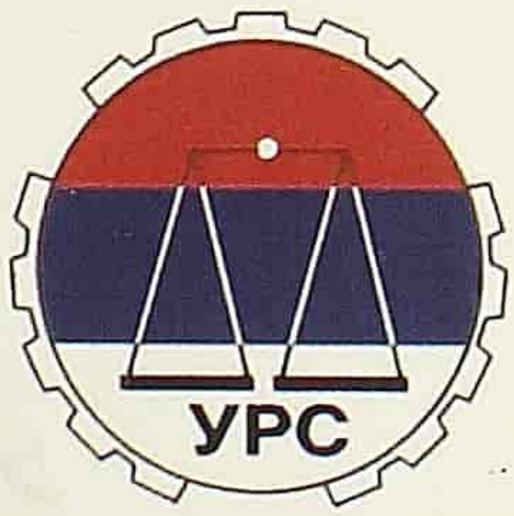
УДРУЖЕЊЕ ЗА РАДНО ПРАВО И СОЦИЈАЛНО ОСИГУРАЊЕ СРБИЈЕ

UDC 394,2 + 364 YU ISSN 1450-5800

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

часопис за теорију и праксу
радног и социјалног права



Број 1/2011
Београд
Година XV

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО

ЧАСОПИС ЗА ТЕОРИЈУ И ПРАКСУ РАДНОГ И СОЦИЈАЛНОГ ПРАВА

УРС

Број 1/2011
Београд

РАДНО И СОЦИЈАЛНО ПРАВО
Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права
Година XV

Издавач
Удружење за радно право и социјално осигурање Србије

За издавача
Проф. др Александар Петровић, председник Удружења

Главни и одговорни уредник
Проф. др Александар Петровић

Заменик главног и одговорног уредника
Доц. др Горан Обрадовић

Штампа: ПУНТА Ниш

Техничка обрада: Ненад Милошевић

Тираж: *100*

Претплата за 2012. годину износи 1000,00 за правна и физичка лица
Претплата се врши на текући рачун Удружења за радно право и социјално осигурање Србије, број: 345-10050-13 Панонска банка АД Нови Сад, уз назнаку „претплата за часопис Радно и социјално право“.

Излази два пута годишње

Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, Светозара Марковића 79/1, тел. 011/36 15 077, факс 011/36 15 154, urs.radnopravo@gmail.com

САДРЖАЈ

Проф. др Јелена Кочовић,
Економски факултет у Београду
др Татјана Ракоњац-Антић, ванредни професор
Економски факултет у Београду
Марија Јововић, мастер, асистент
Економски факултет у Београду

Изворни научни чланак*
UDK: 368.914.2(497.11)

МОГУЋНОСТИ И ОГРАНИЧЕЊА РАЗВОЈА ДОБРОВОЉНОГ ПЕНЗИЈСКОГ ОСИГУРАЊА У СРБИЈИ

Апстракт: *Предмет анализе у раду су претпоставке успешног развоја добровољног пензијског осигурања, однедавно уведеног у Србији, које у перспективи представља могућност растерећења јавног пензијског осигурања, а самим тим и један од начина превазилажења проблема његове одрживости. Циљ рада је да се покаже да макро-економске претпоставке, адекватна законска регулатива, обезбеђење сигурности исплате пензијских надокнада, стимулативна пореска политика и едуковање грађана о неопходности ове врсте осигурања представљају неопходне услове за његову ширу и успешну имплементацију.*

Кључне речи: *добровољно пензијско осигурање, пензијске надокнаде, повољан порески третман средстава доприноса.*

** Рад примљен: 15.06.2011.*
Рад прихваћен: 24.06.2011.

Увод

Усвајањем Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, крајем 2005. године (највећи број одредаба почео је да се примењује од 01. априла 2006. године) и званично је започета примена добровољног пензијског осигурања у Србији. Неколико година пре усвајања овог закона услуге добровољног пензијског осигурања биле су у понуди мањег броја осигуравача на нашем тржишту осигурања (своје пословање ове осигуравајуће компаније су реализовале у складу са одредбама Закона о осигурању). У оквиру добровољног пензијског осигурања би требало да се акумулира значајан износ финансијских средстава, као део националне штедње, који ће створити могућност за већи број инвестиција, посредно и за отварање нових радних места итд., што је значајно за националну економију. Циљ рада је детаљна анализа постојећег стања у систему добровољног пензијског осигурања у Србији, са указивањем на ограничења развоја и препорукама о начинима њиховог превазилажења.

1. Систем добровољног пензијског осигурања као додатни облик остваривања пензијских надокнада

Према моделу пензијског осигурања који је, крајем прошлог века, предложила Светска банка, трећи ниво (стуб)[1] пензијског осигурања представља добровољно пензијско осигурање које функционише по „фуллу фундед" принципу финансирања. Као што и сам назив говори, овај систем пензијског осигурања се заснива на принципу добровољности, а сваки учесник поседује свој индивидуални рачун на којем се воде уплате средстава доприноса (премије)[2] које се инвестирају, а добит се приписује периодично. "Фуллу фундед" систем финансирања пензијског осигурања (потпун фондовски систем), у стручној литератури често се назива системом капитализованих фондова или системом акумулације капитала. Висина пензијских надокнада зависи од износа средстава уплаћених доприноса и од приноса остварених на та инвестирана средства доприноса, тј. од стопе капитализације. Код овог система финансирања

1 Први ниво (стуб) обухвата обавезно пензијско осигурање које функционише по „пау ас уоу го" систему финансирања, а други ниво (стуб) је тзв. обавезно допунско пензијско и инвалидско осигурање базирано на „фуллу фундед" систему финансирања.

2 Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима дефинисане су уплате партиципаната као доприноси, а у већини системима добровољног пензијског осигурања користи се израз премија.

пензијског осигурања потребно је правилно предвидети износе доприноса и сигурно и профитабилно их пласирати. Зато се код примене "фуллу фундед" система финансирања пензијског осигурања захтева функционисање финансијског тржишта, у оквиру којег акумулирана средства могу бити инвестирана у различите облике активе.[3]

Систем добровољног пензијског осигурања може представљати алтернативу систему јавног пензијског осигурања (пример Чилеа), а у нашој земљи систем добровољног пензијског осигурања представља допуну јавном систему пензијског осигурања.[4] Као што је већ претходно наведено, постоји посебна законска регулатива којом се дефинишу елементи и правила функционисања овог система пензијског осигурања, који егзистира као посебна целина и не утиче на права и обавезе у систему јавног пензијског осигурања. Систем добровољног пензијског осигурања је под надзором Народне банке Србије и базира се на контроли законитости уз постепено увођење надзора заснованог на процени ризика.[5]

2. Основни елементи и субјекти у систему добровољног пензијског осигурања

Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима даје оквире оснивања и понашања основних субјеката у добровољном пензијском осигурању, а то су: добровољни пензијски фондови, друштва за управљање добровољним пензијским фондовима, кастоди банке, агенција за надзор и контролу итд. Добровољни пензијски фонд се оснива у циљу прикупљања новчаних средстава на основу уплата доприноса од стране чланова фонда и пласмана средстава доприноса са циљем повећања вредности имовине фонда. Овај фонд нема својство правног лица и њиме управља друштво за управљање добровољним пензијским фондом. Имовина добровољног пензијског фонда је одвојена од имовине друштва за управљање и води се на рачуну код кастоди

3 Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање", Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 20, 21.

4 Кочовић Ј., Шулејић П., Ракоњац-Антић Т.; „Осигурање", Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 500, 501.

5 Ракоњац-Антић Т., Рајић В.; „Надзор над функционисањем добровољног пензијског осигурања", Зборник радова, ИХ саветовање из области осигурања у организацији Економског факултета у Београду и Удружења актуара Србије, Златибор, мај 2011. године.

банке. Друштво за управљање[6] обавља делатност организовања и управљања добровољним пензијским фондовима и управљања пензијским плановима. У том погледу значајна је и улога портфолио менаџера, који се у основи баве проблематиком инвестирања средстава доприноса. Пензијски план представља уговор у корист трећих лица између послодавца, удружења послодаваца, професионалног удружења или синдиката и друштва за управљање, а на основу којег се послодавац обавезује да уплаћује средства доприноса у корист својих запослених, док друштво за управљање улаже прикупљена средства.[7] Кастоди банка води рачун и обавља друге послове за рачун добровољног пензијског фонда и поступа само по налозима друштва за управљање, који су у складу са законом и проспектом фонда. Прописано је да проспект мора да садржи све информације на основу којих заинтересована лица могу стећи јасну представу о фонду и на основу тога могу донети правилну одлуку у вези учешћа у фонду.

Перманентно се прати нето вредност имовине пензијског фонда, која представља разлику између укупне имовине и обавеза пензијског фонда. Доприноси се претварају у инвестиционе јединице на дан уплате. Инвестициона јединица показује трендове у приносима улагања, тј. резултате инвестирања друштва за управљање. Друштва за управљање морају да објављују вредност инвестиционе јединице свакодневно у најмање једним новинама доступним на читавој територији Србије, са тиражом од најмање 100 000 примерака, као и на свом веб сајту.[8] Друштво за управљање добровољним пензијским фондовима наплаћује од чланова две основне врсте накнада: при уплати пензијских доприноса (до 3% од вредности уплаћених доприноса) и за управљање фондом (до 2% нето имовине фонда на годишњем нивоу). Надзор над радом друштава за управљање пензијским фондовима, као што је већ претходно наведено, обавља Народна банка Србије.

Измене и допуне Закона о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима усвојене су у мају 2011. године , са циљем вишег степена заштите чланова добровољних пензијских фондова, као и побољшавања услова пословања друштава за управљање добровољним

6 Цензус за оснивање друштва за управљање добровољним пензијским фондовима је висина оснивачког капитала у износу од 1 000 000 евра у динарској противредности.

7 „Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима“, www.нбс.цо.рс

8 Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 20, 21.

пензијским фондовима.[9] Минимална старосна граница за повлачење средстава у облику пензијских надокнада (пензија) је, са досадашњих 53 године, повећана на 58 година старости. Једнократно повлачење средстава је дозвољено до 30% акумулираног износа средстава.[10]Дозвољено је и депоновање вишег износа средстава код банака, као и улагање у краткорочне хартије од вредности које издају, односно гарантују банке. Приликом куповине првог стана, средства у добровољном пензијском фонду се могу користити као гаранција за испуњење обавеза члана добровољног пензијског фонда према држави и банкама итд.

3. Карактеристике тржишта добровољног пензијског осигурања у Србији

Према извештају НБС (извештај за први квартал 2011. године)[11], на нашем тржишту добровољног пензијског осигурања пословало је шест друштава за управљање добровољним пензијским фондовима[12]. У односу на 2008. и 2009. годину, дошло је до смањења броја друштава за управљање добровољним пензијским фондовима (видети табелу бр. 1). Ова друштва су кастоди послове повериле трима банкама.[13] Нето имовина добровољних пензијских фондова на крају првог квартала 2011. године износила је 10,44 млрд РСД.[14] У првом кварталу 2011. године било је око 169 000 осигураника, и око 223 000 уговора о чланству (број уговора о чланству је већи од броја осигураника зато што одређени осигураници имају два или више уговора о чланству, најчешће код различитих друштава за управљање добровољним пензијским фондовима).[15] Укупан број запослених у друштвима за управљање је био 127, што представља значајно смањење у односу на 2008. годину (у којој је број запослених, посматрајући четири претходне године, био највиши) када је било 218 запослених у овом сектору (видети табелу бр. 1).

---

9 www.nbs.rs

10 Ове измене не односе се на већ постојеће учеснике у систему добровољног пензијског осигурања.

11 www.nbs.rs

12 Delta Generali, Raiffeisen futuree; ДДОР-Гарант, Дунав, Триглав Социете Генерале пензије.

13 Unicredit bank Србија, Societe Generale банка Србија, Комерцијална банка.

14 Извештај за први квартал 2011. године, Сектор добровољних пензијских фондова у Србији, www.nbs.rs.

15 Око 60% осигураника су мушкарци, а око 40% жене.

Табела бр. 1. Основни показатељи развијености добровољног пензијског осигурања у Србији

Показатељ / Година	2007.	2008.	2009.	2010.	први квартал 2011.
Број друштава за управљање добровољним пензијским фондовима	7	9	9	6	6
Број добровољних пензијских фондова	7	10	10	8	8
Број запослених у друштвима за управљање добровољним пензијским фондовима	196	218	175	129	127
Број осигураника	-	155.954	165.224	166.780	169.038
Број закључених уговора о чланству	158.461	201.600	215.704	220.451	222.659

Извор: Извештаји НБС за четврти квартал 2007., 2008., 2009., 2010. године, и први квартал 2011. године.

Просечна старост осигураника је на крају првог квартала 2011. године износила 44 године. Око 19% од укупних средстава доприноса односило се на индивидуалне уплате, 30% на уплате послодаваца који су као обвезници уплате својим запосленима уплаћивали средства у пензијски фонд, а око 51% се односило на уплате средстава доприноса преко пензијског плана (то су најчешће велике компаније са великим бројем запослених). Претходно наведене информације указују да су колективна пензијска осигурања веома заступљена. Повољан порески третман доприноса добровољног пензијског осигурања је свакако утицао на ову карактеристику. Максимална неопорезива уплата у добровољне пензијске фондове (на основу Измена Закона о порезу на доходак грађана), од 01.02.2011. године повећана је са 3 894 на 4 343 динара. Послодавци који уплаћују доприносе у корист својих запослених ослобођени су плаћања пореза на доходак грађана и доприноса за обавезно социјално

осигурање, до износа од 4 343 динара. Такође, уплате, које послодавац обавља путем административне забране, обуставом и плаћањем из зараде запосленог, ослобођене су плаћања пореза. По основу претходно наведена оба основа, чланови добровољног пензијског фонда могу користити пореске олакшице.

Структура имовине добровољних пензијских фондова била је крајем првог квартала 2011. године следећа: највећи удео имале су државне дужничке хартије од вредности од око 69,4% (од чега су улагања већином била у трезорске записе, затим обвезнице старе девизне штедње и дугорочне државне обвезнице), затим средства по виђењу 17,5%, акције 6,3%, орочени депозити 4,3% , некретнине нешто мање од 1% итд. У односу на претходно посматране године функционисања добровољног пензијског осигурања, очигледно је да је коришћење нових финансијских инструмената значајно за овај систем пензијског осигурања, јер се обезбеђује боља диверсификација улагања и стварају услови за адекватније управљање средствима добровољног пензијског осигурања.

4. Фактори развоја добровољног пензијског осигурања

Основни циљ добровољног пензијског осигурања јесте повећање износа пензијских надокнада учесника у овом систему пензијског осигурања. Поред претходно наведеног основног циља, систем добровољног пензијског осигурања треба да утиче на повећање нивоа националне штедње, а пошто се ради о дугорочним средствима, очекује се позитиван утицај на инвестиције које ће продуковати отварање нових радних места, затим овај систем мора подстицајно да делује на развој финансијског тржишта, јача индивидуалну одговорност појединаца итд.[16]

Велики је број фактора који утичу на развој добровољног пензијског осигурања: животни стандард и ниво зарада примарно опредељују да ли ће неко бити партиципант у овом систему или не. Просечна нето зарада у Србији је, према подацима за мај 2011. године, износила 35 362 динара.[17] Свест појединаца о неопходности поседовања добровољног пензијског осигурања мора бити на високом нивоу да би

16 Овај део рада је преузет, у основи, из рада Ракоњац-Антић Т.; „Добровољно пензијско и здравствено осигурање као нови производи на тржишту осигурања", Саветовање у организацији Економског факултета и Удружења актуара Србије, Врњачка Бања 2006.

17 www.privsav.rs

се, при овако ниској просечној нето заради, донела одлука да се изврши уплата доприноса.

На нашем тржишту добровољног пензијског осигурања до сада имамо закључених око 222 000 уговора о чланству (видети табелу бр. 1). Претходно наведен број уговора говори о томе колико је тешко развијати систем добровољног пензијског осигурања у условима ниског животног стандарда, неразвијеног финансијског тржишта, незапослености итд. Према подацима за март 2011. године, број запослених у Србији је био нешто мањи од 2 000 000 (што вишеструко превазилази наведени број закључених уговора) а незапослених нешто мање од 1 000 000. Међу незапосленима највише је оних између 25-35 година старости, који очигледно морају прво да размишљају о садашњој егзистенцији. Значајан је и број особа које су пред пензијом а остале су без посла, што представља велики проблем за њихову егзистенцију и егзистенцију њихових породица.

Свакако да Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима даје оквире оснивања и понашања основних субјеката у добровољном пензијском осигурању, а то су: добровољни пензијски фондови, друштва за управљање добровољним пензијским фондовима, кастоди банке, орган за надзор и контролу итд. Међутим, кључно питање сигурности улагања у условима пољуљаног поверења у финансијски сектор остаје отворено. Цензус за оснивање друштва за управљање добровољним пензијским фондовима је 1 000 000 еура у динарској противредности. Затим, мало је предложених подстицајних мера за прикупљање средстава премија (за сада само доприноси до 4 343 динара имају повољан порески третман).

Систем добровољног пензијског осигурања је добар извор додатне пензијске надокнаде који неће одмах растеретити систем обавезног (јавног) пензијског осигурања. Наиме, појединци који су испуњавали обавезе у јавном пензијском осигурању скоро 30-35 година, имају и права по основу испуњења тих обавеза. Овај систем ће имати утицаја на млађе особе и на њихове будуће пензије под условом да се укључе у систем добровољног пензијског осигурања, али неће имати утицаја на пензијске надокнаде садашњих пензионера. До сада су највише партиципирали запослени у јавним предузећима и иностраним фирмама. Међутим, у условима када је просечна зарада у Србији ниска и када велики број запослених прима минималне зараде, не може се очекивати масовно укључивање запослених у тај вид осигурања. Истовремено, један део добростојећих грађана се већ укључио у неке видове осигурања живота,

тако да се и у тој структури становништва не може очекивати већи број учесника. Како буде растао животни стандард и просечна зарада и како пореска политика буде стимулисала овај вид осигурања, повећаваће се и број заинтересованих за добровољно пензијско осигурање. У наредном периоду неопходна је едукација становништва о карактеристикама и значају ове врсте пензијског осигурања. Затим, поред индивидуалног пензијског осигурања пожељно је искористити досадашња позитивна искуства са колективним пензијским осигурањем и усмерити снаге на пензијско осигурање спонзорисано од стране послодаваца и то у малим и средњим предузећима. Порески подстицаји морају бити изражени. Требало би стимулисати оне, који већ имају колективно да имају и индивидуално добровољно пензијско осигурање. Још је рано, али треба размишљати о могућностима давања позајмица са индивидуалних рачуна корисницима осигурања, када се мало буде повећао број партиципаната и створио већи квантум средстава. Јер нашем становништву, које живи у отежаним условима, подстицај у виду неког учешћа нпр. за кредит или слично за куповину куће итд. пуно би значио.

Становништво наше земље, већ неколико година уназад, добија сигнале да је неопходна додатна штедња за њихову сигурнију будућност. Оно ће у наредном периоду морати да се определи за један од понуђених облика штедње за старост, било кроз традиционалне банкарске услуге, или кроз услуге осигурања живота, коришћењем услуга добровољног пензијског осигурања итд. Уз детаљна објашњења предности и недостатака свих, претходно наведених облика штедње, свакако да ће за грађане наше земље бити примамљива и штедња кроз систем добровољног пензијског осигурања. Међутим, кључни елементи система који морају бити форсирани су транспарентност и сигурност система. Транспарентност система је већ у великој мери постигнута могућношћу да сваки учесник, власник индивидуалног пензијског рачуна, може свакодневно да прати његово стање као и промене вредности инвестиционе јединице. Међутим, на сигурности и појашњењу сигурности система добровољног пензијског осигурања мора се много више радити. Постављен је велики број контролних механизама: имовина фонда одвојена је од имовине друштва, за проспект сагласност даје надзорни орган, пласман средстава се контролише итд., али је ризик партиципирања на појединцу. Наше становништво је финансијски исцрпљено током неколико деценија уназад и изгубљено поверење у финансијски сектор тешко се обнавља. Наглашавањем сигурности система добровољног пензијског осигурања уз указивање на

потенцијалне ризике, државни органи, (а пре свих НБС) могу допринети развоју овог система. Развијеност финансијског тржишта (примарног и секундарног) је један од предуслова развоја система добровољног пензијског осигурања. За сада учесници на финансијском тржишту немају довољно инвестиционих могућности на домаћем финансијском тржишту.[18]

Закључак

Добровољно пензијско осигурање у Србији егзистира само неколико година и представља додатни облик остваривања пензије (пензијске надокнаде). Оно развија индивидуалну одговорност појединаца и јача пензијско осигурање као економску категорију. На основу презентиране анализе можемо закључити да постоје помаци у развоју овог система пензијског осигурања, али они нису значајни да би у већој мери утицали на развој укупног система пензијског осигурања. Постоји потенцијал (око 2.000.000 запослених, а само око 170.000 осигураника) али је за развој система добровољног пензијског осигурања неопходно повећати ниво животног стандарда, стабилизовати макроекономске претпоставке и финансијски систем, едуковати становништво о неопходности примене ове врсте осигурања, развијати финансијско тржиште, појачати пореске олакшице, усмерити снаге на јачање сигурности система добровољног пензијског осигурања итд.

Литература

1. Кочовић Ј., Шулејић П., Ракоњац-Антић Т.; „Осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године.

2. Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године.

3. Ракоњац-Антић Т., Рајић В.; „Надзор над функционисањем добровољног пензијског осигурања“, Зборник радова, ИХ саветовање из области осигурања у организацији Економског факултета у Београду и Удружења актуара Србије, Златибор, мај 2011. године.

4. Ракоњац-Антић Т.; „Добровољно пензијско и здравствено осигурање као нови производи на тржишту осигурања“, Саветовање

18 Ракоњац-Антић Т.; „Пензијско и здравствено осигурање“, Центар за издавачку делатност Економског факултета у Београду, 2010. године, стр. 159,160.

у организацији Економског факултета и Удружења актуара Србије, Врњачка Бања 2006.

5. Извештаји НБС - Сектор добровољних пензијских фондова у Србији - за четврти квартал 2007., 2008., 2009., 2010. године, и први квартал 2011. године.

6. „Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима“, Сл. гласник РС, бр. 85/2005 и 31/2011.

7. www.nbs.co.rs

8. www.privsav.rs

Jelena Kočović, PhD, Full professor, University of Belgrade, Faculty of Economics

Tatjana Rakonjac-Antić, Associate professor, University of Belgrade, Faculty of Economics

Marija Jovović, M.A, Assistant, University of Belgrade, Faculty of Economics

POSSIBILITIES AND LIMITATIONS OF THE VOLUNTARY PENSION INSURANCE DEVELOPMENT IN SERBIA

Summary

Subject of the paper are prerequisites of successful development of voluntary pension insurance, recently introduced in Serbia, which in perspective represents the possibility of relieving the public pension insurance and therefore one way of overcoming the problem of its sustainability. The aim is to demonstrate that macro-economic assumptions, appropriate legislation, ensuring the security of a pension payout, stimulating tax policies and citizens education about the need for this type of insurance are necessary conditions for its broader and successful implementation.

Key words: *voluntary pension insurance, pension benefits, preferential tax treatment of contributions.*

Мр Слободанка Ковачевић–Перић, асистент
Правни факултет Универзитета у Приштини
са привременим седиштем у Кос. Митровици

Изворни научни чланак*

UDK: 349.2:331.91(4-672EU)

ДОПРИНОС ПРИСТОЈНОГ РАДА

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

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

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

** Рад примљен: 26.06.2011.*
Рад прихваћен: 02.07.2011.

Уводна разматрања

Правни поредак је склон да пружа нешто јачу заштиту раднику у радном односу с позивом на начело *in favor laborem.* Таква интенција добија смисао и замах у међународним стандардима рада и активностима МОР-а, јер је стварање међународног законодавства довело до знатног проширивања чинилаца који утичу на доношење заштитног радничког законодавства, увршћивањем у њих поред представника влада и представнике радника и послодаваца. Од свог оснивања 1919. године, МОР је усредсредила сва залагања ка промовисању права на рад, слободе рада, искорењивању свих облика принудног рада (пре свега дечијег), затим ка једнакости и елиминисању дискриминације, перспективнијем запослењу, социјалној сигурности, социјалном дијалогу, индустријским односима, и друго. Непрекидно, универзално деловање у међународним односима Међународне организације рада, de facto је осцилирало у зависности од политичког и међународног стања у свету. У прошлом веку доминирао је опортунизам према МОР о превазиђености потребе доношења нових конвенција и препорука, оличен у мишљењима да су сва најважнија питања из подручја услова рада већ уређена у највећем броју држава. У прилог ових схватања, чији су најагилнији поборници међу представницима послодаваца, наводи се да је од оснивања Међународне организације рада 1919. године дошло до промене друштвено-економских и политичких услова од којих примарно зависи целисходност, усвајање, и значај њених нормативних инструмената. Сходно томе, пласира се став, према којем се регулисање услова рада мора препустити диспозитивности између уговорних странака, тј. радника и послодаваца. Тиме би, по овом схватању, нормативна делатност МОР-а се свела на „*soft low*" – доношење препорука, односно резолуција, као инструмената саветодавног карактера. Насупрот, представници радника у ратификованим конвенцијама виде апсолутну нужност у решавању социјалних проблема.

