zapošljavanja i rada bez diskriminacije po osnovu pola, pravo radnika na zaštitu njihovih potraživanja u slučaju nesolventnosti poslodavca, pravo na dostojanstvo na radu, pravo radnika sa porodičnim obavezama na jednake mogućnosti i jednak tretman i dr.

U izvore prava od značaja za oblast radnih odnosa i socijalnog osiguranja svakako treba svrstati i dve povelje: Povelju Zajednice o osnovnim pravima radnika, koju je usvojio Evropski parlament 1989. godine i Povelju o osnovnim pravima u Evropskoj uniji, donetu u Nici 2000-te godine i potpisanu od strane predstavnika Evropskog parlamenta, Saveta i Komisije. Druga povelja je objavljena u službenom glasilu EU tek sedam godina kasnije -prethodila je zvanična proklamacija od 12.12.2007, jer je bilo planirano da ona čini drugi deo ustava EU, koji u međuvremenu nije prihvaćen. Ove povelje, iako formalno nemaju karakter izvora prava, imaju veoma važnu ulogu u razvoju komunitarnog radnog prava, pre svega kao smernice za ostvarivanje ciljeva zajedničke socijalne politike.

Povelja Zajednice o osnovnim pravima radnika sadrži dvanaest osnovnih socijalnih prava radnika: slobodno kretanje na području Zajednice; slobodan izbor zanimanja i zaposlenja; besplatno korišćenje usluga na berzi rada; pravo na pravičnu zaradu; pravo na odgovarajuće uslove vezane za radno vreme; oblike rada koji nisu izjednačeni sa radom na određeno vreme; pravo na odmore i odsustva; pravo na profesionalno osposobljavanje; prava starijih i lica sa invaliditetom; zaštitu dece i omladine; jednakost tretmana muškaraca i žena; pravo na odgovarajuću socijalnu zaštitu. Osim njih, Povelja proklamuje i: slobodu udruživanja i kolektivnog pregovaranja; pravo na štrajk; pravo na informisanje, konsultovanje i participaciju radnika u odlučivanju na nivou preduzeća i ustanove. Povelja o osnovnim pravima u Evropskoj uniji u svojim 6 poglavlja (dostojanstvo čoveka, sloboda, jednakost, solidarnost, građanska prava i sudska zaštita) objedinjuje opšta ljudska i građanska prava i ekonomska i socijalna prava. Ona zabranjuje prinudni i ropski rad, proklamuje pravo na rad, garantuje jednakost postupanja u pogledu uslova rada državljana trećih država koji imaju radnu dozvolu na teritoriji države članice EU sa uslovima rada domaćih državljana. Povelja zabranjuje diskriminaciju, proklamuje načelo jednakosti muškaraca i žena, profesionalnu integraciju lica sa invaliditetom, kao i slobodu kretanja građana Unije. Kao osnovna socijalna prava navode se: pravo na besplatan pristup službama za zapošljavanje; pravo na poštene i pravedne uslove rada, zaštitu u slučaju nezakonitog otpuštanja; zabrana dečijeg rada; zaštita mladih na radu; zaštita porodičnog i profesionalnog života; pravo na informisanje i konsultovanje u preduzeću; pravo na kolektivno pregovaranje i kolektivnu akciju; pravo na socijalnu pomoć i socijalnu sigurnost i pravo na zdravstvenu zaštitu.

3.1.DIREKTIVE EU

Većina Direktiva se indirektno primenjuje, tako što se forma i metod primene prepuštaju nacionalnim vlastima, shodno lokalnim okolnostima.

Vertikalna primenjivost komunitarnih akata podrazumeva mogućnost tužbe prema državama, a horizontalno delovanje se odnosi na potencijalne zahteve prema drugim privatnim licima najčešće poslodavcima,u domenu radnih odnosa.

Oblasti koje su uređene komunitarnim radnim pravom najjasnije možemo prikazati tako što ćemo navesti najvažnije aktuelne dokumente.