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

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

1. Пристојан рад – социјална кохезија и социјална мир

Суштина парадигме пристојног рада је унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства. Сходно томе, из концепта пристојног рада произилази шест димензија које детерминишу пристојан рад као универзалан циљ, а то су: могућност или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду. Прве две димензије односе се на расположивост и опсег прихватљивости посла. Остале четири димензије односе се на обим и ниво у коме је посао пристојан. У већини случајева то је слично ономе што у Европској унији називају „квалитет запослења" („*quality of employment*"). На наведених шест димензија надовезује се и социо-економски контекст егзистенцијално важан, с обзиром да делом детерминише елементе обе димензије – оно што чини пристојност у датом друштву, и распон у којем достизање пристојног рада повећава националну економију и перформансе тржишта рада, као и социјални учинак.

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

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

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

Захтев за све виши ниво стандарда за субјекте радног односа, и у индивидуалном и у колективном радном праву, указује на морализаторску улогу правичности у еволуцији радног права. Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена на хуманизацију рада и морализацију радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) потиру концепт социјалне кохезије, оживљавају неолиберални аспирације у односима рада и капитала, и тиме нарушавају фундаментална људска права и принципе на раду. Незадовољавајуће стање у пракси радног права, како на међународном тако и на националном плану, изражено је у погледу свих сегмената пристојног рада, нпр. слобода рада је нарушена најпримитивнијим облици принудног рада; у погледу једнаких могућности евидентан је јаз између жена и мушкараца, у мањој или већој мери у свим земљама; достојанство на раду угрожава мобинг као учестао вид узмениравања радника на радном месту; социјални дијалог је у кризи; социјална сигурност/заштита је недовољна у савременим економским потресима, и др. Оправдано се закључује да је савремено друштво, и поред цивилизацијских успона, у погледу стања људских права и слобода на раду (међуљудских односа на раду), и уопште глобално стање људских права и слобода исто као с крајем XIX века. У том смислу, неопходно је поштовање минимума међународних стандарда рада (*ILS - International Labour Standards*) развијених под окриљем МОР-а која представљају „праг“ људских права, јер глобална економија захтева јасна правила, којим се осигурава да економски напредак иде руку под руку са социјалном правдом, просперитетом и миром за све. Овај друштвени императив Међународна организација рада поткрепљује изјавом: „*Као што је мир недељив, тако је и правда*“.[2]

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

„Инспирисаност" Међународне организације рада остваривањем социјалне правде на универзалном плану и данас је несмањеним интензитетом. У неким сегментима деловања, може се рећи, да је социјална димензија њених активности јача него кад је основана. Теза према којој су сва важнија питања већ уређена на међународном плану, супроставља се потреба регулисања и дерегулисања заштите радника у време појаве нових технолошких и комуникационих технологија које са собом носе промене у развоју производних снага и уопште производности.[3] Данас су, наведене промене, условљене глобализацијом. Токови глобализације, пре свега, експанзија глобалне економије је у највећој мери трансформисала свет рада, изменила економско окружење и социјалну платформу. Таква друштвено-економска кретања постављају нове захтеве за све социјалне партнере, а пре свега, за МОР као главну конституенту ових односа. Оправдано се може закључити да је бурна социјална историја не само изњедрила Међународну организацију рада, већ је, свакако, трасирала њену будућност. Услед односа снага рада и капитала на тржишту рада, регулисање услова рада и социјалних питања одувек је „хронично жариште" радноправних норми, у којем Организација рада црпи своју улогу. „Наиме, у условима савременог развоја производних снага и продуктивности рада, јављаће се нови проблеми", упозоравао је проф. Р. Пешић, тиме, „и потреба даљег унапређења нивоа заштите радника, па ће бити потребно доносити нове међународне норме (што значи нове конвенције и препоруке), односно ревидирати постојеће које су превазиђене. То је процес у коме ће израда, односно утврђивање, нових међународних норми у погледу питања која су од одређеног значаја, *продужити да игра важну улогу*".[4] Залагање за социјалну кохезију је са несмањеним интензитетом изражено и сада, што потврђује изјава Генералног директора Међународне организације: „*Рад за социјалну правду је наша процена прошлости и наш мандат за будућност*" (Juan Somavia).[5] Успостављање социјално-економског мира захтева спремност МОР-а да се у сваком тренутку ангажује на ефикасном решавању социјалних проблема. Собзиром да су социјалне реалности веома променљиве, поље деловања и активности Међународне организације рада не могу се дугорочно предвидети или бити „стабилне". Другим речима, могуће је поставити само оријентационе програме деловања,

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

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

5 Интернет, http://www.Ilo.org/... (2010)

израдити акционе планове, како би се предупредили или пак спречили одређени социјални фактори. Изузетак је једино област људских права. Унапређење људских права њихова екстензија на раду и односе на раду именилац је свих активности МОР-а. Ослањање на основна људска права од круцијалног је значаја за нормативне инструменте МОР-а. Људска права дају својеврстан дигнитет и потпору, како деловању МОР-а тако и ауторитет заштите права на раду као фундаменталних људских права. Разлог таквом утицају је, што су људска права, данас, продрла у глобалну свест до те мере да свако њихово кршење проузрокује жустре реакције јавног мњења, које имају за последицу јавну, моралну осуду. Нарушава се репутација државе која је за то одговорна и наноси штете њеном међународном кредибилитет.[6]

Развој Агенде пристојног рада поставља изазов за ефикасност и „уобичајено пословање" Међународне организације рада. Односно, унапређење услова пристојног рада изискује подједнако, и континуитет и иновације у раду МОР-а, у разматрању питања из области рада и односа на раду. У спровођењу активности, Међународна организација рада је како у прошлости тако и данас наилазила на одређене проблеме. Ови проблеми, било да су материјалне и формалне природе, у првом реду су везани за прилагођавања међународних стандарда рада стварним потенцијалима држава чланица. За разлику од других сегмената људских права, реализација социјално-економских права наилази на многе законодавне и практичне препреке. Наиме, имплементација међународних стандарда рада, њихов реални утицај на радно законодавство и праксу одређене државе, зависи од њених расположивих ресурса, и то: друштвених, економски, социјалних, институционалних, и др.

Одбор за социјалну кохезију Савета Европе, 2002. године идентификовао је као најважније препреке за остваривање социјално-економских права: 1) неадекватно уређење права (недовољна прецизност, правне празнине), 2) неодговарајуће праћење и примена (слабости у

6 Да би се прокламована људска права остваривала и de facto, предвиђају се три врсте обавеза на страни државе: 1) дужност да се права поштују (тј. негативна обавеза, илити уздржавање од повреде права, нарочито од аката дискриминације); 2) заштита права (позитивна обавеза, тј. обезбеђење правних услова да се права реализују); и 3) испуњење права (установљавање фактичких-материјалних и других услова да би право заживело). О томе у: About Rights, Center for Economic and Social Rights, Brooklyn, USA, Интернет: http://www.cesr.org/ (2009); и С. Јашаревић, Социјално-економска права, у вези са радом у међународним и европским радним стандардима, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 184.

надзору, дискриминација, неефикасна заштита), 3) недовољна средства, 4) слабости у управљању и процедурама (фрагментација одговорности или комплексна процедура), 5) неодговарајуће информисање и комуникација, 6) препреке психолошке и социокултурне природе (предрасуде, стигматизација одређених група), 7) недовољна пажња према „рањивим групама".[7]

Имајући у виду велику диспропорционалност међу државама услед разлика у привредном и социјалном развоју, политичких прилика, разликама у уставном и законодавном систему, националним потенцијалима, климатским условима, и другим чиниоцима, потребно је утврдити ниво општости универзалних аката, и унификацију у нужном минимуму која би вределе за све, нарочито у погледу фундаменталних права. Снага норми МОР-а није само у унификацији универзалних стандарда, већ и у њиховој флексибилности. Реч је о прилагођавању радних стандарда међународног права промењеним околностима. [8] Потребно је пронаћи равнотежу, да се осигура флексибилност која је неопходна ако се имају у виду разнолике ситуације, а да се избегне опасност да се наруши суштина прописа: они не смеју бити само пусте жеље, већ морају да поседују стваран и трајан смисао.[9] Такав квалитет међународним стандардима обезбеђује трипартизам при усвајању. Поред универзалности, јединствен елемент стандарда МОР-а, који их издваја из других међународних стандарда, је њихово трипартитно својство. Чињеница да се усвајају кроз процес консултација различитих ставова – три различите стране (представника владе, послодаваца и радника), ови стандарди показују висок степен динамизма и универзалности. Последица тога је, да су усвојени стандарди прилагодљиви мењајућим економским и социјалним ситуацијама, задржавајући истовремено своју пуну универзалност.[10] Тако је и са концептом пристојног рада. Универзалност концепта је само начелна. Међутим, компоненте које конституишу пристојан рад, морају се дефинисати сагласно капацитетима и степену развоја сваког друштва. То значи да адекватно реализовање компонената пристојног рада изискује уважавање структуралних и

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

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

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

10 А. Петровић, нав. дело, стр. 90.

институционалних различитости држава, чиме се олакшава универзалан приступ ка свету рада. Корак ка том циљу је „корак од хиљаду миља". Ово је последица јаза у примени права услед институционалних или практичних тешкоћа, или недостатка потребних ресурса.[11] Уопште, стратешка политика у промоцији пристојног рада на међународном нивоу, мора се базирати на „пристојном раду за све". Узор пристојног рада је универзална тежња. Из тих разлога, приступ пристојном раду на националном нивоу, мора да максимализује синергију различитих фактора, како би се пронашле политичке и институционалне опције у циљу превазилажења баријера, конфликтних односа и ограничења. Циљеви пристојног рада имају вредност уколико се реализацију кроз цео спектар институционалне и развојне различитости.[12]Само таква парадигма испуњава стандарде пристојног рада.

Последњу декаду двадесетог века, како се види, карактерише трансформација режима међународних радних права и широка употреба појма „срж стандарда рада" базирана, примарно, на усвајању Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду 1998. године. Не потцењујући ентузијазам са којим су прихваћене ове иновације, јавиле су се полемике да такав режим има огромне потенцијалне мане, укључујући: претерано ослањање на принципе уместо на права; да је систем који се позива на принципе који су повезани – потичу и кореспондирају са стандардима – ефективно недефинисан; затим бујица волунтаризма (*ethos voluntarizma*) у погледу њихове имплементације и примене; једну неструктуирану и неодговорну децентрализацију у одговорности; и изражена тенденција да се прихвати „меки систем" („*soft system*") спровођења, у крајњој линији.[13] Такав режим је захтевао хитне реформе, као што је чвршће везивање „принципа" за релевантне стандарде МОР, дајући већу суштину утврђеним механизмима за праћења Декларације, са захтевом проширење мониторинга у погледу Декларације, тј. да се укључе и емпиријски прегледи праксе у погледу

11 У сврху изградње адекватних параметара за мерење пристојног рада, Међународна организација рада је, на 18. Међународној конференцији посвећеној статистици у области рада 2008. године, између осталог, дала смернице за будући рад на мерењу пристојног рада. О томе више: 18th Intetnational Conference of Labour Statisticians, Geneva, 24. November-5. December 2008. Интернет: www/ilo.org/global/statistics-and-detabases/meeting-and-events/... (2011)

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

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

билатералних и регионалних механизама који се позивају на принципе МОР и саму Декларацију, и адекватна финансијска улагања за већу приврженост правима радника, на нивоу који испољава посвећеност изворним принципима и правима (аутентичним стандардима датим у конвенцијама). Такве мере би, на дуже стазе, требало да поспеше елиминисање свега оног што може довести до стварања „шупљина у фасади" у радним правима.[14] Агенда Пристојан рад је, свакако помирила све ове захтеве.

Међународна организација рада позива на фундаменталне промене у глобализацији, за шта је неопходна „политичка локомотива" да „погура" идеју ефикасног и социјално одговорног раста, у којој ће финансијске интересе заменити потребе радника и послодаваца из реалне економије.[15] Њен „социјални говор" често је игнорисан, да би касније био усвајан од стране других међународних организација. Посебан легитимитет, као и сама Организација, добија са економском кризом. Свакако да пристојан рад промовише „нову еру социјалне правде. Другим речима, залагање за концепт „пристојан рад" је још један начин МОР-а да оснажи своје идеје и циљеве из Устава, Филаделфијске декларације. Попут Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду, Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације, и „Програм пристојан рад" је мотивисан истим циљем. А то је, рехабилитација универзалних слобода и права човека на раду. У савременим трендовима ова права немају супституте, не могу се свести на изузетка, а да истовремено, дерегулација, флексибилност и запошљивост добију атрибуте правила. Фундаментални принципи и права на раду немају преседан, она су универзална у својој целости. Таква је идеја водиља економске демократије. Како истиче проф. Б. Шундерић, „човека не треба бранити само од насиља властодржаца, него и од насиља власника капитала".[16] Апсолутна власт послодаваца у одлучивању о условима рада ограничена је признавањем основних социјалних права радницима. Домашај ових постулата основ је социјалне кохезије и социјалног мира. Имајући у виду да су у садржај пристојног рада уткани правни стандарди МОР-а, пре свега, фундаментални принципи и права на раду, афирмација пристојног рада у савременим трендовима омогућава баланс тржишних и социјалних елемената. Таквим односима мора тежити свака држава која је социјална по опредељењу, јер је економска сфера, а не само политичка, подложна

14 Нав. дело, стр. 521.

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

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

концентрацији моћи која води опасном заоштравању конфликта – и друштвеним потресима.[17] У том смислу, Међународна организација рада је „поставила социјални минимум на глобалном нивоу који треба да одговори реалностима глобализације и сада може гледати у нови век са обновљеним оптимизмом" (Из Увода Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду из 1998. године.).

2. Пристојан рад (од идеје – до универзалног циља)

Унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства, је од идејног концепта Међународне организације рада прерастао у примарни циљ на међународном нивоу. На регионалном плану, може се рећи да је највећи допринос у реализацији пристојног рада постигнут у оквиру Еврпске уније. Пружање подршке Агенди пристојног рада, резултат је *залагања на нивоу ЕУ за дугорочни развој* који почива на „*уједначеном економском расту и на стабилности цена, друштвеној привреди високе тржишне конкурентности, која доприноси пуној запослености и друштвеном непретку, високом нивоу заштите и побољшању животне средине*".[18] Садржина пристојног рада, његов допринос одрживом развоју кореспондира са идејом европског социјалног модела и циљевима истакнутим на састанку Европског већа, одржаном у марту 2000. године, познатом као Лисабонска стратегији (Лисабонска агенда) и Ревидираном лисабонском стратегијом из 2005. године. Лисабонска стратегија из 2000. године представља договор челника влада и држава чланица ЕУ о заједничком стратешком деловању, с циљем „да Европска унија до 2010. године постане најконкурентнија и најдинамичнија економија света утемељена на знању, способна за одржив раст с већим бројем и квалитетнијим радним местима те већом социјалном кохезијом".[19] Један од стратешких стубова на којима почива стратегија (поред економије и екологије), је социјални стуб. Социјални стуб је

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

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

19 У том циљу од држава чланица се очекује, између осталог, да осим улагања у образовање и оспособљавање да спроводе и активну политику запошљавања, како би олакшале транзицију према економији темељеној на знању. О Лисабонској стратегији из 2000. године и Ревидираној лисабонској стратегији из 2005. године, Интернет: http://ec.europa.eu/archives/growthandjobs_2009/ (2010)

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

Значајан корак у реализацији наведених циљева, и битан за изградњу платформе за перспективу пристојног рада направљен је инкорпорирањем *Повеље о основним правима у Европској унији* из 2000. године (Повеља из Нице) у Устав Европске уније. Повеља је први међународни инструмент, који потире дихотомију људских права установљену Међународним пактовима из 1966. године (Међународни пакт о грађанским и политичким правима и Међународни пакт о економским и социјалним правима), изједначавајући по значају економско-социјална права са другим правима. Достојанство човека, слобода, једнакост, солидарност, грађанска права и судска заштита су шест стубова на којима базирају прокламована права у Повељи из Нице (у даљем тексту Повеља). Повеља забрањује дискриминацију, прокламује начело једнакости мушкараца и жена, забрањује принудни рад и ропски рад, прокламује право на рад, гарантује једнакост поступања у погледу услова рада држављана трећих држава који имају радну дозволу на територији државе чланице ЕУ са условима рада домаћих држављана, професионалну интеграцију лица са инвалидитетом, као и слободу кретања грађана Уније. Као основна социјална права наводе се: право на бесплатан приступ службама за запошљавање, право на поштене и праведне услове рада, заштиту у случају незаконитог отпуштања, забрана дечијег рада, заштита младих на раду, заштита породичног и професионалног живота, право на информисање и консултовање у предузећу, право на колективно преговарање и колективну акцију, право на социјалну помоћ и социјалну сигурност и право на здравствену заштиту. Она продубљују права, слободе и вредности уткане у Устав Европе.

У Бриселу маја 2006. године, на конференцији под радним називом: „*Промовисање пристојног рада у Европској унији за све – допринос имплементацији агенде пристојног рада у свету*“,[20] Европска комисија је предложила стратешку политику за пуни допринос ЕУ у промоцији пристојног рада. Ова стратегија укључује јачање сарадње између Европске уније, држава чланица и свих релевантних фактора. Савет министара Европе усвојио је сет закључака о промоцији пристојног рада у Европској унији, и у свету. За остварење тог циља Европски парламент

20 Promoting decent work for all –The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world (SEC /2006/ 643), Official Journal C 93, 27/04/2007, p. 38 - 41.

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

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

Европска фондација за унапређење животних и радних услова (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions), у свом четвртом извештају о радним условима у Европи (*Fourth European Working Conditions Survey)* је оценила да радна популација жели пристојан рад. Према извештају, сигурност посла је један од најважнијих фактора који одређује задовољство послом. Регуларно време рада је такође битно за квалитет живота и баланс професионалних и породичних одговорности: 40% радника са дужим радним временом су незадовољни својом ситуацијом и положајем.[26]

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

21 European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240 (INI), Official Journal C 102E, 24/04/2008, p. 321 - 332.

22 European Parliament resolution of 29 Nov. 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2209 (INI), Official Journal C 297E, 20/11/2008, p. 174 - 184.

23 European Parliament resolution of 13 March 2007 on corporate social responsibility: a new partnership (2006/2133 (INI), Official Journal C 301E, 13/12/2007, p. 45-55.

24 European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising Law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023 (INI), Official Journal C 175E, 10/07/2008, p. 401- 411.

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

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

27 Неке од елементарних Директива које је донела ЕУ: Директива 2003/88/Е о одређеним аспектима организације радног времена; Директива 2000/78/ЕС о успостављању оквира за једнак третман на подручју запошљавања и избора занимања; Директива 75/117/ЕЕЗ о усклађивању закона држава чланица који се односи на примену начела једнаких плата за мушкарце и жене; Директива 2004/38/ЕС о праву на слободно кретање радника; Директива 94/33 ЕС о дечјем раду; Директива 91/338 ЕЕС која допуњује мере за побољшање безбедности и заштите здравља на раду радника у радном односу на одређено време, и тд.

елементарна права и слободе људи, што је само додатна конституента у ангажовању Уније у перспективи пристојног рада.[28] Такав ангажман је пут ка социјално праведној заједници. Такође, на националном нивоу широм Европе препознате су социјалне и економске користи које могу имати колектив и читаве заједнице, од побољшања здравља и сигурности на раду. Побољшањем здравља и сигурности на раду унапређује се продуктивност и квалитет рада, што је кључни елемент за повећање раста и конкурентности европске економије. Рад у области превенције и заштите здравља на раду радника у Европској унији, односно основни принципи дати су у Директиви 89/391/ЕЕЗ.[29] Сигурно и здраво радно окружење је есенцијалан елемент квалитета рада за грађанство Уније. Професионална обољења и несреће на раду су огромно оптерећење и за раднике и послодавце у Европи. Губитак зараде услед одсуства са рада кошта европског радника 1 билион евра годишње. Послодавци су суочени са трошковима везаним за плаћања болесном раднику, замену одсутног радника и губитак у продуктивности – који умногоме нису покривени осигурањем. Сваке године у Европи се догоди око 4 милиона несрећа на раду што представља огроман економски издатак за европску економију. Знатан део ових давања пада на терет система социјалне сигурности и на јавне финансије. Посебно су изложени угрожавању у малим и средњим предузећима, према процени за 82% од укупних професионалних повреда и 90% од свих фаталних незгода. Сектори као грађевина, пољопривреда, транспорт и здравство у просеку су стожер повећаног ризика за несреће на раду, где млађи радници, мигранти, старији радници и они који рада на пословима са повећаним ризиком су знатније угрожени. У том циљу Европска унија је усвојила „Стратегију о здрављу и сигурности на раду 2007-2012“ („EU health Strategy on Health and safety at Work 2007-2012“),[30] и поставила као петогодишњи циљ смањење професионалних несрећа за четвртину, односно за 25%

28 У оквиру ЕУ делују институције (комунитарне институције), од значаја за област радних односа и социјалног осигурања, као што је: Економски и социјални комитет, Европски социјални фонд, Европски центар за развој стручног усавршавања, Комитет за запошљавање, Стални комитет за запошљавање, Европска агенција за безбедност и здравље на раду, и др.

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

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

широм Уније до 2012. године.[31] Стратегија ЕУ на редукцији несрећа на раду обухвата низ активности у Европи на националном нивоу, у следећим главним сегментима: 1) побољшање и поједностављивање постојеће регулативе и допринети њеној имплементацији у пракси путем не-обавезујућих инструмената као што је размена добре праксе, кампање на подизању свести и боља информисаност и тренинзи; 2) дефинисање националне стратегије и имплементирање уз прилагођавање специфичним околностима сваке државе чланице. Ове стратегије треба да се усмере на секторе и предузеће која су најчешће угрожена и прецизирање националних циљева за редукцију професионалних незгода и обољења; 3) укључивање и посвећеност политике о здрављу и сигурности на раду у остале областима, и на националном и европским нивоу (образовање, јавно здравље, истраживања) и наћи нову синергију; 4) боље утврђивање и процену потенцијално нових ризика више путем истраживања, размена знања и практичну примену резултата.

Залагање за идеју социјалне кохерентности, друштвене инклузије, затим економска одрживост, стварање нових радних места, побољшање образовних и стручних перформанси, једнака доступност и приступ тржишту рада на нивоу Европске уније иновиране су и потврђене Смерницама за политику запошљавања у државама чланицама тзв. „Интегрисане смернице Европа 2020". Оне постављају оквир стратегије и реформе на нивоу држава чланица, за „Европу 2020" и свакако немерљив допринос за једнако аплицирање свих лица на тржишту рада, што има позитивног одјека у доприносу пристојном раду за све на нивоу Европске уније.

Уместо закључка

Друштвени је императив да су социјално-економска права повезана са социјалном правдом и неодвојива од социјалног мира. Сходно томе, права човека на раду оличена у међународним стандардима рада не могу се релативизирати, унижавати правдањем трендовима глобализације, рецесијом, и слично. Неукост, необразованост становништва, нетолерантност, непоштовање разлика нарочито мањинских група, непоштовање постулата цивилног друштва, транзицијске промене, дуготрајни ратови и економски потреси, диктатуре које су доскора биле нормална слика „модерног" света, померили су поимање стандарда

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

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

Перспектива пристојног рада захвата широку амплитуду синергијских ефеката на свим нивоима, и на микро и макро нивоу, националном и међународном, законодавном и судском, надзорном, културном, едукативно–образовном, и слично. Иапуњење захтева пристојног рада је неисцрпно гротло комплексних фактора, који се могу анализирати само са аспекта холизма. Насупрот цивилизацијским успонима, савремени друштвени токови су „легло" угрожавања основних права човека. Фундаментална права на раду, радни стандарди и социјална правда леже на маргинама. У XXI веку све више људи широм света имаће флексибилне радне животе, сасвим супротно нормама двадесетог века. Њихов учинак биће продуктиван и ефикасан само уколико буду имали адекватну дозу сигурности. Посматрано са аспекта савремене друштвено-економске организације рада, а у сврху стварања услова који доприносе афирмацији пристојног рада за све, потребно је помирити флексибилност са сигурношћу и продуктивношћу. Као растућа потреба радног човека данашњице, испуњење захтева пристојног рада је изазов савременог радног законодавства, као и за оне који формирају политику, тако и послодаваце, синдикате, радноправне теоретичаре.

Разматрање теме пристојног рада има значајан допринос у погледу перспективе пристојног рада у Републици Србији. Премда је немогуће говорити о перспективи димензија и компонената једног стандарда када је, у стварности, пристојан рад имагинација за већи део становништва Србије (незванично је око 1,5 милион незапослених). На другој страни, лица која су у радном односу лишена су основних права на раду и по основу рада. Према статистичким извештајима права човека на раду у нашој земљи су на последњем месту по реализацији. Примери унижавања фундаменталних права и принципа на раду су у свим сегментима, нарочито код приватних послодаваца, код којих: не постоји култура „уговора о раду", велики број радника ради на црно, радници не могу

остварити право на здравствену заштиту, ни друга права из социјалног осигурања јер се не уплаћују доприноси за пензијско/инвалидско осигурање, а зарада која је битна одлика радног односа (без које нема радног односа), остварује се и са неколико месеци чекања. У домен утопијских захтева су право на плаћање прековременог рада, права мајки са децом, право на годишњи одмор, ефикасна заштита права, и сл. Може се констатовати да нису заживели (у правом смислу) индустријски односи, индустријска демократија, услед недефинисаног својинског статуса већине предузећа што је плод неуспелих приватизација. На таквим темељима формира се „сиров" менаџмент, недорастао вредностима тржишне привреде, који „влада" над запосленима уместо да управља људским ресурсима. Све то доприноси нарушавању међуљудских односа и патологији комуникације на раду, бројним штрајковима. Пристојан рад као синтеза међународних стандарда рада, чија је основна интенција да се рад, односи на раду и свеукупни квалитет запослења сагледа уз примену ширег спектра стандарда рада допринеће, најпре, усаглашавању домаће регулативе (многи системски закони међусобно не кореспондирају), екстензији људских права, нарочито изградњи културе рада и односа на раду, која је *sine qua non* развоју индустријске демократије. С обзиром да је Србија претенд на чланство Европске уније, богата регулатива Уније може послужити за хармонизацију и кординацију домаће легислативе. За доследну примену стандарда пристојног рада, нужно је ускладити и аформисати институције које ће надзирати примену корпуса фундаменталних права на раду. Србија мора показати већу доследност не само у регулисању социо-економских права, јер је мноштво квалитетних прописа имплементирано у домаће законодавство, већ и у децидираној примени, ефикасној контроли и мониторингу истих.

Литература:

About ILO (Rights at Work), International Labour Organisation, 2007, Интернет: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/lang--en/index.htm (2010)

About Rights, Center for Economic and Social Rights, Brooklyn, USA, Интернет: http://www.cesr.org/ (2011)

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

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

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

European Parliament resolution of 13 March 2007 on corporate social responsibility: a new partnership (2006/2133 (INI), Official Journal C 301E, 13/12/2007, p. 45-55.

European Parliament resolution of 23 May 2007 on promoting decent work for all (2006/2240 (INI), Official Journal C 102E, 24/04/2008, p. 321 - 332.

European Parliament resolution of 11th July 2007 on modernising Law to meet the challenges of the 21st century (2007/2023 (INI), Official Journal C 175E, 10/07/2008, p. 401- 411.

European Parliament resolution of 29 Nov. 2007 on Common Principles of Flexicurity (2007/2209 (INI), Official Journal C 297E, 20/11/2008, p. 174 - 184.

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

ILO, Decent Work, Report of the Director-General, 87th, Session, Geneve, June, 1999, Интернет: http://www.ilo.org./public/english/standards/relm/ilc87/index.htm (2011)

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

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

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

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

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

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

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

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

Promoting decent work for all –The EU contribution to the implementation of the decent work agenda in the world (SEC /2006/ 643), Official Journal C 93, 27/04/2007, p. 38 - 41.

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

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

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

CONTRIBUTION OF THE DECENT WORK

Summary

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

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

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

Проф. Д-р. Тодор Каламатиев,
редовен професор, Правен факултет
„Јустинијан Први" - Скопје

Прегледни научни чланак*
UDK: 364:331.567(497.7)

СОЦИЈАЛНИ ПРАВА НА НЕВРАБОТЕНИТЕ ЛИЦА СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПРАВОТО НА ПАРИЧЕН НАДОМЕСТОК ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ – КОМПАРАТИВЕН ПРИСТАП НА ЕВРОПСКАТА И МАКЕДОНСКАТА ЛЕГИСЛАТИВА

Апстракт: *Во трудот се анализирани социјалните ефекти на невработеноста како социјален ризик.*
Во првиот дел од трудот, авторот укажува на системите на превенирање и санирање на невработеноста. Генерално се разликуваат два основни вида на модели за јавна заштита на невработените лица и тоа: модел на одржување на приходите и модел на активни програми. Во првата група спаѓаат моделите кои што на лицата без работа обезбедуваат парични права. Станува збор за осигурување во случај на невработеност, приватни штедни влогови при осигурување во случај на невработеност, социјална помош и отпремнини при престанок на работен однос. Вториот вид на модели за социјална заштита на невработените лица се активните програми, кои првенствено се сведуваат на обавување на некои дејности, активности. Станува збор за активните политики на пазарот на труд како што се: преквалификација, доквалификација, обуки, јавни работи и слично. Во овој дел од трудот е обработен моделот на осигурување во случај на невработеност, вкрстен со моделот на социјална парична помош, при што се потенцирани разликите помеѓу овие два модела.
Вториот дел од трудот е позитивно правен и се однесува на осигурувањето во случај на невработеност во Република Македонија. Осигурувањето во случај на невработеност, претставува комплексна компонента во рамките на вкупниот

** Рад примљен: 20.06.2011.*
Рад прихваћен: 10.07.2011.

систем на македонската социјална заштита. Темелен интерес на македонските граѓани е организиран и квалитетен систем на остварување на социјалните права во случај на невработеност. Анализирајќи го македонскиот систем на осигурување во случај на невработеност, авторот ги анализира позитивно – правните решенија, кои се темелат пред се на Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Во трудот доволно внимание е посветено на дефинирање на правото на паричен надоместок и условите за неговото стекнување, како и висината и времето на исплаќање на паричниот надоместок. На крај од трудот е обработено и прашањето за административната постапка и начинот на исплата на паричниот надоместок.

***Клучни зборови**: невработеност, невработени лица, социјални права, осигурување во случај на невработеност, социјална помош, паричен надоместок.*

ВОВЕД

Бројните истражувања на современите социјални системи, кои во својата основа ја имаат заштитата на невработените лица, вклучувајќи ги и нивните социјални права укажуваат на актуелноста на темата на предметниот труд.

Социјалните права на невработените лица започнуваат да се проучуваат паралелно со нивното прифаќање како социјален ризик и тоа некаде во почетокот на минатиот век, подоцна од востановувањето на останатите системи на социјално осигурување кои вклучуваат ризици како: болест, несреќа при работа, старост и изнемоштеност, мајчинство и слично.

Во овој дел од трудот, пред да се фокусираме на социјалните права на лицата кои се соочуваат со невработеноста како социјален ризик, апстрахирајќи се од тенденцијата да го насочиме ова истражување кон елобароција на поимот „невработеност" кој е првенствено макро економска категорија, сосема накусо би навеле неколку напомени во врска со невработеност.

Теоријата, во зависност од факторите кои влијаат на појавата, манифестирањето и карактеристиките на невработеноста, категоризира

повеќе видови, помеѓу кои најчесто застапени се[1]: фрикционата, структурната, цикличната и скриената невработеност. Фрикционата невработеност претставува полесен вид на невработеност и трае пократок временски период. Таа се однесува на времето потребно за соодветно вработување на лицата кои завршиле со школувањето, а се однесува и на времето потребно за вработување од еден кај друг работодавач. Фрикционата невработеност, по правило се поврзува со динамиката на стопанството во една држава, а особено со промените во структурата на производството, кое нужно бара промена и на постојната работна сила. Структурната невработеност е потешка форма на невработеност. Таа се однесува на некомпатибилноста на стручните квалификации, знаења и способности на работниците од една страна (како понуда на работна сила) со барањата на пазарот на труд (како побарувачка на работодавачите од работници со соодветен профил) . Често пати, структурната невработеност е производ и на индустриска реорганизација и се јавува помеѓу воведување на нови технологии. Цикличната невработеност е причинско – последователно поврзана со цикличните движења во економијата. Имено, невработеноста флуктуира во зависност од економската фаза во која се наоѓа општеството, со тоа во случај на рецесија, невработеноста се зголемува, додека во случај на експанзија, невработеноста опаѓа. И на крај скриената невработеност е карактеристика на социјалистичките држави, во кои се вработуваат повеќе работници од потребниот број извршители, а со цел да се решат определени социјални проблеми.

Основна цел на овој труд е дефинирање и анализа на правата на невработените лица, кои претставуваат составен дел на т.н систем на осигурување во случај на невработеност. Институциите – носители на овој систем, како и самите осигуреници, располагаат со широк сет на права и обврски кои ги реализираат во рамките на овие социјално – правни односи. Кога говориме за социјално – правните односи кои се воспоставуваат помеѓу невработените лица и институциите надлежни за спроведување на социјалните права од осигурувањето во случај на невработеност, најчесто станува збор за јавно правни, односно управно – правни односи кои се воспоставуваат помеѓу поединците и институциите на државата[2]. Државата во посебен облик и со општи правни акти, го

1 Заова види: Samuelson A.P.&Nordhaus W., Ekonomija, (prevodna 14 izdanie), Zagreb,1992, str.576,577; Heyne P.:The Ekonomic way of thinking,ninth edition, USA,199, str.483, 484 i http://en.wikibooks.org/wiki/Macroeconomics/Employment_and_Unemployment

2 Dr. Marinko Ucur, " Socijalno Pravo ", Zagreb, 2000

пропишува исполнувањето на определени предуслови и настанувањето на определени социјални ризици, како и реализацијата на средствата кои служат како материјално обештетување.

Прашање, кое мора да има одговор во овој труд секако е она кое е во насока на изнаоѓање на оптимален баланс, помеѓу заинтересираноста на државата од реинтегрирање на невработените на пазарот на трудот и желбите и мотивите на невработените лица од апстиненција. Не секогаш, пасивните социјални права, на исплаќање дарежливи и релативно долготрајни парични надоместоци во случај на активирање на социјалниот ризик – невработеност, се покажуваат како исправни. Компаративните искуства на високо развиените социјални модели, се повеќе се залагаат за инвестирање во т.н активни политики на пазарот на труд, кои се сведуваат на зголемување на можноста на невработените лица за повторно приклучување кон активно вработување.

1. ОПШТО ЗА НЕВРАБОТЕНОСТ И СОЦИЈАЛНИ ПРАВА ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ

Во последните декади, невработеноста стана сериозен проблем во многу земји во светот, а задачата да им се помогне на невработените поттикна зголемен интерес на креаторите на социјалните политики.

Социо – политичките ефекти од невработеноста се реперкуираат преку фактот што таа ги дистанцира работниците (а индиректно и членовите на нивните семејства), од приходите од работен однос. Економските аномалии се сублимираат преку фактот што невработеноста истовремено означува и дистанцирање на вкупната економија на земјите од потенцијалните контрибуции, кои би ги допринесувале работниците во работен однос. Имено, самиот факт што во најголемиот дел од земјите, моделот на јавни приходи се состои од различни даночни престации, слични финансиски оптоварувања, како и од придонеси кои се исплаќаат од бруто платите на работниците, говори за елементарната заинтересираност на државата за работните ангажмани на поединците. Работниот однос, заедно со својата онерозна компонента преточена во обврската за редовно исплаќање на плата како против – чинидба за вложениот труд, односно извршената работа, има свои импликации и во однос на структурата на потрошувачкото општество.

Проблемите на невработеноста, може да се обсервираат од повеќе страни. Со овој проблем се соочуваа и сеуште се соочуваат и развиените индустриски земји (пазарните стопанства со подолга традиција), а

секако и транзиционите земји, кои што речиси од почеток започнаа да ги реформираат своите социјални законодавства, вклучително и системите на осигурување во случај на невработеност. Со цел да ги трансформираат своите економии во пазарни економии, поранешните социјалистички држави се соочија со огромен број проблеми кои ги наложи тн. скриена невработеност.

Соочувајќи се со состојбите што ги налага невработеноста, а со цел да им се помогне на овие лица, креаторите на социјалните политики интервенираат со единствена цел: реституцијата на невработените лица во активна вработеност, односно зголемување на бројот на невработените лица што ќе бараат работа која ќе соодветствува со нивните вештини и квалификации, или во насока на обезбедување на определени парични надоместоци кои имаат за цел да ја подобрат новонастаната состојба наметната со невработеноста. Задачата за зголемување на можностите за вработување, секако дека е врзана со политиките и програмите на пазарот на труд, а паричната помош од моќта на стопанството, т.е. државата. Политиките кои што ја зголемуваат вработеноста и спроведуваат приходна поддршка на невработените лица, треба да делуваат позитивно по вкупната благосостојба на овие лица. При тоа, мора да забележиме дека бенефициите (надоместоците) за невработените, обезбедени од страна на државата се едни од најконтроверзните социјални бенефиции. Постојат повеќе аргументи „За" и „Против" овие социјални права[3].

Во продолжение на трудот, ќе се задржиме на улогата на јавно – правниот систем на социјална заштита, кој помеѓу другото вклучува и низа социјални права односно бенефиции кои им следуваат на лицата кои остваруваат определени законски предуслови поврзани со реализацијата на социјалниот ризик – невработеност.

1.1. Облици на социјална поддршка на невработените лица

Облиците на подршка на невработените лица упатуваат на моделите кои се во функција на социјална заштита на лицата кои се соочиле или се соочуваат со ризикот од невработеност.

При обработување на социјални права на невработените лица, не би можеле исклучиво да се задржиме на анализа на социјалните бенефиции (првенствено паричните) на лицата кои што ги стекнале истите по основ на осигурување во случај на невработеност. Осигурувањето во случај на невработеност, претставува само една (можеби и доминантна)

3 За ова види: Zafiris Tzannatos и Suzanne Roddis во " Unemployment benefits ", Social protection discussion series ", number 913.

компонента од генералниот систем на заштита на невработените лица. Невработеноста, претставува ризик кој ги загрозува лицата кои што биле во активен работен однос, но таа посредно или непосредно се однесува и на лицата корисници на правото на социјална парична помош. Имено, станува збор за идентичен социјален ризик, кој е причина за реализација на две по многу нешта различни права.

Понатаму, постојат и низа други модели на поддршка во случај на невработеност или по повод невработеност со социјален предзнак. Покрај задолжителното и доминантно осигурување во случај на невработеност, определени земји развиле и приватни модели на осигурување во случај на невработеност, преку штедни влогови. Понатаму, го набележуваме и правото на отпремнина, како парична престација, која во голем број земји е и когентна законска обврска при престанокот на работниот однос, како и други облици на социјални права кои се активираат во случај на невработеност. Дел од нив се и активните политики на пазарот на труд(преквалификации, доквалификации, јавни работи, разни програми со финансиска поддршка од државата), кои претставуваат се почест пример во справувањето со овој социјален ризик.

Генерално разликуваме два основни вида на модели за јавна заштита на невработените лица и тоа: модел на одржување на приходите и активни програми. Во првата група спаѓаат моделите кои гравитираат кон основниот интерес, а тоа е интересот на лицата кои без разлика по кој основ се соочуваат со ризикот на невработеност и исполнуваат дополнителни критериуми, се стекнуваат со парични права. Вториот комплексен вид на модели за социјална заштита на невработените лица се активните програми, кои првенствено се сведуваат на обавување на некои дејности, активности, програми кои би требало да се исполнат од невработените со цел да се стекнат со финансиска поддршка или пак субвенции (во случајот кај јавните работи или пак обуките). Понатаму, двете групи на модели, како и типовите на програми во рамките на самите модели помеѓу себе се разликуваат во однос на нивото на бенефициите, траењето на исплатата на истите, условите за стекнување и слично. Помеѓу овие два основни модели на социјална заштита на невработените лица, секако дека постојат и повеќе хибридни модели.

Во првата група на модели на социјална заштита на невработените лица, ги вклучуваме следните шеми на превенција од овој социјален ризик[4]:

4 Структурата на оваа поделба е преземена од авторите Milan Vodopivec и Dhushyant Raju во трудот " Income support systems for the unemployed ", Social protection

- Осигурување во случај на невработеност
- Приватни штедни влогови при осигурување во случај на невработеност
- Социјална помош
- Отпремнини при престанок на работен однос

Во втората група на модели на социјална заштита на невработените лица, се наведуваат активните политики на пазарот на труд: преквалификација, доквалификација, обуки, јавни работи и слично.

Во продолжение, накратко ќе се осврнеме на теоретска поделба на моделите за социјална поддршка на невработените лица. Акцентот ќе го ставиме на основниот модел, т.е на моделот на осигурување во случај на невработеност, при што ќе се обидеме и да го вкрстиме со моделот на социјална парична помош, односно да ги воочиме разликите помеѓу овие два модела.

1.1.1. Осигурување во случај на невработеност

Осигурувањето во случај на невработеност, обично е задолжително. Компаративно, како и да не постои елиминација на определена категорија на работници во рамките на задолжителните шеми за осигурување во случај на невработеност. Во определени земји, партиципиенти во осигурувањето во случај на невработеност, можат да бидат и дипломираните студенти и самовработените лица, додека повремените работници и куќните помошници најчесто се исклучуваат од овој задолжителен модел.

Основниот критериум за стекнување со права од осигурување во случај на невработеност е претходен работен стаж (определен во различни временски целини – обично најмалку 6 месеци пред престанокот на работниот однос) и редовното уплаќање на придонеси за социјално осигурување / осигурување во случај на невработеност[5]. При тоа, постојат различни критериуми поврзани со престанокот на претходниот работен однос кој претставува предуслов за стекнувањето или нестекнувањето со овие права. Најголемиот број на земји, од подобноста за стекнување со права од социјално осигурување ги исклучуваат работниците чии работен однос престанал доброволно (отказ од страна на работникот, спогодбен отказ и слично), во случај на потешки повреди на правата и обврските од работен однос и во други ситуации. Од друга страна пак, законодавствата на различни земји се дивергентни и во поглед

paper, number 0214

5 Според Konstantinos Tatsiramos во трудот " Unemployment insurance in Europe " Unemployment duration and subsequent employment stability ",august 2006

на максималното траење на паричниот надоместок, кој следува по исполнувањето на условите за подобност, кои траат од неколку месеци до повеќе години. Обично и самите парични надоместоци се усогласуваат со времетраењето на користењето на овие социјални права.

Вообичаен услов за одржување на правата за осигурување во случај на невработеност, е фактот дека корисниците активно бараат ново работно место, при што истите се должни редовно да се ажурираат во институциите кои ги спроведуваат политиките на осигурување во случај на невработеност (обично агенциите за вработување). При тоа, тие треба да доставаат и доказ дека се доволно мотивирани да го прифатат секое соодветно вработување (во согласност со нивните компетенции и вештини). Неисполнувањето на претходно наведените барања, кои се активираат во текот на користењето и исплатата на паричните надоместоци, може да резултираат и со перманентна, односно привремена суспензија на бенефициите. Бенефициите обично се исплаќаат како дел од просечните приходи, во периодот на последниот работен однос. При тоа, сите законодавства ја содржат и одредбата за највисокиот износ до кој може да се исплаќаат овие бенефициии. Програмите вообичаено се финансираат преку задолжителните придонеси, засновани на платите на работниците. Стапките на придонеси се пропорционални за работодавачите и работниците, или пак се повисоки за работодавачите. Понекогаш, сите работници се исклучени од обврската да уплаќаат придонеси. Спротивната ситуација, во која само работниците би ги плаќале вкупните износи на придонесите е многу ретка. Системите за осигурување на невработените лица, најчесто се управувани од органи во состав на владата кои функционираат како самостојни институции и обично се претставувани од осигурениците, работодавачите или од владини претставници.

Во продолжение изложуваме повеќе компаративни примери, кои се однесуваат на структурата на социјалните парични права од осигурување во случај на невработеност на повеќе земји – членки на ЕУ[6].

6 Според наодите на Milan Vodopivec и Dhushyant Raju во трудот " Income support systems for the unemployed ", Social protection paper, number 0214

ДРЖАВА	ТИП НА ПРОГРАМА	ПОКРИВАЊЕ
ДАНСКА	Субвенционирано Доброволно осигурување	Самовработените и вработените помеѓу 16 – 65, младите луѓе кои завршиле 18 месечна професионална обука, се опфатени во фондовите за невработеност, кои се доброволно воспоставени од синдикатите во индустријата, трговијата, бироата, земјоделството, занаетчиството, угостителството и транспортот
ФРАНЦИЈА	Двоен задолжителен систем	Осигурување во случај на невработеност: Вработени лица. Специјални системи за градежништво и доковски работници, трговски бродови, авијација, куќни помошници, сезонски работници, вработени во јавниот сектор. Програми на солидарност: млади баратели на работа, скорешни вдовици, разведени или самохрани мајки со дете до 1 година возраст, неодамна расчинети воени ветерани, затвореници, практиканти, долгорочно невработени лица кои ги искористиле правата по основ на социјално осигурување во случај на невраобтеност
ГЕРМАНИЈА	Задолжително социјално осигурување	Лицата во работен однос, вклучително и куќните помошници, приправниците и практикантите, исто така вклучува и други групи (вклучително и партиципанти во шеми за професионална обука) Исклучок: вработени на кратко време
ШПАНИЈА	Задолжително социјално осигурување	Вработени во индустрија, услуги, железници, рударска индустрија, бродови. Исклучок се: самовработени, работници на привремени и кратки работи
ГРЦИЈА	Систем на социјално осигурување	Вработени во индустрија, трговијата и слични занимања. Специјален систем за бродските работници и типографските.
ИТАЛИЈА	Задолжителен систем на осигурување	Вработените во приватниот сектор. Вработените во градежништвото се опфатени со посебна субвенционирана шема

ДРЖАВА	ИЗВОР: РАБОТНИК	ИЗВОР: РАБОТОДАВАЧ	ИЗВОР: ВЛАДА
ДАНСКА	Учествуваат во уплаќањето на придонеси во фондот за осигурување во случај на невработеност	Уплаќаат дополнителни 3 % даноци од претпријатието	Трошоци над Придонесите на работниците и работодавачите. Трошоци, кои се делумно собрани од придонесите кои работниците и работодавачите ги уплаќаат на пазарот на труд
ФРАНЦИЈА	3.01 % од месечната заработувачка, но најмногу до 13.720 франци. 3.60 % од заработувачката помеѓу 13.720 и 60.320 франци	5.13 % од платниот список до најмногу 13.720 франци и 5.26 % за повисоки износи	Целиот износ на програмата за солидарност.
ГЕРМАНИЈА	3.25 % од платите	3.25 % од платите	Субвенции од законот за промоција на вработувањата во случај на било каков дефицит. Исто така трошоци за помош за невработеност (социјална помош) и придонеси за социјално осигурување за невработени лица. Максимални исплаќања по основ на придонеси и бенефиции: 98.400 ДМ
ШПАНИЈА	1.6 % од платите во согласност со 11 различни професионални категории	6.2 % од платите, кои се однесуваат на различните класи на плати во рамките на 11 различни професионални категории	Различни субвенции. Максимални суми за бенефициите : од 300.660 до 384. 630 пезоси месечно, во зависност од различните професионални сектори
ГРЦИЈА	1.33 % од заработувачката	2.67 % од плаќањата	Нема. Максимална заработувачка за придонеси и бенефиции: 6.069.000 драхми годишно

ИТАЛИЈА	Нема.	1.61 % индустриските менаџери, или 1.91 % (индустријата + трговијата) од вкупната плата на работниците. Работодавачите во индустријата, исто така плаќаат 0.3 " (0.8 % во градежништвото) од платите, за специјална категорија на невработени + 2.2 % од вкупната плата (1.9 % за фирми со помалку од 50 работници) за фондот за субвенционирање на плати	Административни трошоци + субвенции за работници во земјоделството, млади работници и фонд за субвенционирање на плати. Минимална заработувачка од надоместоци: 62.729 лири дневно за работници во индустријата. Нема максимален износ

1.1.2. Штедни сметки за осигурување во случај на невработеност

Штедните сметки за осигурување во случај на невработеност се релативно нови програми (и помалку познати) а најактуелни се во земјите од Латинска Америка[7]. И покрај тоа што станува збор за релативно нов систем, истиот во Бразил фигурира од 1960 година. Во последно време, неколку други земји од Латинска Америка (Чиле, Колумбија, Еквадор, Панама, Перу и Венецуела), воведоа штедни влогови за некои форми на социјално осигурување. Кај овој модел, работодавачите, префрлуваат определен дел од платите на работниците во специјална штедна сметка на редовна основа. Во некои земји (Чиле), работниците, исто така, се обврзани да уплаќаат редовни придонеси во нивните сметки. По престанокот и без оглед на причините за престанок на нивниот работен однос, работниците можат да ги повлечат средствата од нивните штедни влогови кога сметаат дека тоа е потребно.

1.1.3. Социјална помош

Социјалната помош, претставува шема, која што гарантира минимални приходи на лица кои се способни да работат, меѓутоа се

7 Оваа пракса се уште не е развиена во Република Македонија. Искуства за истата, пронајдовме во истражувањето спроведено од Светска Банка " Employment policy primer " Efficiency effect and lessons for developing countries ", april 2004 и во истражувањето на Milan Vodopivec и Dhushyant Raju во трудот " Income support systems for the unemployed ", Social protection paper, number 0214

материјално необезбедени и кои немаат минимум потребни финансиски средства за исполнување на животните стандарди за нив и за членовите на нивните семејства. Како и корисниците на правата од осицурување во случај на невработеност, барателите на правата на социјална помош треба да бидат способни, да бараат и да бидат достапни за работа. Во некои земји, подобноста за стекнување со право на социјална помош, не зависи од претходните вработувања или пак од претходното работно досие на уплаќање на придонеси. Во најголемиот дел на земји, особено во оние со двојна социјална заштита на невработените и преку шемите на осигурување во случај на невработеност и преку социјалната помош, социјалната помош делува како продолжение на осигурувањето во случај на невработеност. Социјалната помош им следува на долгорочно невработените лица кои ги исполнуваат стандардите на минимално траење на работен стаж и кои немаат доволно финансиски средства да ги издржуваат своите семејства.