To su: 1) dokumenti programskog karaktera - Zelena knjiga Evropske komisije iz 2006. godine - Modernizacija radnog prava u susret izazovima u 21. veku iz 2007. godine; i Rezolucija Evropskog parlamenta - Modernizacija radnog prava

Sloboda kretanja radnika - Pravilo EEZ br. 492/2011. od 2011. o slobodnom kretanju radnika u okviru Zajednice i Direktiva br. 2004/38/EZ o pravu građana Unije i članova njihovih porodica da se slobodno kreću i naseljavaju unutar teritorije zemalja članica

Individualni uslovi zapošljavanja – Direktiva br. 91/533/EEZ o obavezi poslodavca da zaposlene informiše o uslovima koji se primenjuju na ugovor o radu

Fleksibilni vidovi zapošljavanja - Direktiva br. 1999/70/EZ o radu na određeno vreme, Direktiva br. 97/81/EZ o radu sa nepunim radnim vremenom, Direktiva br. 2008/104/EZ o privremenom agencijskom radu; zdravlje i bezbednost zaposlenih – Okvirna direktiva br. 89/391/EEZ o zaštiti zdravlja i bezbednosti na radu i još preko pedeset dokumenata koji regulišu pojedine aspekte zaštite na radu, 6) zaštita mladih na radu – Direktiva br. 94/33/EZ o zaštiti mladih lica na radu; radno vreme i odmori – Direktiva br. 2003/88/EZ o određenim aspektima organizacije radnog vremena

Direktiva br. 96/71/EZ o upućenim radnicima Direktiva br. 2008/94/EZ o zaštiti zaposlenih u slučaju nesolventnosti njihovih poslodavaca, Direktiva br. 2001/23/EZ o zaštiti prava zaposlenih u slučaju transfera preduzeća, posla ili delova preduzeća ili posla;

Direktiva br. 95/46/EZ o zaštiti pojedinaca u pogledu procesiranja ličnih podataka i o slobodnom kretanju takvih podataka,

Direktiva br. 2002/58/EZ o procesiranju ličnih podataka i zaštiti privatnosti u sektoru elektronskih komunikacija;

Direktiva br. 2002/14/EZ o ustanovljavanju opšteg okvira za informisanje i konsultovanje zaposlenih u Evropskoj Zajednici, Direktiva br. 2009/38/EZ o ustanovljavanju evropskih saveta zaposlenih ili procedura u preduzećima komunitarnih razmera ili grupama preduzeća komunitarnih razmera u svrhu informisanja i konsultovanja zaposlenih;

Direktiva br. 2000/78/EZ o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju

Direktiva br. 2000/43/EZ o rasnoj jednakosti, Direktiva br. 2006/54/EZ o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zaposlenja i zanimanja

4. Konvencija MOR a protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br. 190)

Na 108. (stogodišnjoj) Međunarodnoj konferenciji rada održanoj 21. juna 2019. donesena je Konvencija MOR-a protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br. 190) i Preporuka o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 206) (dalje u tekstu „Preporuka”). Prema članu 14. Konvencije 190 o nasilju i uznemiravanju u svetu rada.²⁸

Konvencija br. 190 i Preporuka 206 nisu ratifikovane , a posvećene su u potpunosti eliminisanju nasilja i uznemiravanju u svetu rada. U Konvenciji se, između ostalog, govori o negativnosti ovog ponašanja, korelaciji sa radnom kulturom – koja podrazumeva međusobni respekt i dostojanstvo (preambula). Definiše se nasilje i uznemiravanje na radu, kao i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje. Prema čl. 1 Konvencije: „U svrhu ove konvencije:

²⁸ Konvencija stupa na snagu dvanaest meseci od datuma pošto generalni direktor evidentira njenu ratifikaciju u dve članice.

„(a) izraz „nasilje i uznemiravanje“ u svetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili pretnji, bilo da se radi o jedinstvenoj ili pojavi koja se ponavlja, a koja ima za cilj, rezultira ili može izazvati fizičku, psihološku, seksualnu ili ekonomsku štetu i uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.“.