1.1.4. Разлики помеѓу осигурување во случај на невработеност (ОН) и социјалната помош (СП)

Во овој дел од трудот, ќе се обидеме да ги набележиме основните разлики помеѓу системот на осигурување во случај на невработеност (ОН) и системот на социјалната помош (СП), кои што се во функција на санација од социјално раздорните импликации, што ги продуцира невработеноста.

Осигурувањето во случај на невработеност е највообичаената програма на приходна поддршка за невработените лица во земјите во развој. Во 90 – тите години на минатиот век, осигурувањето во случај на невработеност се прифати во сите транзициони земји, како и во неколку земји во развој. Во многу други земји, каде што постои социјалната помош, таа се јавува заедно со осигурувањето во случај на невработеност, тоа се земји во кои постои т.н. двоен систем.

Двете програми, осигурувањето во случај на невработеност и социјалната помош вршат компензации за загубите во приходите на работниците за време на невработеност. Плаќањата за двете програми се предизвикани поради невработеност. Основната цел на осигурувањето во случај на невработеност е одржување на потрошувачкиот потенцијал на невработените, додека на социјалната помош е намалување на сиромаштијата.

Различноста, пак, помеѓу овие две програми се огледа во утврдувањето на нивото на паричниот надоместок и неговото времетраење. За разлика од осигурувањето во случај на невработеност,

каде надоместокот е во согласност просечната заработувачка во рамките на последниот работен стаж, паричните надоместоци, најчесто се исплаќаат во облик на рамна стапка (еднаква вредност која се плаќа на сите). Во земјите со двоен систем, надоместоците засоцијалната помош, обично се пониски од надоместоците за осигурување во случај на невработеност.

Компарирањето помеѓу осигурувањето во случај на невработеност и социјалната помош најдобро може да се согледа од анализата на понудените табели:

Табела 1 – компарација на ОН и СП [8]

ПОЧЕТНА ПОДОБНОСТ ЗА СТЕКНУВАЊЕ СО СОЦИЈАЛНИТЕ ПРАВА НА АПЛИКАНТОТ:	Осигурување во случај на невработеност (ОН)	Социјална помош (СП)
Обврски на страна на апликантот - поднесување на барање :	X	X
Вкупна, или значителна невработеност	X	X
Определен, претходен работен стаж	X	
Прифатлива причина за престанок на работниот однос	X	
Истек на почетен административен период за стекнување со право	X	X
Најнизок, вкупен семеен приход		X
Обврски на страна на агенцијата / управата во која се реализираат правата:		
" Да – Не " Права	X	X
Ниво на периодични плаќања	X	X
ТЕКОВНО КОРИСТЕЊЕ НА СОЦИЈАЛНИТЕ ПРАВА НА КОРИСНИКОТ:	Осигурување во случај на невработеност (ОН)	Социјална помош (СП)
Обврски на страна на корисникот – поднесување на барање:		
Да биде способен да работи	X	X
Да се јавува на повиците за работа	X	X
Активно да бара работа	X	X

8 од Светска Банка " Comparing unemployment insurance and unemployment assistance ", February 2004.

Најнизок, вкупен семеен приход		X
Обврски на страна на агенцијата / управата во која се реализираат правата:		
Помош при барање на работа	X	X
Соодветност на понудите за работа	X	X
Дисквалификација и/или одбивање на приходи од работа: повремена заработувачка, пензии	X	
Надзор / мониторинг, врз вкупните семејни приходи		X
ОПРЕДЕЛУВАЊЕ НА НИВОТО НА ПАРИЧНИ НАДОМЕСТОЦИ:	Осигурување во случај на невработеност (ОН)	Социјална помош (СП)
Во зависност од претходната заработувачка	X	
Надоместоци по рамна стапка, во зависност од тековните семејни приходи		X
Максиманлно / потенцијално траење	X	
ФИНАНСИРАЊЕ	Осигурување во случај на невработеност (ОН)	Социјална помош (СП)
Придонеси:	X	
Даноци:		X

Анализа на предностите и слабостите на Осигурувањето во случај на невраобтеност (ОН) и Социјалната помош (СП)

Табела 1[9]

ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ (ОН)	
ПРЕДНОСТИ	СЛАБОСТИ
➢ Спроведува добра заштита и широка покриеност ➢ Добро се справува со секторски и регионални шокови ➢ Делува како автоматски стабилизатор	➢ Креира дестимулација за повторно вработување ➢ Придонесува за одржување на невработеноста ➢ Подложна на политички притисоци ➢ Не ги покрива ангажираните во неформалниот сектор

9 Светска Банка " Comparing unemployment insurance and unemployment assistance ", February 2004

Табела 2[10]

СОЦИЈАЛНА ПОМОШ (СП)	
ПРЕДНОСТИ	СЛАБОСТИ
➢ Во споредба со осигурувањето во случај на невработеност: ▪ Овозможува покриеност на лица со мал претходен работен стаж, како и на лица кои биле ангажирани во неформалниот сектор да се стекнат со бенефиции ▪ Попрогресивен систем ▪ Други слични предности	▪ Неуспех, да ги исклучи лицата, без претходно работно искуство (т.е лица кои не уплаќале придонеси), ја прави оваа шема, фискално неодржлива ▪ Нуди ниска заштита, на работници со високи приходи, во споредба со ОН ▪ Креира, големи административни трошоци ▪ Ја намалува понудата на работна сила, преку демотивацијата на членовите на семејството да бараат работа ▪ Ги стигматизира партиципиентите

1.1.5. Отпремнини

Отпремнините се паушални исплаќања, наменети за работниците на кои им престанал работниот однос и истите се исплаќаат од страна на работодавачите врз основа на колективни договори, или пак како резултат на обврските пропишани во закон.[11] Тие се исплаќаат како за индивидуални, така и за колективни отпуштања. Исплаќањата обично се широко поставени, и се однесуваат и за работниците од приватниот и од јавниот сектор.

Отпремнините се исплаќаат како резултат на исполнување на определени, обично кумулативни услови, кои можат да се разликуваат во зависност од законодавствата и практиките на различните земји, како што се: начинот на престанување на работниот однос, должина на работниот однос на работникот кај работодавачот и континуитетот на работниот однос и др.

10 Светска Банка " Efficiency effect and lessons for developing countries ", april 2004.
11 " Place ", Vesna Mlinarovic, Zeljka Obradovic, Zagreb 2006.

2. ОСИГУРУВАЊЕ ВО СЛУЧАЈ НА НЕВРАБОТЕНОСТ ВО РЕПУБЛИКА МАКЕДОНИЈА

Осигурувањето во случај на невработеност, претставува комплексна компонента во рамките на вкупниот систем на македонската социјална заштита. Темелен интерес на македонските граѓани е организиран и квалитетен систем на остварување на социјалните права во случај на невработеност. Анализирајќи го македонскиот систем на осигурување во случај на невработеност, нужно е да ги разгледаме позитивно – правните решенија, како и да го разгледаме поширокиот аспект врз основа на кои почива оваа структура.

Согласно Уставот на Република Македонија[12], Република Македонија се дефинира како суверена, самостојна, демократска и социјална држава.

Тргнувајќи од фактот, дека Република Македонија, уставно се декларира како социјална држава, обврските за темелно спроведување на оваа програмска заложба се навистина сериозни. Тоа значи дека, Република Македонија е одговорна за социјалната состојба во која се наоѓаат нејзините граѓани, а пред се сиромашните, невработените или останатите социјално екслудирани лица. Во таа насока е и одредбата од Уставот[13] со која се утврдува дека секој граѓанин има право на работа, слободен избор на вработување, заштита при работењето и материјална обезбеденост за време на привремена невработеност. Делот од ставот 1, односно формулацијата „обезбеденост за време на привремена невработеност", е клучниот збор, за кој претходно компаративно, а во продолжение матично – во согласност со македонските позитивно правни прописи, ќе се обидеме да го структурираме македонскиот систем на осигурување во случај на невработеност.

2.1. Законот како извор на осигурување во случај на невработеност

Матичен закон со кој се предвидува и разработува системот на осигурување во случај на невработеност е Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност[14] .

12 Устав на Република Македонија, „Службен весник на Р Македонија"бр.52/91, чл.1

13 Устав на Република Македонија, чл.32

14 Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност,,,Сл.весник на Р Македонија"бр. 37/97, 25/2000,101/2000, 50/2001, 25/2003, 37/2004, 4/2005, 50/2006, 29/2007, 102/2008, 161/2008, 50/2010 и 88/2010

За да ги дефинираме правата од осигурување во случај на невработеност, најпрво треба да го дефинираме терминот невработеност, и обврските на невработените лица согласно македонското позитивно право. Под невработени лица, се подразбираат лицата, кои треба да исполнат неколку кумулативни услови, и тоа:

- да не се вработени;
- да се пријавени во Агенцијата за вработување;
- да се способни и да сакаат да работат;
- активно да барале работа во изминатите 30 работни дена и да се на располагање на берзата на трудот за да започнат со работа во следните 15 дена;
- да не одбиле соодветна понуда за вработување и работниот однос да не им престанал по нивна волја.

Овие услови го чинат дефинирањето на невработените лица во Република Македонија. Неслучајно, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, утврдува повеќе критериуми за стекнувањето со статус на невработено лице. Евентуалните злоупотреби и заобиколувања на системот, дестимулирачките мерки и пазарно неодржливата структура, како и условното трансферирање на притисокот од страна на Агенцијата кон самите баратели на работа, активно да бараат соодветно вработување, претставуваат основните причини за конструирањето на овој модел. Во крајна линија, тие се и во директна релација со остварувањата на правата од осигурување во случај на невработеност.

Понатаму, Законот врз основа на принципот на негативна енумерација, а со цел допрецизирање на критериумите за стекнувањето со статус на невработено лице, утврдува и категории на лица кои не се сметаат за невработени. Станува збор за лица кои се: во работен однос, корисници на пензија, вршители на занаетчиска, односно професионална дејност, сопственици или основачи на трговско друштво, претпријатие и друго правно лице, лица кои не прифаќаат обука, преквалификација или доквалификација на која ќе ги упати Агенцијата или ќе одбијат да се јават или одбијат да засноваат работен однос кај работодавачот кој кого го упатила Агенцијата, како и лица кои се работно ангажирани или вршат дејност, спротивно на закон.

Во Република Македонија, согласно нашиот систем на осигурување во случај на невработеност и стандардите утврдени во Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, покрај утврудувањето на основните права на невработените лица,

се предвидуваат и структурата, висината, подобноста и условите за исплаќање на правото на паричен надоместок во случај на невработеност.

Пред да го анализираме правото на паричен надоместок во случај на невработеност, како централно право, околу кое гравитира целокупниот систем на осигурување во случај на невработеност, таксативно ќе ги наброиме правата кои им следуваат на невработените лица. Имено, согласно Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност[15], права од осигурување во случај на невработеност се: правото на паричен надоместок, подготовката за вработување (обука, преквалификација и доквалификација), правото на здравствена заштита согласно прописите за здравствена заштита, правото на пензиско и инвалидско осигурување во согласност со прописите за пензиското и инвалидското осигурување на невработеното лице корисник на паричен надоместок на кое му недостасуваат најмногу до пет години пред исполнување на услови за стекнување право на старосна пензија, а кое нема 15 години стаж на осигурување, до остварување на 15 години стаж на осигурување и правата на инвалидни лица за вработување со поволни услови во согласност со закон.

Ќе заклучиме дека правата од осигурување во случај на невработеност, можат да бидат и натурални, односно во вид на услуги (подготовка за вработување, здравствена заштита) и секако парични (првенствено, операционализирани преку правото на паричен надоместок).

2.2.1. Дефинирање на правото на паричен надоместок и услови за негово стекнување

Согласно, Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, право на паричен надоместок има невработеното лица, кое било во работен однос најмалку девет месеци непрекинато или 12 месеци со прекин во последните 18 месеци. Утврдувањето на времетраењето на работниот однос, секогаш се врзува со последниот престанок на работниот однос, односно, подобноста за стекнување со право на паричен надоместок се утврдува врз основа на најмалку деветмесечен непрекинат работен стаж, пред престанокот на работниот однос, или најмалку 12 месечниот работен стаж со прекини, во последните 18 месеци, пред престанокот на работниот однос. При тоа, релевантни се и два дополнителни услова. Првиот услов се однесува на задолжителната обврска за уплаќање на придонеси во задолжителното социјално осигурување за целокупниот стаж на осигурување пред

15 Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, чл. 64

престанокот на работниот однос, Вториот услов се однесува на видот на договорот за вработување врз основа на траењето, односно фондот на работни часови. При тоа, вториот услов не исклучува ниту една категорија на лица во работен однос.

Исклучително важен услов за стекнување со правото на паричен надоместок за осигурување во случај на невработеност е и начинот на престанок на работниот однос. Како што беше споменато и во претходниот дел на компаративната анализа од ова истражување, речиси сите современи законодавства, од условите за подобност од користење со овие социјални права ги исклучуваат лицата чиј работен однос престанал своеволно (отказ од страна на работникот, спогодбен престанок), како и лицата кои нанеле тешки повреди на правата и обврските од работен однос, односно на работната дисциплина. Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, се приклучува кон стандардите на современите компаративни социјални структури, и предвидува негативна енумерација, во однос на можностите за стекнување со правото на паричен надоместок, а pro po условите за престанок на работниот однос, истовремено прецизно проширувајќи ја оваа листа и со дополнителни критериуми.[16]

2.2.2. Висина и време на исплаќање на паричниот надоместок

Дополнително прашање, кое е есенцијално при утврдувањето на физиономијата на системот на осигурување во случај на невработеност е секако и прашањето поврзано со висината и времето на исплаќањето на паричниот надоместок. Ова прашање е дотолку побитно, затоа што преку него се структурира и самата политика која ја води државата во однос на овој концепт. Често пати, и дарежливоста, односно рестриктивноста во политиките на исплата на паричните надоместоци и нивното влијание врз мотивацијата и реинтеграцијата на невработените на пазарот на труд, претставува фокус на социјалната политика на земјите.

Основицата, врз основа на која се пресметуваат паричните надоместоци, согласно Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност се утврдува врз основа на пресметаните и исплатени плати кај работодавачот и изнесува 50 % од просечната месечна плата на работникот за последните 24 месеци за лице кое има право на паричен надоместок до 12 месеци, за лице кое има право на паричен надоместок подолго од 12 месеци, паричниот надоместок за првите 12 месеци изнесува 50 % од просечната месечна нето плата на работникот

16 За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, чл. 67.

за последните 24 месеци, а за преостанатото време 40 % од просечната месечна нето плата[17].

Исто така, Законот утврдува и највисок износ на исплата на паричниот надоместок, кој го фиксира на максимум 80 % од просечната месечна нето плата по работник во Републиката, за последниот месец.

Времето за кое се исплатува паричниот надоместок варира во зависност од претходниот стаж на осигурување на осигуреникот. При тоа, Законот предвидува максимално 12 месечна исплата на парични надоместоци, во пропорција со претходниот работен стаж[18].

Можност за проширување на исплатата на парични надоместоци, се гарантира за определена група на граѓани, кои во компаративната литература се среќаваат и како група на лица кои имаат право на екстензивна исплата на парични надоместоци при осигурување во случај на невработеност. Пред се станува збор за лица на кои им недостасуваат определен број на години до стекнување со право на старосна пензија, односно до негово ново вработување, како и на жени за време на користење на отсуството поради бременост, раѓање и родителство согласно Законот за работните односи и лицата кои се упатени на обука, преквалификација или доквалификација од страна на Агенцијата.

2.2.3. Административна постапка и начин на исплата на паричниот надоместок

Едно од клучните прашања, поврзани со реализацијата на правото на паричен надоместок е и ажурноста на органите кои се обврзани да го спроведат ова право. Не секогаш законски предвидените рокови, соодветствуваат со ефикасноста на администрацијата на Агенциите кои се задолжени да се грижат за тоа.

Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност, утврдува право на осигуреникот да се стекне со паричен надоместок од денот на престанокот на работниот однос. При тоа, осигуреникот / барателот, поднесува барање до Агенцијата кај која е уплатуван придонесот за вработување во рок од 30 дена од денот на престанокот на работниот однос. Карактеристично е тоа што доколку осигуреникот не го испочитува рокот од 30 дена (како рок во кој бил должен да аплицира за користење на право на паричен надоместок), тој не го губи целосно правото на паричен надоместок. Паричниот надоместок се губи само

17 За ова види: : Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, чл.68

18 За ова види: Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, чл. 69

за времето за кое е закаснето барањето. Осигуреникот ќе се стекне со преостанатиот паричен надоместок, кој што ќе го користи до законскиот престанок на ова право. Доколку осигуреникот воопшто не поднесе барање, односно поднесе барање по истекот на рокот за кој што има право на паричен надоместок, го губи ова право во целост.

И на крај, согласно Законот[19], правото на паричен надоместок на лицето му престанува ако: заснова работен однос; основа трговско друштво, претпријатие или друго правно лице; врши занаетчиска или друга професионална дејност; одбие да се јави кај работодавачот ако е упатен од Агенцијата за засновање работен однос; одбие да заснова работен однос кај работодавачот ако го упатила Агенцијата; одбие вработување со полно или скратено работно време, кое не е помало од половината од полното работно време, а е соодветно на неговото образование, знаење и можности; одбие обука, преквалификација или доквалификација која одговара на неговата стручна подготовка, знаења и способности или по своја вина ја прекине обуката, преквалификацијата или доквалификација; исполни услови за стекнување право на пензија или оствари право на пензија; невработеното лице од страна на надлежен орган се затекне на работа, е работно ангажирано или врши дејност спротивно на закон; ја загуби работната способност со денот на утврдување на изгубената работна способност; неоправдано одбие привремено вработување во исклучителни случаи (поплави, земјотреси, неопходно извршување на земјоделски работи и слично) од страна на надлежен орган кој организира акција за отстранување на последиците или за нивно спречување; одбие работно ангажирање за вршење на јавни работи; одбие вработување на работно место за кое се бара пониска стручна подготовка од неговата, а ако непосредно пред да остане невработен, со своја согласност, работел на такво работно место или изјавил дека прифаќа вработување и на понизок степен на стручна подготовка; отпочне издржување на казна затвор, подолго од шест месеци; не се јавува во Агенцијата во утврдениот рок; - не се јави на покана на Агенцијата од неоправдани причини; и не ја извести Агенцијата во рок од осум дена за секоја промена која е услов или основа за стекнување, остварување или губење на правото на паричен надоместок.

19 Закон за вработување и осигурување во случај на невработеност, чл. 77

ЗАКЛУЧОК

Основна цел наовој труд е темелна анализа на социјалните ефекти кои ги произведува невработеноста, како социјален ризик. Генерално, невработеноста најчесто се поврзува со два система на нејзино превенирање и санација. Станува збор за системот на Осигурување во случај на невработеност (ОН) и Системот на социјална помош (СП). Двата система, во крајна линија имаат единствена функција а тоа е социјална инклузија и материјално обештетување на лицата кои се соочуваат со социјалниот ризик – невработеност. Сепак, постојат и значителни разлики помеѓу овие системи од аспект на функциите, целите и методологијата. Истите темелно се објаснети во соодветниот дел од ова истражување.

Поголемиот дел од оваа студија беше посветен на првиот систем, кој што најчесто претставува составен елемент на моделите на социјално осигурување во различните земји.

Осигурувањето во случај на невработеност, соодветно се применува и во Република Македонија. Посебностите и спецификите се уредени со Законот за вработување и осигурување во случај на невработеност. Соодветен дел од оваа студија е посветен и на анализа на македонскиот систем на осигурување во случај на невработеност, со сите свои специфики и детали. Во трудот е обработено и правото на паричен надоместок во случај на невработеност.

ЗАКЉУЧАК

Основни циљ овог рада јесте темељита анализа социјалних ефеката који су резултат незапослености, као социјални ризик. Генерално, постоје два система чији је циљ превенција и санација незапослености. Говоримо о систему осигурања у случају незапослености и о систему социјалне помоћи. Оба два система имају јединствену функцију која се огледа у социјалној инклузии и материјалном обештећењу лицима која се саочавају са социјалним ризиком препознатливим као незапосленост. Ипак, постоје и одређење разлике између ова два наведена система.

Већи део ове студије је посвечен првом систему и он претставља саставни елеменат свих модела социјалног осигурања.

Осигурање у случају незапослености своје место има и у Р. Македонији. Појединости тог система уређене су Законом о запошљењу и осигурању у случају незапослености. Добар део овог рада односи се на македонском систему осигурањеа у случају незапослености. У раду обрађено је и право новчану накнаду у случају незапослености.

Користена литература:

1. Zafiris Tzannatos и Suzanne Roddis во " Unemployment benefits ", Social protection discussion series "
2. Milan Vodopivec и Dhushyant Raju во трудот " Income support systems for the unemployed ", Social protection paper
3. Konstantinos Tatsiramos во трудот " Unemployment insurance in Europe " Unemployment duration and subsequent employment stability ",august 2006
4. "Comparing unemployment insurance and unemployment assistance ", February 2004
5. "Employment policy primer " Efficiency effect and lessons for developing countries ", april 2004
6. Legal momentum, advancing women's rights – Eligability for unemployment insurance benefits
7. Iris Govic, Dushanka Marinkovic Draca, Darko Milkovic – Zakon o radu, Zagreb 2010
8. Anton Ravnic - Osnove radnog prava, Zagreb, 2004
9. Dr. Marinko Ucur, " Socijalno Pravo ", Zagreb, 2000
10. "Place", Vesna Mlinarovic, Zeljka Obradovic, Zagreb 2006

Todor Kalamatiev, PhD, Full professor, University of Skopje, Faculty of Law "Justinian I"

SOCIAL RIGHTS OF UNEMPLOYED PERSONS WITH EMPHASIS ON THE RIGHT TO MONETARY COMPENSATION IN CASE OF UNEMPLOYMENT - COMPARATIVE APPROACH TO EUROPEAN AND MACEDONIAN LEGISLATION

Summary

The basic goal of this research is a thorough analysis of the social effects produced by the unemployment as a social risk. Usually, the unemployment is being associated to the both systems of its prevention, and its recovery. With other words, the unemployment is closely related to the Unemployment insurance system (UI), and Social assistance system (SA). Ultimately, the both of the systems have unique function, and that is the social inclusion and the financial indemnification of the persons who face the social risk of unemployment. However, there have been substantial differences between these systems in terms of their functions, goals and methodology. The aforementioned aspects have been thoroughly explained in the relevant part of this research.

The major part of this study was being dedicated to the primary system (UI), which is the most common represent of the different models of social assurance in different countries.

The Unemployment insurance system is being adequately applied in the Republic of Macedonia as well. Its details and specificities are regulated in the Employment and Unemployment insurance law. A relevant part of this study is committed to the analyses of Macedonian unemployment insurance system, with all its specifics and details. This research answers as well, the question of the financial compensation rights of unemployed persons.

***Key words**: unemployment, unemployed persons, social rights, insurance in case of unemployment, social assistance, remuneration for unemployment.*

Проф. др Дарко Маринковић,
„Мегатренд" Универзитет у Београду
Доц. др Владимир Маринковић,
„Мегатренд" Универзитет у Београду

Прегледни научни чланак*

UDK: 349.2:364-1

ЦИВИЛИЗАЦИЈСКИ СМИСАО И СУШТИНА СОЦИЈАЛНИХ ПРАВА

Апстракт: *У суштини, између морала, економије и социјалних права, успоставља се специфични троугао, или другим речима, социјална права имају улогу моста између економије и морала. Социјална правда, солидарност, спремност да се у већој или мањој мери жртвују лични интереси зарад општег добра, остају моралне константе кроз историју, као и морални темељ социјалних права у савременом добу. Међутим, тек се у оквирима индустријског и постиндустријског друштва, успостављају правни оквири, концепт и пракса социјалних права, као саставног дела пословне политике предузећа и развојне стратегије локалних заједница и држава, социјална права добијају и свој економски, развојни аспект. Разлог за то налази се у природи и карактеру тржишне привреде, односно тржишне утакмице, која је неспорно, стратешка, витална покретачка снага економског и технолошког развоја друштва. Све динамичнији развој науке, посебно примењених наука и нових технологија, довео је, поред осталог, до промене система вредности, односно редоследа приоритета друштвених вредности. Тежиште тржишне утакмице се све брже и све видљивије са тржишта роба и капитала, преноси на тржиште радне снаге, а то значи на развој људских ресурса. Данас се у савременом свету као аксиом прихвата став да су људски ресурси кључна покретачка снага економског и технолошког развоја друштва. Пракса је то потврдила на најочигледнији*

** Рад примљен: 15.08.2011.*
Рад прихваћен: 24.08.2011.

начин – најдинамичнији економски и технолошки развој и на томе заснован квалитет и достојанство људског живота постигле су оне земље које су највише улагале и улажу у развој људских ресурса.

Кључне речи: *социјална правда,солидарност, социјална права, тржиште радне снаге, етика, људска права, социјални конфликти.*

Уводне напомене

Двадесети и почетак двадесетпрвог века обележио је, поред осталог, пораст значаја социјалних права. Научни, стручњаци, политичари различитих политичких, идеолошких и научних оријентација, слажу се у томе да социјална права представљају неспорну цивилизацијску тековину, да припадају корпусу основних, неотуђивих људских слобода и права и да у том смислу представљају саставни део развојне стратегије сваког друштва. Социјална права као цивилизацијску тековину нико данас не оспорава. Наравно, при томе се намерно не узимају у обзир тзв „неолиберале", који се залажу за то да се економска кретања у друштву препусте искључиво тржишту, имајући у виду да се таква схватања данас у уређеним земљама могу наћи само у музејима и историјским читанкама. Спорна питања везана за социјална права су се већ деценијама уназад преселила на питања нивоа социјалних права, параметара од којих зависи тај ниво, на однос социјалних права и начела тржишне утакмице, односно стратегија социјалне политике и социјалних права. [1]

Међутим, питање социјалних права данас се само јавља у новим појавним облицима, отварајући нова питања и дилеме, примерене промењеним друштвеним околностима. Социјална права су у суштини трајно присутна кроз историју људског друштва. Она су била од незаменљивог значаја за биолошки и друштвени опстанак људи. За разумевање суштине и перспектива социјалних права у савременом добу, од велике је важности да се сагледају социјална права кроз историју. Такав приступ, кроз временску димензију омогућује да се у историји и у савременом добу уоче заједнички темељи социјалних

1 Вуковиц, Д., Чекеревац, А.: *Социјална политика у процесу европских интеграција*, Факултет политичких наука, Београд 2006.

права – солидарност и социјална правда, који су морални, али и правни, политички, а данас, све више и економски темељи друштвене заједнице.

На кованицама Римског царства стајао је натпис „Фиат Панис" – „Свима хлеба", порука, којој није потребно никакво додатно објашњење и која је задржала значај и снагу и у савременом добу. Исто тако, из Старог Рима је пореклом и изрека „Дајте народу хлеба и игара", која говори о свести да је свим грађанима неопходно обезбедити макар минимум материјалне егзистенције. Међутим, то није било само искуство Старог Рима. И друге државе су у ситуацијама природних катастрофа, суша, поплава, глади, прибегавале отварању царских, односно владарских и властелинских амбара и магаза и делили становништву храну, неопходну за преживљавање.Коначно, у време велике економске кризе 1929, која је изазвала до тада незапамћену незапосленост и сиромаштво, у САД се, први пут, уводе „народне кухиње", као начин да велики број сиромашних преживи те тешке дане. Можда су неки од њих то радили из солидарности, односно самилости, али је извесно да су сви били свесни тога да је глад најјачи извор социјалног незадовољства, народних побуна и устанака. Уосталом, историја као учитељица живота недвосмислено потврђује да је крајње сиромаштво и његова најтежа последица – масовна глад, била главни покретач свих побуна и револуција. Може се рећи, посматрајући кроз историјску ретроспективу да је свака епоха, свака друштвена заједница, сваки облик друштвеног уређења имао своје специфичне облике и садржаје социјалних права, а да је падање социјалних права испод одређеног нивоа, било један од најснажнијих детонатора социјалних и политичких превирања и побуна.Оно што се данас, савременим речником економије, социологије и политике дефинише као „социјална права", називало се у претходним епохама „милост владара", „акт милосрђа", што у суштини говори о карактеру система друштвених односа, односно о природи и карактеру односа поданика и господара. Наиме, владар је имао пуну власт над земљом и људима, па је томе био прилагођен и концепт и пракса, онога што данас модерним речником зовемо социјална права. Како се питање њихових права у целини није ни постављало (треба се потсетити да Платон робове дефинише „као алатке које говоре")[2], онда није ни могло бити речи ни о овом аспекту њихових права.Чак штавише, један број аутора сматра је положај робова у робовласничким античким друштвима у одређеним друштвеним околностима био бољи од положаја најсиромашнијих слојева слободних људи, јер је робовласник би обавезан да храни, облачи

2 Платон: *Држава*, „Култура", Београд, 1972.

робове, да им пружи какав-такав кров над главом, док су слободни грађани били изложени искључиво ћудима тржишта. Другим речима, било је неопходно да се стекне читав низ политичких, економских, моралних и других услова, да би се отворио процес конституисања социјалних права, као посебног комплекса људских права.

Анализа социјалних права у историјској ретроспективи, поред осталог, потврђује да је садржај и начин остваривања социјалних права, био условљен обликом политичког и економског уређења друштва. Наиме, хиљадама година, пољопривреда је доминантни, а неретко и једини облик економске активности и обезбеђивања материјалних добада за живот, а огромна већина становништва живи у селима, која су по својој суштини, затворене, традиционалне друштвене заједнице, карактеристичне по спорости друштвених промена. У таквим заједницама социјална правда и социјална права, односно социјална права остварују се на нивоу микро друштвених заједница – породице, заједничких домаћинстава, сеоских задруга и села као специфичне људске заједнице. Тек са развојем националних држава, са развојем индустријског, тржишног начина производње, ширења тржишта и економских односа ван националних граница, настанком нове социјално-класне структуре друштва, коју чине радници и власници капитала, односно успостављањем капитал-односа, настаје потреба и стварају се услови да се конституишу социјална права у савременом смислу те речи. Коначно, оно што се може извући као кључна и неспорна одредница историјског тока јесте чињеница да социјална правда и солидарност постоје као трајне вредности, а да се оне у манифестују кроз историју у различитим појавним облицима, а један од тих појавних облика су социјална права, као једно од упоришта савремених, демократских друштава. [3]

Може се рећи да су социјална правда и солидарност у извесном смислу уграђени у генетски код човечанства, у генетски код људске јединке, као друштвеног бића, које ни биолошки и ни друштвено не може да опстане ван заједнице са другим људима. Томе у прилог говори и чињеница да су социјална правда и солидарност међу људима темељи морала кроз историју, а такође и кључне одреднице свих великих религија. Тако се, на пример, Платон у својој „Држави" залаже за то да државом управљају филозофи као најмудрији, подразумевајући да мудрост у себи садржи етичност, социјалну правду и солидарност,

3 Социјална права, Зборник радова, Београдски центар за људска права, Београд, 2002.

или тачније речено схватања ових категорија примерено схватањима и околностима доба у коме је живео.

Хришћанство, као једна од великих и на тлу Европе доминантних религија, у својим темељима има принципе социјалне правде, солидарности, једнакости, спремности на жртву. Стари и Нови Завет садрже велики број предања, чија је порука скромност, спремност за зртву, помоћ онима који су у невољи и тсл. У том погледу је веома упечатљиво следеће библијско предање из Јеванђеља по Матеју[4] По уласку у Јерусалим, у недељи страдања, Христ са апостолима седи испред Храма. На улазу у Храм, налази се кутија за прилоге сиромашнима, у коју богаташи и фарисеји убацују прилоге, размећући се својим богатством и својим „милосрђем". Тада, кутији прилази једна, поизгледу веома сиромашна жена, која у кутију убацује само један новчић. Фарисеји и богаташи јој се смеју и понижавају је због тога, а Христ им говори – Ви сте дали ситниш,а ова жена је дала све што има. Ова сцена, описана у Новом Завету, садржи једно питање, које има своју пуну актуелност кроз векове и данас – колико је свако од нас појединачно спреман да жртвује за добробит других. Ово питање је и данас темељ социјалне правде и солидарности, па у том смислу и социјалних права.

Филозофија и етика социјалних права

Стара латинска мудрост „Хисторија магистра вита ест", изузетно је корисна за дефинисање целовитог научног приступа питању социјалних права, али пре свега, разумевању филозофске и етичке суштине људских права. Двадесети и почетак двадесетпрвог века могу се, с разлогом назвати доба социјалних права. То је време у коме долази до перманентног раста облика, садржаја и квалитета социјалних права. Истини за вољу, тај процес се у појединими земљама и деловима света одвија различитом динамиком и различитим резултатима, али те разлике не могу оспорити универзални карактер овог процеса и његов, у основи прогресивни смер. На то је утицао читав низ разнородних чинилаца - нове технологије и нове области производње, нове људске потребе, односно у целини раст стваралачке моћи људског рада и капацитета за производњу све веће количине материјалних добара, пораст броја и снаге синдикално организованог радништва, развој политичке и социјалне демократије, укупан пораст грађанске свести и други чиниоци. То све говори о томе да су социјална права условљена утицајем читавог низа компоненти. Поред

4 Библија, „Глас Цркве" , Ваљево, 2002.

тога, социјална права постала су саставни део политичког и економског поретка свих земаља које јесу или бар теже да буду демократске, развијен је читав низ, или тачније речено мреже институција које се баве различитим облицима и садржајима социјалних права. [5]Социјална политика, право, економија и бројне друге научне дисциплине баве се различитим аспектима социјалних права. Не спорећи потребу и значај ових интердисциплинарних приступа, од највеће је стратешке важности да се у свим тим проучавањима, са становишта различитих научних дисциплина, у центру пажње перманентно задржи филозофски и етички аспект социјалних права. Тачније је рећи – етички и филизофски извори социјалних права, који су константа кроз временску димензију у целини, су потврда суштине и израз друштвености људског бића и безусловности живота људи и заједници. То је од изузетног значаја, јер филозофски и етички приступ социјалним правима је темељ за изграђивање објективних критеријума за оцену колико се та људска суштина социјалних права остварује у савременом добу и конкретно у нашем друштву.

На тај начин, шире проматрано, кроз историју филозофије, етике и друштвене теорије, налази се веома богата научна и филозофска грађа о социјалној правди, солидарности, моралним принципима, спремности на сопствену жртву, спремности да се помогне другом, настојања да се дефинишу обрасци понашања и модели политичке и економске организације друштва, који у највећој мери омогућују остваривање напред наведених начела. Заправо, сви филозофи, само на различите начине и у различитој мери износе своје ставове о социјалној правди и солидарности. То је у суштини и кључна тема свих друштвених мислилаца, с тим што се при томе кроз историју друштвене мисли појављују дијаметрално супротни ставови, почев од оних који се залажу за концепте социјалне правде и солидарности, до оних који та начела и концепт оспоравају. Међутим, и противстав је став о социјалној правди и солидарности. Посматрајући овај процес у временској димензији, може се закључити да су социјална правда и солидарност трајни идеали људске заједнице, да су трајни предмет политичких, теоријских, филозофских и друштвених подела и конфликата, да су неизбежни елемент у дефинисању политичког и економског устројства сваког друштва, да би у савременом добу све више постајали део друштвене

5 Nowak, J. : *Social economy – Challenges and chances in the globalisation process*, Зборник радова - „Социјална политика у процесу европских интеграција“, ФПН, Београд, 2006.

стварности. Оно што је у свему томе неспорно јесте чињеница да та различита схватања социјалне правде и солидарности, али пре свега заједнички именитељи у том схватањима представљају један од темеља савременог схватања и праксе социјалних права.[6]

Говорећи језиком индустријског начина производње, а посебно нових технологија, може се рећи да се у дефинисању односа прма социјалној правди и солидарности успоставља специфична подела рада. Филозофи и научници пишу и расправљају о овим категоријама, настоје де пронађу релевантне, објективне препознатљиве критеријуме за њихово мерење, владари, односно политичке власти се крећу између апсолутног одбијања социјалне правде и солидарности, до њиховог прихватања у већој или мањој мери, грађани прижељкују, сањају, али се и боре за социјалну правду и солидарност, у одређеним околностима, најрадикалнијим методама борбе.Веома ретко се ове различите врсте активности поклопе,али онда када се то догоди, добија се резонанца, која се, по правилу претвара у реалну снагу друштвених промена. Међутим, историја неспорно потврђује следеће – да није снова, односно визија социјалне правде и солидарности, ове темељне моралне и друштвене категорије не би постојале ни у реалности. Другим речима, појединачне и заједничке визије су родно место друштвене праксе солидарности и социјалне правде. Реч је о томе да су социјална правда и солидарност истовремено филозофска и морална категорија, идеал, друштвена стварност, мера, односно један од кључних критеријума на основу којих се данас процењује хуманистички карактер једног друштва.

Између солидарности и социјалне правде као етичких и филозофских принципа и друштвене праксе је увек постојао раскорак. Само се у појединим епохама разликовала ширина тог раскорака. Са тог аспекта се намеће питање за све актере који данас утичу на креирање и остваривање социјалних права, да ли у савременом друштву постоји тенденција смањивања тог раскорака.

Оно што је такође неспорно, то је чињеница да филозофи и научници, који расправљају и пишу о социјалној правди и солидарности, схватају да се ова начела могу остварити само у одговарајућем друштвеном контексту Зато они, креирају сопствену концепцију политичког и економског уређења друштва, у оквиру које ће бити могуће остваривање моралних начела социјалне правде и солидарности. Другим речима, хиљадама година уназад друштвена мисао, односно њени креатори схватају повезаност између начела социјалне правде и солидарности

6 Сен, А. : *Развој као слобода*, „Филип Вишњић“, Београд, 2002.

и облика друштвеног уређења. Са тим, у суштини, истим питањем, суочавају се данас сва савремена друштва. Тако на пример, Платон могућност остваривања начела социјалне правде и солидарности види у друштву на чијем ће челу бити филозофи. Аристотел решење налази у концепту политике и државе и каже, с тим у вези – Свака заједница служи неком добру, а држава служи највећем добру"[7]

Филозофи хришћанства – као напр. Свети Аугустин, могућност пуног остваривања начела социјалне правде и солидарности виде само у божијој држави , како се и зове главно Аугустиново дело „Де Цивитас Деи".

Томас Мор, своју идеално праведну, данс би је модерно назвали „социјалну државу", смешта на удаљено острво, ван постојећег света. Данас, неколико векова касније, пред свет се поставља исто питање – да ли држава социјалне правде није могућа, али је симболично смештање идеалне државе на острво Утопија, у суштини позив на моралну обнову.

Неспорно је да је Адам Смит, својим делом „О изворима богатства народа" на само отворио нову страницу у економској теорији, већ доказујући да је извор богатства народа људски рад, уводи нове параметре за успостављање принципа социјалне правде и солидарности. Његов приступ, у суштини се супротставља каснијим, али и данас присутним ставовима, да су начело тржишне утакмице и начело социјалне правде и солидарности антиподи. Напротив он у тржишној утакмици, и подели рада коју она изазива, види темеље економске и сваке друге солидарности у друштву.

Са све динамичнијим развојем савременог грађанског капиталистичког друштва, развојем нових технологија, нових области производње, а то значи сталног увећавања стваралачке моћи људског рада научна мисао, али и практична политика све се више баве питанима социјалне правде и солидарности, односно њиховом основном манифестацијом – социјалним правима. У том погледу, од посебног значаја за савремено схватање социјалних права има хуманистичка филозофија и друштвена теорија седамдесетих година двадесетог века, којој припадају Карл Корш, Дјерђ Лукач, Ернест Блох, Херберт Маркузе, у бившој СФРЈ, група окупљена око часописа „Праксис"Загребу, Корчуланска летња школа. Они су за ову тему значајни зато што развијају теорију о конвергенцији система, што је у суштини теоријски и филозофски темељ схватања о социјалним правима као цивилизацијској

7 Аристотел : *Политика*, Култура, Београд, 1962.

тековини, која припада свим људима, без обзира на политички поредак у коме живе. [8]

У сваком случају, ако се пође од опште прихваћене дефиниције морала, као скупа схватања о добру и злу, коју прихватају филозофи и научници различитих филозофских и теоријских оријентација, онда су питања социјалне правде и солидарности она неспорна константа кроз временску димензију. Као и у савременом добу, тако је и кроз историју однос према социјалној правди и солидарности био линија разделница између онога што се код сваког појединца, локалне заједнице и друштва у целини одређивало као морално и онога што је наилазило на моралну осуду. Добро познате, данас се може рећи –стандардне моралне санкције – грижа савести и осуда друштвене средине, су истовремено и најснажнији инструменти и мотиватори, који су носиоце власти терали на одговарајући начин понашања, који се темељи, или макар, у већој или мањој мери узима у обзир начела социјалне правде и солидарности. Тако посматрајући, може се закључити да су начела социјалне правде и солидарности, у целини историјског тока, надвладали свирепост,себичност и мржњу. Да није тако, био би већ одавно угрожен опстанак наше цивилизације, односно свет би се самоуништио у ономе што Томас Хобс, зове „Гуера омниа контра омнес“[9]

Социјална права као део људских права

Констатација да је савремено доба суочено са променом свих параметара за сагледавање стања и перспективе социјалних права, заснива се, поред осталог, и на следећој групи чињеница. Социјална права у оном значењу и садржајима која се данас подрзумевају, тековина су дуготрајне радничке и синдикалне борбе, дуготрајних, радикалних индустријских и социјалних конфликата и представљају обележје двадесетог и почетка двадесетпрвог века. Социјална права чине специфични комплекс или групу права. Међутим, она су, истовремено, саставни део људских права у целини, и само се кроз такав интегрални приступ могу анализирати и остваривати. Ток историје потврђује да је борба за људска права била једна од историјских константи. Постављати у том смислу питање када започиње борба за социјална права, да ли је могуће стриктно раздвојити борбу за основна људска , грађанска права у односу на борбу за социјална права, равно је питању – да ли је старије

8 Блох, Е. *Принцип наде*, „Култура“, Београд, 1972.

9 Хобс, Т. : *Левијатан*, Култура, Београд, 1964.

кокошка или јаје. Међутим, већ на појавној равни може се уочити да је у појединим периодима доминирао одређени аспект борбе за људска права. У том смислу се може рећи да у савременом добу доминира борба за социјална права.

Међутим, управо савремена пракса потврђује да борба за социјална права у односу на друге аспекте, односно борбу за успостављање људских права у целини, функционише по принципу спојених судова. Наиме, очигледно је већ на појавној равни да успостављање социјалних права, само за себе, ван контекста других људских рава, једноставно није могуће.Напротив, сва људска права се морају и могу остваривати интегрално, као целовити пакет људских права, а да угрожавање сваког од права појединачно доводи у питање људска права у целини. Чињеница о међусобној повезаности и условљености свих људских права, интегративни карактер њиховог остваривања релативизира све поделе, односно све класификације људских права, по одређеним областима живота људи и функционисања друштвеног поретка, потврђујући да оне могу имати само методолошко- теоријске функције олакшавања целовитог приступа појединим аспектима и садржајима људских права, а да у суштини свако људско право садржи одреднице које обухватају већи број права. Та чињеница има противуречан карактер у процесу успостављања људских, а у том контексту и социјалних права, јер делује истовремено и ограничавајуће и подстицајно. [10]

Историјски посматрано, прво и основно људско право, које је, објективно извор и темељ свих других људских права, јесте право на живот. То је чвориште из кога израста људска јединка и људска заједница. То је природно право човека као јединке и као биолошке врсте. Исто тако, то је и основно људско право, које чини темељ људске цивилизације, свих закона и правила понашања и без кога сва друга људска права губе свој основни цивилизацијски смисао и снагу. На тај начин право на живот чини заједнички епицентар човека као природног и као друштвеног бића. То двојство и једниство је од изузетне важности јер је извор норми понашања које обавезују свако људско биће и људску заједницу, а чиме обезбеђују остваривање целине природних и друштвених права човека.

Право на живот, пре свега, подразумева да човеку живот нико, никада и ни из каквог разлога не може да одузме, из чега је, поред осталог на знатном делу планете забрањена смртна казна. Са правом на живот недељиво је право на физички и морални интегритет сваког појединца.

10 Bercusson, B. : *Manifesto for social constitution*, European Trade Union Institute, Brussels, 2007.

Оно подразумева да нико не може бити подвргнут понижавајућим поступцима, мучењу, сакаћењу, тортури. Исто тако не може бити подвргнут поступцима који нарушавају његов морални интегритет и достојанство личности.

Ако се прате и анализирају наведеним логичким редом, може се уочити да људска права заиста проистичу једно из другог. Следећи напред наведену логику, може се закључити да из претходне две групе људских права проистиче и трећа, која се односи на забрану ропства, односно сваког друштвеног односа који је налик ропству. Наравно, да то подразумева забрану било каквог облика принудног и ропског рада. У анализи наведене три групе људских права, или три аспекта људских права, која се, уобичајено сврставају у основна права, уочава се један значајан заједнички именитељ. То је забрана одређених индивидуалних и друштвених понашања, која, сама по себи, угрожавају основна људска права. То указује на две ствари, везане за интегративни карактер ових права. Остваривање и заштита ових права не може бити предмет преговора, она се третирају као основна и неприкосновена цивилизацијска тековина. Друго, један од неопходних услова за заштиту и остваривање ових права је забрана одређених поступака и понашања, која су у супротности са овим правима. Из тога проистиче да интегралност људских права подразумева одређене норме, али и забрану понашања које, по својој суштини крши ова права. [11]

Јасно је такође да остваривање било које групе од наведених људских права није могуће, само за себе, већ се пуни људски, хуманистички и морални садржај и смисао ових права може остварити само у целини. Следећи такву логику, неизбежно се у наведеном контексту отвара питање социјалних права, односно природе и карактера повезаности ове групе људских права, са другим групама –областима људских права и људским правима у целини.

Не спорећи значај напред описаних људских права (права на живот, права на слободу и др.), мора се истовремено узети у обзир чињеница потврђена праксом савременог доба, да ова права, која се с разлогом називају основна и која реално представљају родно место свих других људских права, могу остати на нивоу политичке и идеолошке декларације, уколико нису испуњени реалним садржајима, који представљају материјалну садржину и реалне критеријуме за оцену стварног стања људских права у појединим земљама и у глобалној заједници у целини.

11 Социјална права и економска криза, Зборник радова са истоименог Саветовања, Златибор, 2009.

Питање се може поставити и на други начин – шта чини садржину права на живот, права на слободу и достојанство личности. Или, другим речима,са највећим степеном конкретности који захтева истраживање стања социјалних права - шта значи право на живот, право на слободу, право на слободу и достојанство личности, ако је човек гладан, без крова над главом, без основих материјалних услова за живот, ако нема реалну могућност да се запосли или бави неком привредном активношћу која му омогућује пристојан живот, ако не може да школује децу, да води здрав живот, или да добије одговарајућу медицинску негу онда када се разболи,ако губитак посла аутоматски значи осуду на сиромаштво, глад и понижење. У суштини такав смисао има и стара народна пословица „Сит гладном не верује". Гладном, сиромашном, пониженом, бесмислено је причати о његовом праву на живот, достојанство, слободу, а својеврсни је цинизам, ако му о томе прича онај који је сит.

Конкретни приступ људским правима, као параметру и критеријуму уређивања друштвених односа и свакодневног живота људи, снагом чињеница потврђује став о интегралности људских слобода и права. Условно речено, ради лакшег разумевања, на једном полу налазе се апстрактни филозофски и етички принципи – право на живот, право на слободу, право на физички и морални интегритет, док се на другом полу налазе конкретни параметри и механизми економских и социјалних права, од чијег остваривања зависи стварна слобода, достојанство и квалитет људског живота. Посматрано на тај начин, може се извести закључак о односу основних људских права и социјалних права. Основна права (право на живот, право на слободу, на физички и морални интегритет), представљају оквир, или полазну основу. Тај оквир добија свој прави смисао само онда ако је испуњен основним социјалним и економским правима –правом на рад, правом на пристојну зараду, односно достојанствен живот од сопственог рада, право на школовање, на подизање здраве породице, на социјалну сигурност, на здрав живот, на заштиту здравља и друга социјална права). Ако нема реалан приступ овим правима, човек у суштини нема социјалну сигурност, нема наду, чиме му је ускраћено право на личну срећу, а у таквим околностима свака расправа о људским правима губи свој основни хуманистички смисао.

Економска и морална цена социјалних права

Из интегралног карактера људских права и социјалних права као њиховог саставног дела, проистиче да су социјална права настајала

паралелно са другим цивилизацијским тековинама савременог доба. Наравно, историјско искуство, као и савремена пракса потврђују да тај процес није текао истом динамиком, односно да успостављање цивилизацијских тековина савремног доба није био хармоничан, већ напротив, изразито противуречан и конфликтан процес. У том погледу се посебно издваја процес успостављања социјалних права, јер је заостајање, односно спорост у успостављању социјалних права, био и данас је један од честих разлога индустријских и социјалних конфликата на свим нивоима –предузећа, локалном нивоу, националном и глобалном нивоу, чиме се, такође потврђује глобални карактер и смисао социјалних права.[12]

Историјски процес успостављања социјалних права веома је дуготрајан, динамичан, противуречан. Овај процес текао је истовремено на економском, социјалном, моралном, теоријско –филозофском плану, као и на реалном плану индустријских и социјалних конфликата. Припадници различитих политичких опција, различитих идеолошких вредности, различитих филозофских школа и различитих усмерења у друштвеним теоријама, имали су и различите ставове о социјалним правима, који су носили позитивни или негативни предзнак.

У том смислу, може се сматрати највећом цивилизацијском тековином да се припадници различитих политичких, идеолошких и теоријских опредељења слажу у томе да су социјална права неспорна цивилизацијска тековина савременог доба, која припада свим људима. То је од стратешке важности, јер представља полазну основу за дефинисање правних оквира, механизама и праксе остваривања социјалних права на националном и глобалном плану.

Неспоран је, такође у том светлу и етички карактер и смисао социјалних права, који се може изразити на следећи начин - да се стање морала једног друштва и стање социјалних права налазе у директној сразмери. Међутим, социјална права, поред моралне имају и значајну економску функцију. Управо та повезаност економске и моралне функције представља једно од битних обележја, или заједничких именитеља друштвеног уређења савремених друштава. Из анализе природе и карактера повезаности моралне и економске функције, може се доћи до спознаје једног ширег питања односа економије и морала, односно анализе економских учинака морала. Социјална права, представљају

12 Морал и економија, Зборник радова са истоименог научног скупа, ИДН, Београд, 2008.