Konvencija je prvi međunarodni instrument kojim se utvrđuju posebni, globalno primenjivi standardi za suzbijanje uznemiravanja i nasilja na radnom mestu te se detaljno utvrđuju mere koje moraju poduzeti države i drugi relevantni sudionici. Konvencijom i Preporukom nastoji se uspostaviti uključiv, integritan i rodno osetljiv pristup sprečavanju i iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada.

Detaljno se utvrđuju mere koje moraju poduzeti države i drugi relevantni sudionici. Konvencijom i Preporukom nastoji se uspostaviti uključiv, integritan i rodno osetljiv pristup sprečavanju i iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada.

U preambuli Konvencije:

priznaje se pravo svake osobe na rad bez nasilja i uznemiravanja;

prepoznaje se da nasilje i uznemiravanje na radnom mestu mogu predstavljati kršenje ili povredu ljudskih prava te da su nasilje i uznemiravanje pretnja jednakim mogućnostima, neprihvatljiva i nespojiva s dostojanstvenim radom;

prepoznaje se da nasilje i uznemiravanje na radnom mestu utiču na psihičko, telesno i polno zdravlje, dostojanstvo te porodični i društveni život žrtava te im mogu onemogućiti pristup, ostanak i napredovanje na tržištu rada, a posebno ženama;

U delu I. Konvencije, pod definicijama:

- utvrđuje se jedinstvena definicija „nasilja i uznemiravanja“, kojom je obuhvaćen niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili pretnji od takvih ponašanja ili praksi, neovisno o tome je li reč o izolovanom događaju ili događajima koji se ponavljaju, a čiji je cilj ili stvarna ili potencijalna posledica telesna, psihološka, seksualna ili ekonomska šteta (član 1.a);
- definiše se rodno uslovljeno nasilje i uznemiravanje (član 1.b);
- utvrđuje se, ne dovodeći u pitanje jedinstvenu definiciju „nasilja i uznemiravanja“, da se nasilje i uznemiravanje mogu u nacionalnim zakonima i propisima definisati kao jedinstven pojam ili kao zasebni pojmovi (član 1. stav 2.);

Konvencijom se nasilje i uznemiravanje u svetu rada određuje kao raspon neprihvatljivih ponašanja i praksi ili pretnji, bilo da su se dogodile jednom ili više puta, koje imaju cilj ili posledicu ili je verovatno da će imati posledicu u fizičkoj, psihičkoj, seksualnoj ili ekonomskoj šteti, a uključuje i rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje.

U delu II. Konvencije, pod područjem primene:

- štite se radnici i druge osobe u svetu rada, uključujući zaposlene kako su definisani nacionalnim zakonima i praksom te radnike neovisno o njihovu ugovornom statusu, osobe koje se osposobljavaju, uključujući stažiste i naučnike, radnike čiji su ugovori o radu prestali, volontere, tražioce zaposlenja i podnosiocima prijave za posao te pojedince koji izvršavaju ovlasti, zadatke ili odgovornosti poslodavca (član 2.);

- reč je o nasilju i uznemiravanju u „svetu rada“, koji ne podrazumeva samo radno mesto, već uključuje prostore, komunikaciju, putovanja i društvene aktivnosti povezane s poslom, smeštaj koji osiguravaju poslodavci te putovanje na posao i s posla (član 3.);

Konvencija štiti radnike i druge osobe u svetu rada, uključujući zaposlene definisane nacionalnim pravom i praksom, kao i osobe koje rade neovisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na osposobljavanju, uključujući naučnike i pripravnike, radnike kojima je završilo zaposlenje, volontere, tražioce posla i prijavljene za posao te pojedince koji imaju autoritet, obveze ili odgovornosti poslodavca.