оно поље на коме се на појавној равни могу проучавати два аспекта овог питања – економски учинци морала и морални учинци економије.

У суштини, између морала, економије и социјалних права, успоставља се специфични троугао, или другим речима, социјална права имају улогу моста између економије и морала. Социјална правда, солидарност, спремност да се у већој или мањој мери жртвују лични интереси зарад општег добра, остају моралне константе кроз историју, као и морални темељ социјалних права у савременом добу. Међутим, тек се у оквирима индустријског и постиндустријског друштва, успостављају правни оквири, концепт и пракса социјалних права, као саставног дела пословне политике предузећа и развојне стратегије локалних заједница и држава, социјална права добијају и свој економски, развојни аспект. Разлог за то налази се у природи и карактеру тржишне привреде, односно тржишне утакмице, која је неспорно, стратешки, витални покретачк економског и технолошког развоја друштва. Све динамичнији развој науке, посебно примењених наука и нових технологија, довео је, поред осталог, до промене система вредности, односно редоследа приоритета друштвених вредности. Тежиште тржишне утакмице се све брже и све видљивије са тржишта роба и капитала, преноси на тржиште радне снаге, а то значи на развој људских ресурса. Данас се у савременом свету као аксиом прихвата став да су људски ресурси кључна покретачка снага економског и технолошког развоја друштва. Пракса је то потврдила на најочигледнији начин – најдинамичнији економски и технолошки развој и на томе заснован квалитет и достојанство људског живота постигле су оне земље које су највише улагале и улажу у развој људских ресурса. [13]

Такав ток догађаја веома брзо је суочио све актере друштвеног живота да се улагање у развој људских ресурса не може завршити на фабричким капијама. Улагања власника капитала у пристојне зараде, ограничавање дужине радног дана на прихватљиву меру, одговарајући услови рада, мере заштите на раду, могућност стручног усавршавања и напредовања у служби, одмори у току рада, фер односи на релацији менаџмент –запослени и др., имају свој трајни значај. Као што је познато, тај процес када је једном започет, наставио је свој неумитни, логични, историјски ход у правцу успостављања права запослених на информисање, консултовање, колективно преговарање, саодлучивање, односно механизама и праксе социјалне демократије.

---

13 Маринковић, В. : *Људски ресурси пред изазовима глобализације*, Задужбина Андрејевић, Београд, 2009.

Међутим, све то не би могло дати жељене ефекте, уколико се не прошири на целокупни живот запослених и грађана, а то значи на сферу политичког живота друштва и развојне стратегије у целини. Није тешко доказати везу између висине зарада запослених у некој фабрици и укупног економског стања у друштву, између заштите на раду и заштите животне средине, између социјалне сигурност и права на запослење, односно обављање неке привредне активности која човеку омогућује пристојан живот, између права на заштиту здравља и укупних животних и радних услова, између права на слободан избор професије, професионални и стручни развој и система образовања и његове доступности свим друштвеним слојевима. Та повезаност процеса и односа у предузећу и друштву представља темељ новог, интегралног концепта и праксе социјалних права,која обухватају људски живот у целини, у свим периодима људског живота.

Неспорна је чињеница да социјална права имају своју економску, социјалну и моралну цену. Када је реч о економској цени, она показује тенденцију увећавања са економским и технолошким развојем друштва. То условљавају два разлога. Први је дисперзија социјалних права, односно стално увећавање њиховог броја и разноврсности. Може се рећи, да се на листу социјалних права, малтене свакодневно, додаје неко ново социјално право. Други разлог проистиче из економског и технолошког развоја друштва, односно чињенице да се сваког дана производе све веће количине материјалних добара, да се развијају нове људске потребе и нова материјална добра којима се ове потребе задовољавају. То омогућава и условљава подизање критеријума у области радних и социјалних права. Политичка економија деветнаестог века користи термин „минимална надница", која покрива минималне потребе просте репродукције радне снаге радника и његове породице. Ток економских и друштвених збивања на почетку двадесетпрвог века, све више намеће потребу коришћења једног новог критеријума- „цивилизацијског минимума", који подразумева право запослених и грађана да живе на оном нивоу стандарда који је достигла савремена цивилизација. То не може више да буде минимална зарада, односно задовољавање основних потреба, већ право на квалитетан, достојанствен живот, који подразумева реалне могућности за запослење или бављење неком самосталном привредном активнођћу, право на пристојну зараду, на здрав живот, на пристојне услове становање, на заштиту здравља, на социјалну сигурност, на сопствено стручно и професионално

усавршавање и развој, на школовање деце и друга права, у складу са цивилизацијским достигнућима савременог доба. [14]

Све то довело је до суштинских промена у функционисању тржишта радне снаге, у односу на функционисање друга два тржишта, или како неки економисти кажу друга два сегмента тржишта –тржишта роба и капитала. Историјски посматрано, функционисање тржишта радне снаге се од првих корака тржишне привреде разликовало од функционисања тржишта роба и капитала. Наиме, за разлику од цена роба и капитала, које су, теоријски и практично могле да падају до нуле, цена радне снаге није могла да падне испод минималне наднице, која омогућује просту репродукцију радне снаге. Прелазак те црвене линије увек је значио увод у радикалне индустријске и социјалне конфликте и промене у политичком, економском и социјалном уређењу друштва. Са јачањем економске и технолошке снаге друштва та доња граница зарада се померала на више. Истовремено, стално се проширивала листа радних, економских и социјалних права запослених, која су постајале компоненте зарада запослених. То је изазвало вишеструке политичке, економске и социјалне последице – пораст просечних зарада запослених, пораст стандарда и куповне моћи становништва, пораст квалитета живота, успостављање и развој нових људских потреба, промену структуре друштвеног производа и националног дохотка. На наведене промене, које су битно утицале на политичку, економску и социјалну структуру друштва, утицао је процес организовања и развоја синдиката и пораст њихове друштвене моћи. Из тога се често у друштвеној теорији извлачи погрешан, или бар ограничен закључак, да су на раст зарада и социјалних права запослених, утицали претежно, или искључиво ванекономски фактори. Међутим, такав ограничени приступ економским процесима и функцијама у савременом добу једноставно није прихватљив, а савремене стратегије одрживог развоја, с разлогом ове факторе посматрају интердисциплинарно, обухватајући и њихов економски садржај и смисао. Другим речима, у савременом добу променили су се сви параметри за дефинисање и критеријуми за оцењивање реалног стања социјалних права, односно у целини, на глобалном нивоу, подигнута лествица социјалних права на виши ниво.

Тиме је глобална људска заједница суочена са једним изразито противуречним и конфликтним процесом. Социјална права су постала неспорна глобална категорија, при чему и цивилизацијски стандарди у области социјалних права имају глобални карактер.Међународни

14 Betten, L. : *International Labour law*, Kluwer, 1993.

стандарди у овој области, представљају опште прихваћене циљеве, једну од основа за националне политике и стратегије и тсл. Међутим, социјална права се остварују на националном нивоу и неспорно је да садржај и квалитет ових социјалних права зависи од степена развијености националне економије. Чак и у ЕУ, као до сада највише достигнутом нивоу политичких, економских и социјалних интеграција, различит ниво социјалних права остварују запослени и грађани појединих држава, што зависи од степена економске развијености ових држава. Очигледно је да су економски и технолошки развијеније земље ЕУ, прихватиле одређени ниво солидарности, али не и изједначавање нивоа социјалних права. Може се евентуално рећи, да то представља један од дугорочних, стратешких циљева ЕУ. Различит ниво социјалних права у појединим земљама, снагом чињеница потврђује да социјална права имају своју економску цену. Плаћање те економске цене зависи од економске снаге појединих земаља, али и од одабране развојне стратегије, односно одређивања приоритета економског, социјалног и технолошког развоја друштва и структуре буџета који из дефинисаних стратешких циљева произилази. [15]

Са становишта цене, социјална права могу се поделити у две основне групе. У прву групу сврстала би се основна права, као што су слобода рада, слобода избора занимања, слобода организовања радника и послодаваца, право на колективно преговарање, право на индустријске акције послодаваца и запослених, забрана ропског и принудног рада и тсл. Реч је о правима чије остваривање не изискује директне трошкове, већ пре свега, политичку вољу и одговорност, односно правима која представљају елементе демократског, хуманог друштвеног окружења. У другу групу спадају права (право на здравствено осигурање и заштиту, право на пензијско осигурање, заштита рањивих друштвених група, право на пристојне услове становања, на образовање, професионални и стручни развој), која директно зависе од економске развијености друштва, и чије остваривање показује колико су се поједина друштва приближила цивилизацијским тековинама савременог доба на овом плану.

15 Петровић, А. : *Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности*, Зборник радова са Саветовања „Социјална права и економска криза“, УРСП, Београд, 2009.

Социјална права као покретач друштвених промена

Са аспекта морала социјална права се данас могу дефинисати као скуп стандарда, правних и аутономних прописа, механизама, инструмената и друштвених институција, путем којих се у савременим облицима политичког, економског и социјалног уређења друштва остварују морална начела социјалне правде и солидарности. Међутим, друштвена моћ и цивилизацијски смисао социјалних права не може се свести само на моралне аспекте и садржаје. У том случају, социјална права свела би се на тзв „социјалу", односно гашење пожара код оних појединаца и друштвених група које се у одређеном моменту налазе у стању највеће социјалне угрожености. Напротив, социјална права имају веома значајне економске и развојне функције и то је главни разлог због кога су социјална права неопходна компонента стратегија одрживог развоја. У томе лежи и одговор на претходно постављано питање – колика је економска цена, или једноставније речено, колико коштају социјална права. Социјална права имају своју високу економску цену, која се повећава што је друштво економски и технолошки развијеније. Међутим, искуство, како развијених земаља ЕУ, као и земаља транзиције, посебно оних мање успешних земаља транзиције, и компарација искустава ових земаља, потврђује да је, на дуги рок, највиша економска, политичка и социјална цена у оним земљама, којима су социјална права на ниском нивоу. Другим речима, социјална права су најскупља тамо где их нема.

Данас, мање више у друштвеној теорији и стратегијама економског и технолошког развоја није спорна економска и развојна функција социјалних права. Међутим, за разумевање и анализу економске функције социјалних права, неопходно је идентификовати извор економске снаге социјалних права. Наиме, социјална правда и солидарност, као морална извори социјалних права, посредно или непосредно утичу на економски живот друштва. Преломни моменат у томе свакако представља велика светска економска криза 1929 године. Све оно што се после ове кризе, која је дефинитивно променила свет, догађало у економском животу, економском, политичком и социјалном уређењу појединих друштава и глобалних процеса може се дефинисати као трагање за успостављањем оптималног односа између начела тржишне утакмице и начела социјалне правде и солидарности. Данас, готово један век касније, може се закључити да је увођење концепта и праксе социјалних права у савременом смислу и садржајима, био један од одговора на економску кризу. Актуелна глобална економска криза, још једном је својом дуготрајношћу и економским и социјалним

последицама, упозорила да тај дугорочни, стабилни, оптимални однос није пронађен, а претходна искуства, као и садашњи ток кризе све више отварају питање да ли је то уопште могуће без радикалних промена у економском, али и у политичком уређењу друштва.

Исто тако, од економске кризе 1929 године, уочљива је тенденција раста значаја социјалних права, која се конкретно манифестовала кроз проширивање социјалних права, као и стално увећавања средстава за ове сврхе. То је истовремено, посредно или непосредно утицало на раст економске снаге друштва. То се манифестовало кроз унапређивање квалитета живота људи у целини, доступност социјалних и здравствених услуга за све грађане., развој и афирмацију интегративног приступа очувању животне и радне средине, обезбеђивање механизама заштите незапослених, заштити материнства, заштити рањивих друштвених група, као и механизама социјалне сигурности у целини, унапређивање система образовања, а пре свега доступности средњег и високог образовања припадницима свих друштвених слојева. У целини посматрано, кроз развој система социјалних права, посвећивана је све већа брига људском потенцијалу, који је , у крајњој линији кључни чинилац сваког система производње. На тај начин се подстицала мотивација запослених за одговорно и савесно обављање радних задатака, за стручни и професионални развој, а такође се унапређивали и објективни параметри – дужина живота, потенцијална дужина радног века, очување здравља и радне способности на дужи рок, што је утицало на индивидуалну и колективну продуктивност рада и економске ефекте у целини. [16]

Увођење савременог концепта и праксе социјалних права је на још један начин, посредно утицало на економски и технолошки развој друштва. Управо је увођење, стално проширивање и унапређивање квалитета социјалних права, у најзначајнијој мери утицало на смањивање дискриминације, односно увођење начела једнаких шанси у савременим, развијеним, демократским друштвима. Реч је о томе да се дискриминација највише испољава и најтеже последице оставља управо на плану економских, радних и социјалних права. Другим речима, реално доступност запослења, могућности пристојне зараде за достојанствен рад, највишег квалитета здравствене заштите, социјалне заштите, заштите материнства, заштите деце, образовања, а у том оквиру стицања највиших нивоа образовања без обзира на социјално порекло и материјални статус су реални показатељи стварног карактера друштвеног

16 Degruse C., Pochet P. : *Social developments in EU*, ETUI Brussels, 2005.

система и реалног стања и односа у једном друштву.[17] Друштва у којима је успостављан највиши степен ових права су истовремено и економски и технолошки најразвијенија друштва. Разлог за то је уочљив већ на појавној равни. Реч је о друштвима, која су омогућила једнак приступ свим друштвеним ресурсима, створила услове да се максимално развију радне и професионални потенцијали сваког појединца, да се индивидуални таленти претворе у стваралачку енергију и знање,који су креатор и покретач економског и технолошког развоја. То, истовремено, подразумева увођење начела једнаких шанси у свим сферама живота- у економији, политици,култури, науци, образовању, које подразумева да у часној и развноправној утакмици људских способности и знања побеђују најбољи, који онда својим знањем, храброшћу и иницијативама цело друштво вуку напред.

Литература:

1. Аристотел : *Политика*, Култура, Београд, 1962.
2. Библија, Глас Цркве, Ваљево, 2002.
3. Bercusson, B. : *Manifesto for social constitution*, European Trade Union Institute, Brussels, 2007.
4. Betten, L. : *International Labour law*, Kluwer, 1993.
5. Блох, Е. : *Принцип наде*, „Култура“, Београд, 1972.
6. Degruse, C., Pochet, P. : *Social developments in EU*, ETUI, Brussels, 2005.
7. Хобс, Т. : *Левијатан*, Култура, Београд, 1964.
8. Маринковић, В. : *Људски ресурсси пред изазовима глобализације*, Задужбина Андрејевић, Београд, 2009.
9. Морал и економија, Зборник радова са истоименог научног скупа, ИДН, Београд, 2008.
10. Nowak, J. : *Social economy – Challenges and chnaces in the globalisation process*, Зборник радова - „Социјална политика у процесу европских интеграција“, ФПН, Београд, 2006.

17 Чомски, Н. : *Профит изнад људи – неолиберализам и глобални поредак*, ИП Светови, Нови Сад, 1999.

11. Платон : *Држава*, „Култура“, Београд, 1972.
12. Петровић, А. : *Социјална сигурност у условима глобализације – екстензија социјалне сигурности*, Зборник радова са Саветовања „Социјална права и економска криза“, УРСП, Београд, 2009.
13. Социјална права и економска криза, Зборник радова са истоименог Саветовања, Златибор, 2009.
14. Сен, А. : *Развој као слобода*, „Филип Вишњић“, Београд, 2002.
15. Социјална права, Зборник радова, Београдски центар за људска права, Београд, 2002.
16. Вуковиц Д., Чекеревац, А. : *Социјална политика у процесу европских интеграција*, Факултет политичких наука, Београд, 2006.
17. Чомски, Н. : *Профит изнад људи – неолиберализам и глобални поредак,* ИП Светови, Нови Сад 1999.

Darko Marinković, Megatrend University, Belgrade
Vladimir Marinković, Megatrend University, Belgrade

CULTURAL MEANING AND ESSENCE OF SOCIAL RIGHTS

Summary

In essence, between ethic, economy and social rights is established specific triangle. In other words, social rights has role of bridge between economy and ethic. Social justice, solidarity, individual and collective readiness to give priority to social in relationship with individual interests, are ethic constant in history, and also pillar of social rights in contemporary society. Hovewer, only in the frame of the industrial and postindustrial society, are established legal framework, concept and practice of social rights as part of business policy of companies, and development strategies of local communities and states. In that sense, social rights got its economic and development aspects. Reason for it is in the nature of market economy, or more precise in market competition, which, out of question, is one of strongest forces of economic and technological development of contemporary society. More and more dynamic development of sciences, first of all applied sciences and new technologies, provoked deep changes social values and priorities of social values. Center of market competition every day is transfered from market of goods, money and services to labor market, and it essentially means to human resources. Today in contemporary world is out of question that qey force of economic and technologic development is human resources. Social practice confirmed it in next way. The best results in economic and technologic development, quality of life, dignity of life and work approached countries with highest level of investment in human resources development.

Key words: *social justice, solidarity, social rights, labor market, ethic, human rights, social conflicts.*

Мр Весна Билбија
Јавно предузеће ПТТ саобраћаја „Србија“
Радна јединица поштанског
саобраћаја „Суботица“, Суботица

Стручни научни чланак*

UDK: 349.2:004.738.5
UDK: 342.72/.73:004.738.5

ПРАВО НА РАД И ПРАВО НА ИНТЕРНЕТ

***Апстракт**: Право на интернет пореди се или се сврстава уз уставно право на мишљење, изражавање, па чак и уз право на слободу. Према извештају УН од 03. јуна 2011. године, између осталог, сматра се да се искључивањем појединаца са интернета крше њихова људска права и да је то у супротности са међународним правом.*

У овом раду скреће се пажња на нове изазове који настају појавом нових информатичких и комуникацијских технологија, а који отварају читав низ сложених правних питања која се постављају пред правну науку и струку. Нове технологије и трендови постали су део наше свакодневице на раду и потребно је што пре одговорити на питање да ли су потребне нове форме у радном праву или нове техничке изазове можемо посматрати као старе проблеме у новом виртуелном свету на које ћемо примењивати постојеће институте.

***Кључне речи**: право на рад, право на интернет, друштвена мрежа, радно време, злоупотреба интернета.*

** Рад примљен: 25.07.2011.*
Рад прихваћен: 15.08.2011.

I Уводне напомене

Уставом Републике Србије јемчи се право на рад, у сладу са законом.

Свако има право на слободан избор рада.

Свима су, под једнаким условима, доступна сва радна места. Свако има право на поштовање достојанства своје личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и на правну заштиту за случај престанка радног односа. Нико се тих права не може одрећи.

Женама, омладини и инвалидима омогућују се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом[1].

У вези са претходним је и уставно право на штрајк запослених, у складу са законом и колективним уговором, које може бити ограничено само законом, сходно природи или врсти делатности[2].

Сличну одребу садрже сви савремени устави.

У региону, на пример, према Уставу Републике Хрватске, свако има право на рад и слободу рада, свако слободно бира позив и запослење и свакоме је под једнаким условима доступно свако место и дужност[3]. Ово право је даље разрађено у неколико чланова, којима се посебно јемчи право на зараду којом сваки запослени може осигурати себи и породици слободан и достојан живот, право на недељни и годишњи одмор, социјалну сигурност и социјално осигурање, те посебна права слабим, немоћним и другим, због незапослености или неспособности за рад, незбринутим особама, инвалидима[4]. Јемчи се право на синдикално удруживање[5] и право на штрајк[6].

Прва асоцијација, када је кршење права на рад у питању, тиче се чињенице да су данас на крилима глобалне кризе крупни капитал и мултинационалне компаније одлучили повећати профит газећи по најслабијима, по радницима. Борба за радно место је свакодневна,

1 Устав Републике Србије, чл. 60 („Службени гласник РС“, бр. 98/2006, даље у фуснотама: Устав РС)

2 Устав РС, чл. 61.

3 Устав Републике Хрватске, чл. 54 („Народне новине“, бр. 56/90, 135/97, 8/98-пречишћени текст, 113/2000,124/2000-пречишћени текст, 28/2001, 41/2001-пречишћени текст, 55/2001-исправак, 76/2010, даље у фуснотама: Устав РХ)

4 Устав РХ, чл. 55-58.

5 Устав РХ, чл. 59.

6 Устав РХ, чл. 60.

положај запослених је такав да раде са минималном или никаквом зарадом и неретко се налазе у положају „принудних волонтера". Сами запослени себи и другима говоре „да се ту ништа не може", „да је добро уопште имати посао". Редовна плата, плаћени трокови превоза на рад и са рада, заштита на раду постали су добра воља, великодушност, социјална осетљивост незаситих капиталиста

Друга асоцијација тиче се идентификације права на рад и остаривања права на запослење. Наиме, остваривање права на рад не значи истовремено и остваривање права на запослење. Право на рад подразумева право сваког појединца на учешће у животу заједнице у складу са сопственим потребама и могућностима, а систем једне државе и радно законодавство то може да подржи ако тај „свет рада" учини отвореним, доступним и праведним за све[7]. Дакле, отвореним, доступним и праведним за инвалиде, за особе са аутизмом, за Роме... За лепе људе и за оне који то по стандардима послодаваца нису.

Међутим, право на рад добија нове димензије.

II Право на интернет

Да је приступ интернету неопходан предуслов активне улоге појединца у савременом друштву тврдња је око које нема дилеме. Међутим, постоје питања која су предмет дебата и око којих још увек није постигнута сагласност. Једно од њих је питање да ли приступ интернету представља једно од основних људских права у савременом друштву или не[8].

Применом различитих критеријума класификације, током времена настају бројне типлогије људских права. Права прве, друге, треће и четврте генерације људских права груписана су с обзиром на време од када су почела да се гарантују уставом, односно од када постају заштићена правом[9]. Јасно, у људска права прве генерације спадају основна права као нпр. право на живот. И јасно, без основних права не можемо да живимо, док без права друге, треће и четврте генерације

7 доступно на страници:http://www.autizambg.org.rs/index.php?option=com_content&view=articl
e&id=76:projekat-pravo-na-rad-&catid=44:arhiva&Itemid=65

8 доступно на страници:http://www://forum.mojepravo.net/new/b2/blogs/blog1.php/da-li-je-pristup –internetu/osnovno-p…06.06.2011.

9 Пајванчић, Маријана: *Уставно право,* Нови Сад 2011, стр. 68.

имамо живот слабијег квалитета. Право на рад спада у социо-економска права, права треће генерације[10].

А право на интернет?

Приступ интернету је људско право, стоји у опширном извештају Уједињених нација, објављеном 3. јуна ове године. Такође, сматра се да се искључивањем појединаца са интернета крше њихова људска права и да је то у супротности са међународним правом[11]. У резимеу Франка Ла Руа, специјалног известиоца УН-а наглашава се јединствена трансформативна природа интернета и то не само при омогућавању појединцима да остваре своја права на слободу мишљења и изражавања, већ се такође наглашава његова улога у промоцији напретка друштва у целини и допринос на широк спектар других људских права. Интернет је, за разлику од радија, телевизије или новина, интерактивни медијум који омогућава не само размену информација, већ такође сарадњу у креирању садржаја, што људе не чини више пасивним реципијентима већ и издавачима информација, наводи се у извештају[12].

Недавни талас демонстрација широм Бликог истока и Северне Африке је показао кључну улогу коју интернет може да одигра у мобилизацији популације приликом позива на правду, једнакост, одговорност и боље поштовање људских права[13]. Не чуди стога што је већина диктатора и лидера у тим земљама већ у раној фази побуна препознала важност интернета и што је покушала да укине приступ интернет мрежи својим грађанима. Међутим, грађани су ипак налазили начин да се домогну интернета и буду „on line". У Египту је, тако, стотине људи користило старе модеме и телефонске линије како би

10 Оно обухвата већи број разноврсних права која се односе на рад, радни процес и положај човека на радном месту. Гарантују их и акти међународног права, Универзалндекларација ОУН (1948), а посебно Пакт о економским, социјалним и културним правима (1966).

11 доступно на страници:http://latimesblogs.latimes.com/technology/2011/06/united-nations-report-acces…7.6.2011.

12 доступно на страници:http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html

13 Суд у Каиру казнио је свргнутог египатског председника Хоснија Мубарака и двојицу бивших министара са 90 милиона долара, због тога што су „оштетили економију" када су прекинули телефонске везе и интернет током народне побуне у Египту. Њима је наложено да „заједнички плате држави ту суму из својих личних средстава". Осуђени су оштетили националну привреду својом одлуком да пресеку интернет и телефонске услуге током револуције од 25. јануара, наведено је у образложењу суда. доступно на страници:http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html

преусмерили интернет промет преко волонтерских мрежа широм света[14]. Размере утицаја и доприноса интернета на доступност информација и уопште формирање става о тренутно најактуелнијем рату који се одвија у Либији, тек ће бити предмет изучавања.

Један од закључака Извештаја УН је да омогућавање приступа интернету за све људе са што је могуће мање рестрикција на онлајн садржаје, треба да буде приоритет за све државе.