Konvecija definiše nasilje i uznemiravanje na radu kao neprihvatljivo ponašanje, praksu ili pretnju bez obzira da li se dešava jednom ili se ponavlja, a koja za rezultat ima ili će sa velikom izvesnošću imati, psihološku i fizičku bol, ekonomsku štetu, uključujući i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.

U delu III. o temeljnim načelima navodi se da države koje ratifikuju Konvenciju trebaju, među ostalim:

- doneti uključiv, integrisan i rodno osetljiv pristup sprečavanju i iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada koji uključuje zakonsku zabranu nasilja i uznemiravanja (član 4. stav 2.);
- osigurati da se relevantnim politikama suzbijaju nasilje i uznemiravanje (član 4. stav 2. tačka (b));
- doneti sveobuhvatnu strategiju za borbu protiv nasilja i uznemiravanja te žrtvama osigurati pristup pravnim lekovima i podršci (član 4. stav 2. tačka (c));
- doneti zakone, propise i politike kako bi osigurale pravo na jednakost i nediskriminaciju pri zapošljavanju, među ostalim za skupine u ranjivom položaju (član 6.);

Rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje označava nasilje i uznemiravanje usmereno na osobe zbog njihovog pola ili roda, ili utiče nesrazmerno na određeni pol ili rod te uključuje seksualno uznemiravanje.

Odredbe konvencije se primenjuju na:

- radno mesto koje uključuje javni i privatni prostor gde se obavlja rad; Ovo se odnosi na svako mesto koje predstavlja radno mesto, uključujući i na rad od kuće.
- mesto gde radnik prima zaradu, koristi pauzu za odmor ili ishranu ili gde koristi sanitarne prostorije;
- tokom poslovnog puta, obuke ili društvenih događaja vezanih za posao;
- tokom obavljanja komunikacije vezane za posao;
- u prostorijama za smeštaj koje obezbeđuje poslodavac i
- tokom putovanja na posao i sa posla kući.

Odredbe ove konvencije primenjuju se na sve radnike bez obzira kako je pravno regulisan njihov odnos sa poslodavcem ili ukoliko nije pravno regulisan. Konvencija se primenjuje na sve sektore - privatne i javne, u formalnoj i neformalnoj ekonomiji, u gradskim i ruralnim područjima.

Konvencija se odnosi na nasilje i uznemiravanje u svetu rada koje se događa tokom ili je povezano ili proizlazi: iz rada na radnom mestu, uključujući javne ili privatne prostore gde su oni određeni kao mesto rada, na mestima gde je radnik plaćen, gde koristi pauzu ili hrani, ili koristi sanitarne čvorove, mesta za pranje ili garderobe; tokom putovanja povezanih s poslom, treninga, okupljanja ili društvenih aktivnosti; kroz komunikaciju povezanu s poslom, u smeštaju koji je osigurao poslodavac te za vreme puta na posao i s posla.

U delu IV. o zaštiti i sprečavanju navodi se da države koje ratifikuju Konvenciju trebaju posebno:

- doneti odgovarajuće mere za sprečavanje nasilja i uznemiravanja u radnom kontekstu (član 8.);
- doneti zakone i propise kojima se od poslodavaca zahteva sprečavanje nasilja i uznemiravanja, među ostalim na temelju procene rizika od nasilja i uznemiravanja te osiguravanja informacija i osposobljavanja za osobe na koje se to odnosi (član 9.).

Nadalje, u delu V. o izvršavanju i pravnim lekovima navodi se da države koje ratifikuju Konvenciju moraju poduzeti odgovarajuće mere kako bi osigurale jednostavan pristup odgovarajućim i delotvornim pravnim lekovima; prepoznati učinke nasilja u porodici i, koliko je to razumno izvedivo, ublažiti učinke tog nasilja na svet rada; te osigurati da radnici imaju pravo maknuti se iz radnog okruženja u kojem im pretila neposredna i ozbiljna opasnost povezana s nasiljem i uznemiravanjem (član 10.).

Također, Konvencija obavezuje na usvajanje zakonodavstva koje će regulisati i zabraniti nasilje i uznemiravanje u svetu rada, odgovarajućih mera za prevenciju nasilja i uznemiravanja u svetu rada te mera za nadzor i izvršenje zakonodavstva, kao i osigurati delotvoran pravni lek.

Konvencija osim toga uključuje odredbe o smernicama, osposobljavanju i informisanju.

Preporuka uz Konvenciju detaljnije nadopunjava i pojašnjava tekst same Konvencije.

Preporukom koja je neobavezujući akt, se sve što je propisano u Konvenciji dodatno razrađuje. Između ostalog, naglašava se uloga kolektivnog pregovaranja kao sredstva prevencije i borbe protiv nasilja, potreba vođenja adekvatne statistike (tač. 4), značaj odgovarajuće politike zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u borbi protiv nasilja (tač. 5). Takođe, precizira se pravni pristup u regulisanju zabrane nasilja (prevencija, regulisanje prava, informisanja, zaštite privatnosti – tač. 7), ukazuje na „faktore rizika“ koji predstavljaju pogodno tlo za podsticanje nasilja na radu (diskriminacija, loši uslovi rada, organizacija rada, prisustvo trećih lica na radu – tač. 8), navode osetljivi sektori (čl. 9), ranjive kategorije (žene, migranti, radnici u neformalnoj ekonomiji – tač. 10-11), preciziraju moguća sredstva zaštite žrtava (npr. pravo na napuštanje posla uz naknadu, vraćanje na rad, naknada štete – tač. 14).

Razrađeni su i zaštitni mehanizmi (sudski i drugi – tač. 16), podrška žrtvama (tač. 18). Posebna pažnja posvećuje se borbi protiv „domaćeg nasilja“ i u tom smislu podrška žrtvama na radu (tolerisanje odsustvovanja, fleksibilni režim rada, zaštita od otkaza u određenom periodu, podizanje svesti o toj vrsti nasilja – tač. 18). Definišu se i mere i sankcije prema počiniocima (od savetovanja, kasnije reintegracije u rad – tač. 19), uloga inspekcije rada i državnih službenika (tač. 20). Uređuje se i „vođenje“ zainteresovanih subjekata, obuka i podizanje svesti (kampanje, donošenje model kodeksa, uputstava, programa, unošenje u nastavne programe, sačinjavanje materijala za novinare – tač. 23).

- Predlog za ratifikaciju sa komentarom "Na zajedničkoj sednici Republičkog i Pokrajinskog socijalno-ekonomskog saveta, održanoj 11. marta 2021. godine u Novom Sadu, socijalni partneri su, konsenzusom, podržali Inicijativu Saveza samostalnih sindikata Srbije za ratifikovanje Konvencije br. 190 Međunarodne organizacije rada o ukidanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada, čiji tekst je obrazložio sekretar Veća SSSS Zoran Mihajlović.

Inicijativa će, kako je dogovoreno na pomenutoj sednici, biti upućena Ministarstvu za rad, zapošljavanje, boračka i socijalna pitanja.

(videti sajt Socijalno-ekonomskog saveta:

<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/ses/2021.htm> " ²⁹

Literatura :

- 1.Obradović, G.: Kontrolni mehanizmi MOR-a, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Nišu, LIV, Niš, 2009.
- 2.Petrović, A.: Međunarodni standardi rada i radnopravni sistem naše zemlje, Radno i socijalno pravo, Beograd, 1/2013.
- 3.Šunderić, B.: Pravo Međunarodne organizacije rada, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2001.
- 4.SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE KONVENCIJA 190 O NASILJU I UZNEMIRAVANJU U SVETU RADA, 2021
- 5.Konvencija MOR a protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br. 190)
6. Preporuka o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 206)
- 7.<http://www.socijalnoekonomskisavet.rs/cir/ses/2021.htm>

²⁹ SAVEZ SAMOSTALNIH SINDIKATA SRBIJE KONVENCIJA 190 O NASILJU I UZNEMIRAVANJU U SVETU RADA, 2021