Финска је у томе најдаље отишла. Од 1. јула сваки фински грађанин има законско право на најмање 1 Mpbs широкопојасног интернета. То чини Финску првом земљом која посматра широкопојасну мрежу као законско право, исте важности као право на здравство или образовање и чини га сродним слободи говора или слободи кретања[15]. Интернет је постао толико неопходан у нашим животима да је готово немогуће замислити како бисмо радили, учили или комуницирали без њега. Толико неопходан, да би свако требало да има приступ његовим предностима[16].

Живимо у информационим друштву које доноси нова питања и нове изазове. Како Право реагује и одговара на нове технологије? Прокламација права на интернет као основног права и постојање законске регулативе која значи да се нечија кривица и одговорност због кршења права утврђује од стране суда штитили би, на првом месту, кориснике. Међутим, прокламовање права на интернет као основног права и обезбеђена законска заштита, нису могући тамо где није изграђена техничка структура за тако нешто. Ако је тачан податак Међународне телекомункационе уније да укупан број интернет корисника широм света износи преко две милијарде људи и да исти стално расте, још увек је велики број оних који немају приступ интернету и евидентно га неће имати у скоријој будућности (сасвим је реално да ти људи нису у

14 доступно на страници:http://www.e-novine.com/svet/svet-vesti/48083-Pristp-internetu-ljudsko-pravo.html, 7.6.2011

15 доступно на страници:http://www.wavemagazine.net-0_srb/arhiva/45/nauka/finska-sirokopojasni
-internet.htm,16.6.2011

16 Бар тако мисли финска влада. Јасно, неки људи посматрају интернет као забаву, али великом броју људи то је незаменљив алат у раду, као средство комуникације и место на ком се може трагати за корисним информацијама. То не занчи да је Интернет постао бесплатан за све, Закон у Финској једино обезбеђује минималну брзину и коректну цену интернет везе, што у пракси значи да би сваки Финац, без обзира где живи, у граду или у руралном подручју, требало да буде у могућности да добије везу од 1 Mpbs по разумној цени.

могућности да остварују ни много значајнија права него што је приступ интернету).

Интернет је глобална кибернетска информациона мрежа у којој учествују многи субјекти као корисници различитих информација. Интернет као продукт нових информационих технологија суштински мења начин рада и комуницирања у свим областима живота. Присиљени смо да нове информационе технологије користимо за успешније и квалитетније обављање послова. Преко интернета се одвија бизнис арена, електронска пошта (e-mail), трансфер фајлова и чатовање (chat rooms), док се трговина и поуздани проток информација одвија посредством глобалне светске мреже (World Wibe Web- www)[17]. Заједно они чине свет кибернетског простора где правна питања почињу енормно да расту, питање приватности и безбедности, затим питање да ли је ограничавањем интернета запосленима, ограничено и њихово право на рад, да ли ограничавањем интернета запослени имају слободу рада?

Сведоци смо преображаја радних односа. Традиционални облици рада утемељени на сталној запослености, јасно одређеним задацима унутар занимања полако, али сигурно бледе и нестају. Дигитална револуција створила је нову генерацију запослених. Ту нову генерацију одликују натпросечне вештине претраживања и коришћења информација, симулатно обављање више задатака, те дисконтинуирано и нелинеарно учење. Искуство стечено у новим информацијским технологијама и стандарди који су у њима уобичајени, ова нова генерација запослених имплементира у стварност изван дигиталног простора[18].

III Коришћење интернета и друштвених мрежа на радном месту

Један број компанија увелико забрањује коришћење интернета за време радног времена. Број таквих комапнија се нарочито повећао након експанзије сервиса за инстант поруке (Skype) и друштвених мрежа (Facebook, Twitter, My space).

Дакле, тренд у коме виртуелни свет преузима контролу над реалним и где моћ друштвених мрежа јача из часа у час, није заобишао

17 Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету*, доступно на страници:
http://w ww.prafak.ni.ac.rs

18 Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту,* Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 64.

ни компаније. Отуда се послодавци налазе у недоумици какав став треба да заузму у том погледу.

Ради изналажења правог одговора, спроводе се разна истраживања и анкете.

Умерено коришћење интернета за време радног времена може бити корисно за радну околину и начин је да се повећа продуктивност на послу, резултат је једне такве студије, а предах од пословних обавеза чини да се лакше концентришемо на задатке који су пред нама. Да би то доказали, научници Универзитета у Копенхагену поделили су испитанике у две групе. Обе групе имале су исти задатак, али је тај задатак једна група решавала након што би погледала смешан видео са интернета. Особе које су гледале смешан видео направиле су мање грешака у односу на групу којој није дизвољен предах. Истраживачи и поклоници ове студије сматрају да, уколико послодавци забране запосленима да користе интернет, постепено долази до слабљења концентрације, мотивације и продуктивности код запослених и сугеришу да компаније управо могу повећати продуктивност уколико у радно време уведу „интернет предахе“[19].

Резултати добијени на основу анкете која је током априла месеца 2011. године спроведена на порталу Poslovi.rs показују да већина испитаника сматра потпуно оправданим то што послодавци све чешће забрањују коришћење друштвених мрежа на послу. Чак 63,9% анкетираних је дало договор у коме подржава послодавце у овој забрани, сматрајући да је тешко, с обзиром на моћ виртуелног света, дистанцирати се тако да се не осете негативне последице тога на рад. Већина, дакле, сматра да се мора бирати између фокуса на посао или на друштвену мрежу, док обоје није могуће. Од укупног броја анкетираних, 20,2% сматра да нема потребе забрањивати приступ друштвеним мрежама на послу. У ову групу испитаника спадају они запослени који иначе слабо користе ове мреже, па сматрају да нема потребе ограничавати их, али су овај одговор дали и они који претерују са коришћењем друштвених мрежа често занемарујући свој редован посао. Код ових других постоји јака жеља за одржавањем континуитета виртуелног живота паралелно са стварним и дубоко уверење да то не утиче на њихов квалитет рада, а као аргумент за непотребном забраном коришћења друштвених мрежа наводе то да се од њих очекује да одговарају на пословне маилове када нису на послу и да онда не виде зашто не би могли на послу имати мали

19 доступно на страници:http://www.smedia.rs/ona/vest/3882/Internet-Surfovanje-Posao-Produktivnost-povecava…

предах кроз ажурирање свог статуса на Facebook-у или логовање на Twitter-у. Не тако занемарљив број испитаника показао је равнодушност према забрани друштвених мрежа на послу - 15,9%. Овакав однос имају они испитаници који не користе друштвене мреже и на истим не поседују профиле[20].

Компанија из Калифорније, Palo Alto Network, урадила је полугодишњу анализу коришћења друштвених мрежа за време рада у преко 760 компанија у 70 различитих земаља. Добијени су интересантни подаци, поготово у Канади и у Америци. Тако, у 34 компаније које запошљавају на стотине хиљада људи широм Канаде, све популарнији Twitter се користи у свим компанијама које су учествовале у овом истраживању. Facebook и YuoTube се користи за време рада у 31 канадској компанији, док се за приватни e-mail налог углавном користи Gmail. Изненађујући је податак да запослени у Канади за чатовање не користе Facebook, већ нама мање познати Meebo и уместо Skype користе сличан сервис - Spark. Аналитичари из Palo Alto Network, сматрају да су се упосленици у Канади досетили и због чињенице да већина компанија забрањује приступ Facebook-у, свој виртуелни живот преселили на друге мање популарне мреже. С друге стране, најпопуларнија друштвена мрежа у Америци и даље је Facebook[21].

У Русији, анкетом коју је спровео руски портал за тражење послова Superjob.ru, установљено је да коришћење друштвених мрежа најчешће (у 85% случајева) забрањује руководство великих компанија у којима ради више од 5.000,00 људи. Анкетирани менаџери и представници кадровских служби тих компанија истичу да је посла много, да га нико други неће урадити и препоручују службеницима да „ако искрсне минут слободног времена - нека се опусте и комуницирају на самом радном месту, а не путем интернета“[22].

Дакле, одређени послодавци изричито забрањују запосленима коришћење друштвених мрежа на послу, али није мали број оних који ову забрану преносе и на период после радног времена и забрањују им да уопште имају креиран профил на било којој друштевној мрежи. Прва или обе ове забране садржане су у уговору о раду који запослени закључују са послодавцима. Запослени се својим потписом обавезују на строго

20 доступно на страници:http://www.poslovi.rs, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 16

21 доступно на страници:http://www.poslovi.rs, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 17

22 доступно на страници: http://www.mondo.rs/s210121/Komunikacije/ANKETA-_I_posao_i_Facebook_mogu_li_zajedno.html

придржавање правила компаније за коју раде, укључујући и ове две забране. Поред бојазни послодаваца да време проведено на друштвеним мрежама утиче негативно на продуктивност у раду запослених (са чиме се, имајући у виду резултате анкете, слажу и сами запослени у Србији), послодавци указују на могућност да запослени могу угрозити репутацију компаније и углед који она има у јавности. Непромишљено пласирање личних информација о себи на друштвеним мрежама, може имати негативне последице како на приватном, тако и на професионалном плану. Кајање због одређеног "posta" или коментара на друштвеним мрежама тешко може да избрише репутацију која се из тога изродила.

С друге стране, одређени послодавци дозвољавају запосленима коришћење свих друштвених мрежа и уопште интернета, на послу или ван њега, али се не устручавају да уруче отказ онима који овакву дозволу злоупотребе тако што нпр. износе поверљиве информације или постављају непримерене коментаре и фотографије. Пример за овај случај је Канађанка Nathalie Blanchard која је изгубила посао јер је на друштвеној мрежи Facebook поставила своје фотографије на којима се смеје и забавља за време вишемесечног боловања због тешке депресије. Послодавац је реаговао тако сматрајући да је својим понашањем показала непоштовање према колегама и компанији и грубо прекршила основна правила рада и злоупотребила право на боловање[23].

IV Предности интернета и друштвених мрежа за послодавце

Нема дилеме да интернет већ дужи низ година уназад представља главни извор информисања јер због сталне доступности пружа могућност корисницима да дођу до траженог податка или информације 24 сати дневно, седам дана у недељи и 365 дана годишње. Нема много супротстављених мишљења ни око чињенице да је појавом друштвених мрежа интернет доживео праву експанзију.

Ако не можеш да га победиш, придружи му се, стара је народна пословица.

Интернет даје свакоме могућност да има свој website, једнаку могућност на објављивање текста, свако може емитовати неку информацију, свој став или мишљење широм света, без потребе да претходно иде до издавача неког часописа и слично[24]. Надаље, осим

23 доступно на страници:http://www.poslovi.rs, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 24

24 Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету*, доступно на страници: http://www.prafak.ni.ac.rs

што окупљају велики број људи и заокупљају њихову пажњу како нико никад није, моћ друштвених мрежа огледа се и у томе што су оне постале место на коме се заиста креирају ставови и мишљења, „кују се" велики планови и организују масовне акције. Свака идеја или предлог, уколико има довољно заинтересованих који ће их подржати, постаје тема о којој се данима прича и може да добије много озбиљнију ноту и изазове веће реакције него што се у почетку и очекивало.

Креирање имица данас је изузетно важно за успех једне компаније. Да све компаније поклањају велику пажњу и издвајају велика средства за израду, одржавање и модернизацију свог website-а, **данас није никакво изненађење, заправо се подразумева. Међутим,** прилагођавајући се новим околностима, компаније све више препознају важност различитих друштвених мрежа и саме постају део њих. Циљ је, наравно, боље представљање на тржишту. Дакле, управо у циљу заузимања боље позиције на тржишту у односу на конкуренте, освајања већег броја корисника, купаца, илити „фанова", те промоције својих производа, услуга или слично компаније се одлучују да отворе свој профил на некој од друштвених мрежа.

Само отварање профила није довољно. Простим отварањем профила не задовољавају се ни појединци, а камоли једна озбиљна компанија. Имајући у виду управо велику количину информација које се пласирају на друштвеним мрежама, јавља се потреба да се константно, свакодневно и у потпуности буде упућен у дешавања и новости које мреже нуде. Community manager је ново занимање чији опис послова чине бројне активности, као што су повезивање са потрошачима и пружање повратних информација компанији, одговарање на питања корисника, ослушкивање потреба и жеља потрошача, праћење трендова, ажурирање активираног профила компаније, постављање новости... Community manager је очи и уши компаније[25]. Да би одговорио на постављене захтеве свог радног места, треба да га краси креативност, аналитичке способности, знање из маркетинга, односа са јавношћу, преговарачке вештине, што значи да компаније морају пажљиво приступити приликом избора особе која ће их представљати на друштвеним мрежама.

Могућности друштвених мрежа су неслућене. Послодавци не треба да користе Facebook само како би „уходили" своје запослене. Facebook може бити одличан извор информација за кандидате који конкуришу за посао. На основу фотографија кандидата, коментара, изражених ставова,

25 доступно на страници:http://www.poslovi.rs, Магазин Каријера, бр. 17, април 2011, стр. 26-27.

учесталости коришћења друштвених мрежа и слично, послодавац може да изведе закључак о каквој се особи ради пре него што је уопште позове на разговор или им те информације могу помоћи код одабира праве особе, у случају да су након разговора избор кандидата пријављених за посао сузили на одређени круг.

Још једна димензија завређује да јој се посвети већа пажња: када доноси одлуку да ли забранити или ограничити коришћење интернета, на првом месту друштвених мрежа, компаније треба да размотре, сем циљева, и ефекте које ће политика коју су у том правцу заузели изазвати. Неповерење и револт запослених као крајњи ефекат забране или ограничавања, на пример. Креирање политике, односно правила коришћења интернета и друштвених мрежа, као релативно нове области, налаже озбиљан приступ, односно што детаљније, прецизније дефинисање правила. Постојање такве политике не значи аутоматски забрану, поготово не неодређену и уопштену забрану коришћења интернета и друштвених мрежа. Опште или уопштене забране стварају код запослених осећај немоћи, страха и неповерења. Дуготрајно незадовољство одразиће се негативно како на лојалност запослених, тако и на квалитет и продуктивност рада. Запослени ће створити паралелне канале комуникације. Са јачањем репресије послодаваца, паралелна мрежа коју ће запослени „исплести" све ће се више ширити и све чвршће повезивати. Информација ће наћи пут, за њу одавно нема препрека. Није ли, стога боље, пронаћи отворенији приступ код дефинисања правила у овој области? Забрана и блокада су једно од могућих решења, али такво решење подупире пословични међусобни антагонизам послодавца и запослених. Подржавање отворенија комуникације путем интернета омогућава и послодавцу да отвори нов начин међусобне комуникације са својим запосленима, а не само да их што лакше прати и контролише. Праћење и контрола овим путем јесу олакшани, али за постизање ефекта „задовољног запосленог" акценат треба ставити на подршку и мотивацију запослених да конструктивно користе интернет, у обостраном интересу.

V Регулисање обима и граница употребе интернета на радном месту

Заузимање става у погледу употребе онлајн (on line) медија на радном месту од стране послодавца, тражи одговарајуће правно уобличавање.

Већ смо рекли да уопштене, начелне формулације нису довољне. Штавише, могу нанети више штете него користи. На пример, како применити начелну забране приватне употребе интернета? Шта би запослени, конкретно требао да уради да би то био разлог отказа уговора о раду? Колико дуго треба да приватно употребљава интернет? Да ли из те приватне употребе интернета треба да проистекне штета за послодавца да би запослени добио отказ? Да ли је релевенатна материјална штета или и нематеријална? Да ли је релевантна висина шете?

За послодавца би било добро да путем аката аутономног права регулише обим и границе употребе интернета на радном месту.

Уколико постоји потпуна забрана коришћења интернета у приватне сврхе, онда би формулација могла бити следећа:

Интернет и електронски медији предузећа могу се користити искључиво у пословне сврхе. Забрањена је употреба истих од стране запослених у приватне сврхе.

Следећи пример тиче се ситуације када послодавац дозвољава коришћење интернета од стране запослених и у приватне сврхе, али их, да би спречио злоупотребе, у томе ограничава:

Интернет и електронски медији предузећа могу се у начелу користити само у пословне сврхе. Коришћење истих од стране запослених у приватне сврхе допуштено је у ограниченом обиму и то, осим у случају хитности, за време дневног одмора.

Не ради се о примереном обиму у случају када приватно коришћење премашује 30 минута (15,20...) дневно или уколико изазива неуобичајено високе односно посебне трошкове.

У сваком случају је забрањен приступ, чување и прослеђивање података који су противзаконитог, екстремистичког или порнографског садржаја[26].

Приликом правног регулисања (не)могућности „сурфовања" запослених, важно је обратити пажњу на достојанство запослених[27], као и на заштиту приватне сфере од неоправданог и претераног надзора над њиховом комуникацијом. Дакле, начело заштите приватности и достојанства и начело сразмерности, тј. права процена да ли је одређена мера прикладна и неопходна за постизање циља и да ли је терет који се намеће претежак у односу на циљ који се жели постићи су са

26 Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту,* Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 84.

27 Људско достојанство је неприкосновено и сви су дужни да га поштују и штите. Свако има право на слободан развој личности, ако тиме не крши права других зајемчена Уставом, Устав РС, чл. 23.

једне стране, а са друге, заштита оправданих интереса послодавца, првенствено заштита од злоупотребе радног времена у приватне сврхе, заштита власништва (уређаја) послодавца и заштита пословне тајне.

Заиста, обављање свакодневних послова и задатака на радном месту данас је практично незамисливо без онлајн (on line) медија. Употреба електронске поште, интернета и то за време радног времена на уређајима послодавца и у приватне сврхе - неминовност је и реалност сваког предузећа. Овако измењени услови рада су потенцијално извориште социјалних конфликата између послодавца и запослених и потребно је посебну пажњу посветити питањима која су сваким даном актуелнија.

Уз добро формулисане забране потребно је са истима на несумњив начин упознати све запослене (овим се поштује и начело транспарентности). То је у првом реду могуће путем писане потврде пријема на знање од сваког појединог радника, у ком случају послодавац има поуздан доказ да је запослени упознат са прописаним забраном, односно ограничењем. Наравно, у случајевима заснивања радног односа након прописивања предметних правила, правила потпуне или делимичне забране могу се и новозапосленом предочити на исти начин или могу представљати посебну одредбу уговора о раду или пак могу представљати прилог који је саставни део уговора о раду[28].

VI Закључак

Послодавац никако не сме бити нешто као „Велики брат“ који запосленима стоји иза леђа и који их све време посматра. Да ли се јутарње читање интернет страница дневне штампе може схватити као припрема за посао, јер је запослени тако сазнао колико је нпр. курс евра и који су путеви проходни или је запослени управо уз прву јутарњу кафу потрошио дозвољених 20 минута за коришћење интернета у приватне сврхе? Затим, да ли је прво уочено читање страница као што су „www.blic.rs“, www.politika.rs, “novosti.rs” разлог за отказ уговора у раду или треба омогућити запосленом да исправи властито понашање?

Прво је потребно одредити праву границу и кроз вагање заштите права и положаја запослених на једном тасу и заштите интереса послодавца, на другом тасу, можемо доћи до правог решења. Затим је

28 Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту,* Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30, стр. 84-85.

потребно уобличити донету одлуку, путем аутономног акта послодавца нпр. правилника, у складу са постојећом законском регулативом или уз евентуалну законску реформу и то учинити на јасан и разумљив начин уз поштовање начела сразмерности, начела заштите приватности и достојанства, начела транспарентности.

Значајан допринос у спречавању злоупотреба интернета, фирме могу постићи едукацијом запослених. Уколико организују курсеве или семинаре за своје запослене, обезбеде лак приступ литератури која се бави овом тематиком, превенција ће заменити репресију и тако се вишеструко исплатити у будућности.

Као неко ко јако воли сваког јутра, радног и нерадног, „прелистати" интернет странице дневне штампе, с једне стране, а са друге се чврсто држи своје одлуке да нема активиран профил нити на једној друштвеној мрежи, могу са великом сигурношћу да тврдим колико је важно озбиљно приступити питањима која су обрађена у овом раду и колико може бити „опасно" потценити их.

ЦИТИРАНА ЛИТЕРАТУРА:

Бодирога Вукобрат Н.- Мартиновић А.: *Изазови нових технологија на радном мјесту,* Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци, бр. 1/2009, вол. 30

Димитријевић, Предраг: *Право приватности на интернету,* Зборник радова Правног факултета у Нишу, 2008. – бр.52 (2008).

Пајванчић, Маријана: *Уставно право,* Нови Сад 2011.

ПРОПИСИ:

Устав Републике Србије, чл. 60 („Службени гласник РС", бр. 98/2006)

Устав Републике Хрватске, чл. 54 („Народне новине", бр. 56/90, 135/97, 8/98-пречишћени текст, 113/2000,124/2000-пречишћени текст, 28/2001, 41/2001-пречишћени текст, 55/2001-исправак, 76/2010,)

Закон о раду („Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09),

ИНТЕРНЕТ ИЗВОРИ:

http://www.autizambg.org.rs
http://www://forum.mojepravo.net
http://latimesblogs.latimes.com
http://www.e-novine.com

http://www.e-novine.com
http://www.prafak.ni.ac.rs
http://www.smedia.rs
http://www.poslovi.rs
http://www.mondo.rs

Vesna Bilbija, M.A.
Public Corporation "PTT Serbia"

THE RIGHT TO WORK AND THE RIGHT TO INTERNET

Summary

The right to Internet access is considered to be or is compared to the constitutional right to opinion, expression, and even the right to freedom. According to the UN report from the 3rd June, 2011 it is, among other things, considered to be a violation of human rights if one is excluded from the Internet and it is considered to be against the international law.

In this paper, the attention is being drawn onto the new challenges which are arising with the occurrence of the new informational and communicational technologies, and which are raising a series of complex legal issues which are being set before the legal science and the profession.

New technologies and trends have become a part of our everyday lives at work and it is necessary, as soon as possible, to answer the question whether certain new forms within the employment law are needed or should the new technical challenges be seen as old issues in the new, virtual world on which the existing institutions should be applied.

***Key words**: The right to Internet access, Social network, Right to work, Internet misuse, Working hours.*

Рајко Кличковић, дипл. правник – мастер *из радноправне научне области.*
Министарство рада и борачко-инвалидске заштите У Влади Републике Српске

Стручни научни чланак*

UDK: 349.2:331.31(497.6)

РАДНО ВРИЈЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА У РЕПУБЛИЦИ СРПСКОЈ

Апстракт: *Право на рад је једно од основних људских права које гарантују и штите основни међународни документи полазећи од принципа да сваки човјек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права која произлазе из достојанства свих људских бића које се уређују прописима.*
Област рада и запошљавања у Републици Српској је нормативно у потпуности уређена, обухвата и прописе којима се регулишу радно вријеме, одмори и одсуства запослених. Права на ограничено радно вријеме, одморе и одсуства су индивидуална права радника која спадају у основна права из радног односа и веома су важна за социјалну сигурност запослених.
Оно што се посебно наглашава у овом реферату јесте значај остваривања наведених права за укупне политике рада и запошљавања које се требају унапредити кроз дијалог и партнерски однос запослених и послодаваца и кроз хармонизацију законодавства са прописима Европске уније.
Имајући у виду тренутно стање и чињенице да се у многим секторима од стране послодаваца не поштује ограничено радно вријеме и права на прописане одморе, као и чињеницу да се злоупотребљава прерасподјела радног времена можемо закључити да је заштита радника у овим случајевима недовољна. На крају рада, а што треба да добије подршку стручне расправе на савјетовању су предложене смјернице и препоруке за унапређење ових права како би се обезбједио достојанствен рад у Републици Српској.

Кључне ријечи: *радни однос, уговор о раду, радник, послодавац, радно вријеме, прерасподјела радног времена, одсуства.*

** Рад примљен: 01.07.2011.*
Рад прихваћен: 12.08.2011.

Увод

Право на рад је основа економске и социјалне сигурности сваког појединца и спада у групу економских и социјалних права[1], која директно утичу на остваривање многих других уставима и законима загарантованих права и слобода.

Поред важног егзистенцијалног аспекта, радни статус великим дијелом одређује друге друштвене статусе и личне идентитете. Због тога је овом питању посвећена велика пажња, како у теорији, тако и у пракси, у законодавству и институцијама, истраживањима и академској заједници, а нарочиту важност оно добија у временима економских криза и већег ризика од сиромаштва, која су погодила Републику Српску, односно Босну и Херцеговину. Ово питање је веома важно и у вријеме када се налазимо у процесу европских интеграција. Из тог разлога, циљ овог рада јесте да прикаже стање појединих права по основу рада, и то права на радно вријеме, одморе и одсуства у теорији и пракси у Републици Српској, и да сагледа усклађеност домаћег законодавства и праксе са европским стандардима у овој области.

Актуелни трендови у Европи и земљама у окружењу, посебно земљама кандидатима за чланство у Европску унију, у погледу тржишта рада, подразумијевају константне промјене не само у економској политици већ и у политикама које се односе на рад и запошљавање и које утичу на укупан економски развој. Модеран економски систем, спреман да постане дио европских токова, мора бити у стању да одговори свим изазовима савременог тржишта, а подразумијева значајне промјене и прилагођавања на тржишту рада као једном од најважнијих фактора развоја.

Усљед драматичних промјена које доноси процес транзиције и приватизације кроз који је Република Српска прошла у протекле двије деценије, њено тржиште рада је још увијек нестабилно. С обзиром на параметре који га карактеришу као и доста сложену ситуацију у овој области, намеће се потреба сталног праћења тржишта као и праћења промјена које га условљавају. Нужно је указати и на потребу другачијег схватања новог начина привређивања у условима тржишне економије, прије свега запошљавања и остваривања права из радног односа од

1 Б. Шундерић, *Тезе о економском и социјалном праву,* Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1–3/2003. Београд, 68.

стране радника и послодаваца. Чињеница је да реликт "првог и јединог запошљавања код једног послодавца без отказа" из прошлог система представља радницима кочницу за схватање права и обавеза у овом сегменту друштвеног живота. С друге стране, у садашњим условима, нужна је другачија политика и приступ послодаваца у давању могућности радницима да остваре минимум загарантованих права из радних односа. Све ове констатације наводе на потребу свеобухватне анализе усклађености радног законодавства са прописима Европске уније и његове хармонизације у вријеме кандидатуре за чланство у европску заједницу држава, а посебно Закона о раду као системског закона[2].

Нормативни оквир

С обзиром на чињеницу да је право на рад једно од основних људских права које гарантују и штите основни међународни документи полазећи од принципа да сваки човјек има урођена, једнака, неотуђива и универзална права која произлазе из достојанства свих људских бића[3], које се уређују прописима, неопходно је сагледати нормативни оквир из ове области и његову усклађеност са међународним стандардима.

Област рада и запошљавања у Републици Српској је нормативно у потпуности уређена, обухвата и прописе којима се регулишу радно вријеме, одмори и одсуства запослених. Права на ограничено радно вријеме, одморе и одсуства су индивидуална права радника која спадају у основна права из радног односа. О значају ових права говори чињеница да су она гарантована међународним конвенцијама и уставима, док се ближе уређују законима и другим прописима. Кроз историју синдикалног покрета ова питања спадају у најважнија питања синдикалне борбе или дијалога са послодавцима. Еволуцију радног права карктерише стално скраћивање радног времена, које је у почетку, према Конвенцији МОР-а број 1. из 1919. године усвојеној у Вашингтону, износило 48 часова седмично.

Право на ограничено радно вријеме у Републици Српској гарантовано је Уставом Републике Српске – у члану 40. став 1. прописано је:

---

2 Влада је именовала Радну групу за израду процјене утицаја Закона о раду на пословни амбијент Републике Српске, која је требала да заврши свој рад у 2010. години, након чега би се приступило евентуалним измјенама овог закона, са чим се на крају није сложио синдикат, тако да тај пројекат још није окончан.

3 Општа декларација о правима човјека , усвојена 10. 12. 1948. године, истиче: «Сматрајући да је признавање урођеног достојанства и једнаких и неотуђивих права свих чланова људске заједнице темељ слободе, правде и мира у свијету...»

«Запослени имају право на ограничено радно вријеме, дневни и седмични одмор, те плаћени годишњи одмор и одсуства, у складу са законом и колективним уговором.»

Полазећи од овакве уставне гаранције, поред питања плата (зарада) и осталих примања радника, питања ограниченог радног времена, одмора и одсустава представљају веома битна питања за област рада и запошљавања, о којима се у већини случајева води социјални дијалог и врши колективно преговарање.

Проблеми у остваривању ових права постоје у Републици Српској и манифестују се кроз непоштивање утврђеног седмичног радног времена од 40 часова и у појави ускраћивања права на одсуства чак и на породиљско одсуство, углавном од странеприватних предузећа и послодаваца код којих је инвестиран страни капитал. Поштивање ограниченог радног времена, одмора и одсустава је веома важно ради заштите и очувања здравља радника, релаксације од рада и репродукције радне снаге.

Ове проблеме у великој мјери чини још сложенијим споро одвијање процеса транзиције и промјене власничке структуре, односно приватизација, недовољна свијест нових послодаваца, те утицај међународних организација које кредитним средствима омогућавају транзицијске промјене и оживљавање привреде, као и нормативно регулисање дужине одсустава, нарочито породиљског одсуства.

Поред уставних гаранција, питање радног времена, одмора и одсустава се у Републици Српској ближе уређује законима и колективним уговорима.

Законом о раду ("Службени гласник Републике Српске" број 55/07), као основним и системским прописом за област рада, уређено је питање радног времена, одмора и одсустава у складу са међународним стандардима, али је остављена могућност да се поједина питања у вези са тим правима регулишу и другим законима, колективним уговором, правилником о раду, и уговором о раду.

Општим колективним уговором ("Службени гласник Републике Српске" број 27/06) и посебним колективним уговорима за поједине гране и дјелатности, којих у Републици Српској има 15 и који су још увијек на снази, уређује се, углавном, распоред радног времена, годишњи одмори и одсуства. У складу са законом и колективним уговорима, питање одмора и одсустава се може ближе и конкретније уредити правилником о раду и уговором о раду, али у њима се не могу утврдити права мања од оних која одређују колективни уговори.

Радно вријеме

Радно вријеме запослених подразумијева ограничено радно вријеме, које се у Републици Српској уређује законом и колективним уговорима. Право на ограничено радно вријеме је индивидуално право радника.

1. Пуно радно вријеме радника

Пуно радно вријеме радника у Републици Срспкој износи 40 часова седмично. Ово радно вријеме је уведено након завршетка рата и преласком са радне обавезе на систем радног односа.[4] Ограничено радно вријеме од 40 часова седмично се гарантује сваком запосленом, без обзира на начин организације послодавца и карактер власништва. Послодавац има парво и обавезу да изврши распоред радног времена радника у оквиру прописаног радног времена најмање за 30 наредних дана и да то огласи на начин који је приступачан свим радницима, како би они били упознати са распоредом радног времена. Ако је код послодавца рад организован у смјенама, замјена смјена врши се у роковима и на начин одређен колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Радник може закључити уговор о раду с пуним радним временом само са једним послодавцем. Распоред радног времена у нашем законодавству карактерише флексибилност, то јест његова индивидуализација, јер свим радницима не почиње и не завршава се у исто вријеме радни дан.

Међутим, у систему рада постоји и могућност закључивања уговора о допунском раду под одређеним условима који су утврђени ради спречавања злоупотреба. Измјенама Закона о раду 2002. године, допунски рад је уведен у систем рада. За овај рад је неопходно закључити уговор о раду и платити доприносе и друге обавезе, чиме се обезбјеђује контрола оваквог рада и доприноси смањењу незапослености. Веома битна за овај уговор је и чињеница да се он не може закључити за обављање исте дјелатности без сагласности послодавца код кога тај радник има закључен уговор о раду с пуним радним временом, јер би то представљало конкуренцију, а у неким случајевима наносила би се штета том послодавцу.

У циљу очувања здравља радника који раде на радним мјестима и пословима на којима, и поред примјене одговарајућих мјера и средстава заштите на раду, постоји повећано штетно дејство услова рада на здравље

4 Законом о измјенама и допунама Закона о радним односима („Службени гласник Републике Српске“ број 10/98) радно вријеме је смањено са 42 часа на 40 часова седмично.

радника, радно вријеме се скраћује сразмјерно том штетном дејству, а највише до 10 часова седмично (радна мјеста с посебним условима рада).

О скраћењу радног времена одлучује министарство надлежно за послове рада на захтјев послодавца, заинтересованог радника, инспектора рада или синдиката, а на основу стручне анализе издате од овлашћене научне или стручне организације. Скраћено радно вријеме, у погледу права радника, сматра се пуним радним временом. Када је у питању скраћивање радног времена у здравственим установама, посебно у службама хитне помоћи и неким клиникама, имамо појаву да се за радна мјеста гдје је радно вријеме скраћено на шест часова дневно, утврди распоред рада тако да ти радници раде непрекидно 12 часова, а потом су слободни 24 или 48 часова. Овакво стање се правда потребом посла и организације, што забрињава, јер се таквим распоредом губи сврха скраћења радног времена и заштите здравља радника.

Право на ограничено радно вријеме евидентно се крши у Републици Српској, због чега је Инспекција рада, поред осталих контрола, извршила и 55 контрола-провјера радног времена у 2010. години.[5]

У свом документу "Мјере за ублажавање негативних ефеката свјетске економске кризе на Републику Српску», Влада Републике Српске је на приједлог Савеза синдиката Републике Српске предвидјела разматрање могућности смањења седмичног радног времена на 38 сати, под претпоставком да неће доћи до смањења плата уколико би се смањило седмично радно вријеме са 40 на 38 радних часова.[6] Међутим до данас није дошло до реализације ове могућности, која је упитна са аспекта послодаваца а посебно у вријеме економске кризе.

2. Непуно радно вријеме

У систему рада у Републици Српској послодавац може с радником закључити уговор о раду са непуним радним временом, који се у неким земљама из окружења још назива и дјелимичан рад. Радник може закључити такав уговор са више послодаваца, али да на тај начин остварује пуно радно вријеме од 40 часова. За рад с непуним радним временом радник остварује плату и друга права из радног односа сразмјерно радном времену одређеном уговором о раду. Овај институт има своје оправдање јер повећава могућности запошљавања код послодаваца који

5 Извјештај о раду и ефектима рада Инспекције рада у периоду јануар–децембар 2010. године,

6 Мјере за ублажавање негативних ефеката свјетске економске кризе на Републику Српску, Влада Републике Српске је донијела у јануару 2009. године.

немају потребу за радником пуно радно вријеме и гарантује остваривање права из радног односа, јер је обавезно закључивање уговора код таквог начина рада. Међутим, и код оваквог начина рада евидентни су проблеми, нарочито у систему основног образовања, код помоћног особља – посебно у школама у руралним срединама. Радно вријеме тих радника зависи од броја ученика, тако да их већина ради максимално до пловине пуног радног времена, без могућности запошљавања код другог послодавца до пуног радног времена, због чега тешко остваре минимум стажа осигурања за старосну пензију.[7]

3. Прековремени рад радника

Прековремени рад је рад дужи од пуног радног времена који се уводи у случају непланираног повећања обима посла, отклањања посљедица временских непогода, хаварија на средствима рада, пожара, земљотреса, епидемија и других несрећа. Тада је радник дужан да, на захтјев послодавца, ради дуже од пуног радног времена. У нашем систему рада прековремени рад је ограничен на 10 часова седмично, а то ограничавање се врши ради заштите здравља радника, као и заштите права незапослених. Изузетно, радник може добровољно, на захтјев послодавца, радити прековремено још највише до 10 часова седмично. Закон о раду је утврдио ограничење прековременог рада у годишњем износу од 150 часова. Ако потреба за прековременим радом траје више од три седмице непрекидно, или више од десет седмица укупно у току календарске године, послодавац је дужан да о томе обавијести надлежног инспектора рада, што преставља такође вид контроле оваквог рада.

За вријеме прековременог рада раднику се увећава плата, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду. Увећање плате за вријеме прековременог рада не може износити мање од 30% у односу на плату за исти број часова рада у редовном радном времену. Код већине колективних уговора проценат увећања плате за прековремени рад износи 35%.

Међутим, прековремени рад који остваре запослени у органима управе Републике Српске по налогу руководиоца се не плаћа, већ за сваки сат прековременог рада запослени има право на један сат компензирајућег радног времена. Овако остварено вријеме се прерачунава тромјесечно у

7 Према садашњем законском рјешењу, минимум стажа осигурања за старосну пензију је 20 година.

слободне дане и сате, које су запослени дужни да искористе најкасније у року од шест мјесеци.[8]

Прековремени рад је забрањен: радницима млађим од 18 година живота, трудним женама и мајкама са дјететом до три године живота, самохраном родитељу или усвојиоцу дјетета млађег од шест година живота, којима се може одобрити да раде прековремено, уз њихову писмену сагласност.

Прековремени рад се ограничава ради заштите здравља радника, као и ради заштите интереса незапослених.

Оно што забрињава социјалне партнере у Републици Српској јесте појава да се радници присиљавају да раде прековремено а да им се тај рад не признаје и не плаћа. Поједине категорије радника, као што су труднице и инвалиди такође присилно раде прековремено, иако су посебно заштићени законом. Ове чињенице захтијевају енергичније дјеловање, прије свега, Инспекције рада и осталих механизама заштите.

4. Прерасподјела радног времена

Ако природа и потребе посла захтијевају, пуно радно вријеме на појединим радним мјестима може се прерасподијелити, тако да у једном дијелу године буде дуже, а у другом дијелу сразмјерно краће, с тим да у току календарске године не може износити више од 40 часова просјечно седмично. Прерасподјелом пуног радног времена може се у једном дијелу године увести радно вријеме најдуже до 52 часа, а на сезонским пословима најдуже до 60 часова седмично. Ово је карактеристично за грађевинарство и пољопривреду. Дуже радно вријеме из једног дијела године не сматра се прековременим радом. Прерасподјела радног времена се у данашњим условима злоупотребљава тако што се с радницима који у току године раде само за вријеме сезоне закључују уговори на одређено вријеме, а када се ти сезонски послови не могу обављати, долази до престанка уговора о раду и радног односа и упућивања радника на евиденцију незапослених, ради остваривања права на незапосленост. Ова негативна појава је у великој мјери сузбијена доношењем новог Закона о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености.[9] Одредбом члана 39. Закона утврђено је да новчана накнада зависи од дужине стажа осигурања незапосленог лица и може износити од једног

8 Члан 26. Закона о платама запослених у органима управе Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“ број 118/07).

9 Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ број 30/10)

до 12 мјесеци; раније рјешење је било од три до дванаест мјесеци, што је стимулативно дјеловало на раднике и послодавце да прекидају радни однос ради остваривања права на новчану накнаду, које је обично падало у вријеме када није сезона посла.

5. Ноћни рад

Према Закону о раду, ноћним радом сматра се рад између 22 часа и шест часова наредног дана, а за раднике млађе од 18 година, ноћним радом сматра се рад између 20 часова и шест часова наредног дана, а ако су запослени у индустрији – од 19 часова до седам часова наредног дана. Овакво одређење ноћног рада код нас има за циљ да максимално заштити млађе раднике и у ситуацији када су изузети од забране ноћног рада. У принципу, радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад. Привремено изузеће од забране ноћног рада постоји у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада. Међутим, трудним женама почев од шестог мјесеца трудноће, и мајкама са дјететом до једне године живота ноћни рад није дозвољен уопште. Овакво становиште у Закону о раду је у складу са конвенцијама Међународне организације рада које је Босна и Херцеговина преузела по основу правног сљедства бивше СФРЈ током 1993. године.[10] Те конвенције су: Конвенција о ноћном раду жена број 89 из 1940. године (ревидирана) и Конвенција о ноћном раду дјеце и младића број 90 из 1948. године (ревидирана).

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмори и одсуства у свим земљама су уведени у радно право првенствено ради потребе за одмором радника, релаксације и репродукције радне снаге. Такође, у току трајања рада радник има често потребу да одсуствује са рада – некада својом вољом а више пута и мимо своје воље, што је било неопходно уредити прописима и обезбиједити да таква одсуства не зависе од воље послодавца.

10 Република Српска је у своје самостално законодавство 1993. године из области рада преузела све међународне стандарде садржане у Конвенцијама МОР-а које је ратификовала заједничка држава.

1. Дневни одмор у току радног времена

Радник који ради с пуним радним временом има право на одмор у току радног времена у трајању од 30 минута. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац. Вријеме дневног одмора у току радног времена урачунава се у пуно радно вријеме радника, послодавац може радницима, чија природа посла то омогућава, одобрити да на крају радне седмице искористе још један час дневног одмора у току радног времена. Приликом реформе радног законодавства било је веома тешко убиједити одређене међународне организације у основаност рачунања дневног одмора у пуно радно вријеме. Општим колективним уговором је утврђено право раднику који ради прековремено дуже од три часа на одмор од 15 минута, који се не рачуна у прековремени рад. Распоред коришћења овог одмора врши послодавац приликом увођења прековременог рада.

Будући да садашње законско рјешење утврђује 40-часовну радну седмицу која укључује и дневни одмор (паузу) од 30 минута, постоје подијељена мишљења да садашње законско рјешење оставља простора за злоупотребе – како од стране радника, кроз кориштење паузе у трајању дужем од 30 минута, тако и од стране послодаваца, кроз њено ускраћивање.

Постоје приједлози да се приликом доношења новог Закона о раду и даље задржи максимално седмично радно вријеме од 40 часова, али да се из тог радног времена искључи пауза у трајању од 30 минута. Ова опција је повољнија за послодавце, јер у овом случају они плаћају само ефективан рад, а не и дневни одмор, односно паузу.

Уколико би се пауза/дневни одмор у току радног дана искључио из редовног радног времена, дошло би до његовог рационалнијег кориштења и спречавања злоупотреба од стране радника јер им није плаћен, а самим тим послодавац би плаћао само рад и на тај начин би се стимулисала и награђивала радна култура.

Дакле, послодавци би добили ефективан 8-часовни рад за исту цијену рада, а радници изгубили не само плаћену паузу него и минимум 30 додатних минута дневно. Углавном све западне земље, али и други ентитет – Федерација БиХ, имају овакав начин уређења радног времена, што значи да ће у процесу хармонизације законодавства са прописима Европске уније ово питање требати ријешити.

2. Дневни и седмични одмор

Радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а радници запослени у пољопривреди и на сезонским пословима најмање 10 часова непрекидно. Малољетни радник има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно. Када је у питању седмични одмор, он је гарантован у трајању од најмање 24 часа непрекидно, према унапријед одређеном распореду, а уколико је неопходно да радник ради на свој седмични дан одмора, послодавац је дужан да накнадно, у договору са радником, одреди кад ће радник искористити дан одмора.

Ово право се данас често злоупотребљава од стране послодаваца, а непоштивање права на ограничено радно вријеме нарочито је присутно код смјенског рада, када се због смјена не може обезбиједити минимум дневног или седмичног одмора

3. Годишњи одмор

Годишњи одмор је идивидуално право радника, први пут уведено као опште право у Француској 1936. године. У својој борби синдикати су стално настојали да кроз колективне уговоре продуже годишње одморе. У Републици Српској, раднику који има најмање шест мјесеци непрекидног рада утврђује се право на годишњи одмор у трајању од најмање 18 радних дана; малољетном раднику у трајању од најмање 24 радна дана, а раднику који ради на пословима са посебним условима рада у трајању од 30 радних дана. Радник који нема најмање шест мјесеци непрекидног рада има право на годишњи одмор у трајању од најмање један дан за сваки навршени мјесец рада. Веома је важно напоменути да се у годишњи одмор не урачунавају периоди коришћења одсуствовања с рада по другим основима, па се за то вријеме коришћење годишњег одмора прекида. У случају прекида коришћења годишњег одмора, радник користи остатак годишњег одмора у споразуму са послодавцем.

Ако је код послодавца рад организован у мање од шест радних дана у седмици, при одређивању висине годишњег одмора сматраће се да је радно вријеме распоређено на шест радних дана у седмици, ако колективним уговором, правилником о раду или уговором о раду није другачије одређено, што значи да се субота не рачуна у годишњи одмор. По правилу, радник користи годишњи одмор без прекидања, али послодавац, полазећи од потреба процеса рада, може одлучити да радник годишњи одмор искористи у два дијела. Међутим, послодавац

се може споразумјети са радником да он годишњи одмор користи и у више од два дијела, с тим што један дио годишњег одмора мора износити непрекидно најмање двије седмице.

При распоређивању коришћења годишњих одмора запослених, послодавац може узети у обзир и оправдане жеље радника, а може такође од савјета радника или од синдиката затражити да дају своје приједлоге или мишљења о распореду коришћења годишњих одмора.

Не постоји могућност да се радник одрекне права на годишњи одмор.

Послодавац не може раднику ускратити право на годишњи одмор, нити му може, на име неискоришћеног годишњег одмора, исплатити накнаду, што је био случај прије реформе радног законодавстава. Послодавац је дужан да раднику омогући да неискоришћени дио годишњег одмора искористи најдаље до краја мјесеца јуна наредне календарске године.

Када је у питању кориштење годишњег одмора, постоје изузеци код радника који раде на пословима наставе у образовним установама, који годишњи одмор користе за вријеме школских распуста. Коришћење годишњег одмора ових радника може бити уређено другим законом.

Радник за вријеме коришћења годишњег одмора има право на накнаду плате у висини пуне плате, као да је за то вријеме био на раду. Радник остварује право на регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду.

Општим колективним уговором, годишњи одмор утврђен Законом о раду увећава се за по један дан за сваке три навршене године радног стажа.

Гранским и појединачним колективним уговорима могу се утврдити и други основи за увећање годишњег одмора утврђеног Законом о раду и Општим колективним уговором.

Чињеница да ЕУ директива 2003/88/ЕС предвиђа минимум годишњег одмора од четири седмице у току године значи да би у Републици Српској требало извршити усклађивање Закона о раду са том директивом, односно повећати годишњи одмор са садашњег минимума од 18 на 20 радних дана у току године. Овоме се противе послодавци, сматрајући да ће повећање минимума годишњег одмора додатно погоршати услове привређивања у Републици, јер је, по њиховом мишљењу, и садашње законско рјешење веома комотно.

5. Плаћено одсуство

Право на плаћено одсуство у Републици Српској уређено је Законом о раду и посебним законима за запослене у органима државне управе, правосуђу и другим службама. Радник има право да, уз накнаду плате, одсуствује с посла најмање пет радних дана у календарској години, у случајевима који се, поред закона, утврђују и колективним уговором. Општим колективним[11] уговором се утврђује трајање одсуства у току једне календарске године у сљедећим случајевима:

а) приликом склапања брака – три радна дана;

б) приликом смрти члана породице – три радна дана;

в) у случају теже болести члана породице – два радна дана;

г) приликом рођења дјетета – један радни дан;

д) добровољног давања крви–- два радна дана приликом сваког давања;

ђ) ради задовољења вјерских и традицијских потреба – један радни дан;

ж) у случају образовања и усавршавања на захтјев послодавца у складу са образовним програмом;

з) синдикалног образовања и усавршавања на курсевима и семинарима за вријеме њиховог трајања, али не дуже од пет радних дана у току календарске године.

Плаћено одсуство не може бити дуже од пет радних дана у току једне календарске године, осим у случају смрти члана породице. Радник, у случају потребе, може у току календарске године користити плаћено одсуство по више основа. Послодавац може, на захтјев радника, одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године у оправданим случајевима. Уз захтјев за коришћење плаћеног одсуства по свим основима, потребно је приложити одговарајући доказ о постојању случаја за који се тражи плаћено одсуство.

Чланом породице сматрају се брачни и ванбрачни супружници, њихова дјеца (брачна, ванбрачна и усвојена), пасторчад, дјеца узета под старатељство и друга дјеца без родитеља узета на издржавање, мајка, отац, очух, мачеха, усвојилац, деда и баба по мајци и по оцу, браћа и сестре.[12]

---

11 Члан 17. Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“ број 40/10).

12 Члан 66. став 2 Закона о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07).

6. Породиљско и родитељско одсуство

Посебна врста одсуства је породиљско и родитељско одсуство, које користи жена за вријеме трудноће, порођаја и његе дјетета у трајању од једне године непрекидно, а за близанце и свако треће и наредно дијете у трајању од 18 мјесеци непрекидно, и отац дјетета у споразуму са мајком, али не прије 60 дана од дана рођења дјетета[13]. Ова одсуства имају превенствено за циљ заштиту физичког и психичког интегритета жене раднице за вријеме трудноће и послије порођаја и за вријеме док користи породиљско одсуство.

Свака радница, без обзира на то колико је година провела код послодавца, у случају трудноће и порођаја има право на породиљско одсуство у трајању како је одређено законом. Радница може отпочети с коришћењем породиљског одсуства 28 дана прије дана порођаја.

Ради практичне примјене одредаба које регулишу дужину породиљског одсуства од 18 мјесеци неопходно је дати нека објашњења. Породиља која у првом порођају роди двоје дјеце (близанце) има право на породиљско одсуто у трајању од 18 мјесеци, као и случају када роди треће и свако наредно дјете.

Према томе, код одређивања дужине породиљског одсуства није битан број порођаја већ број рођене дјеце. Ако једно или више дјеце поводом чијег је рођења запослена жена користила породиљско одсуство у наведеном трајању касније умре, а жена послије тога поново роди, она има право на увећање породиљског одсуства као да су јој дјеца жива, јер жена не смије бити « кажњена» због несреће која ју је задесила. Према томе, као треће дијете сматраће се рођење дјетета и у случају ако је, несрећом, двоје прворођене дјеце умрло послије коришћења претходног породиљског одсуства, или ако је једно од прворођене дјеце преживјело.

Исти принцип важи и код рођења сваког наредног дјетета – раније рођена дјеца се урачунавају без обзира на то да ли су приликом новог порођаја била жива или не. Међутим, мртворођена дјеца се не урачунавају кад је ријеч о увећању породиљског одсуства, као ни она дјеца која су умрла приликом порођаја или за вријеме коришћења породиљског одсуства када је мајка због тога користила одсуство у трајању од 45 дана ради опоравка од бола који ју је задесио. Ако породиља из било којих разлога није отпочела коришћење породиљског одсуства прије порођаја, одсуство се обавезно почиње рачунати од дана порођаја.

---

13 Члан 79. Закона о раду – Пречишћени текст („Службени гласник Републике Српске“ број 55/07).

За вријеме коришћења породиљског одсуства, жена има право на накнаду плате у висини просјечне плате коју је остварила у току посљедња три мјесеца прије отпочињања породиљског одсуства.

Накнада се мјесечно усклађује са растом просјечних плата у Републици. Ако жена није остварила плату за свих посљедњих шест мјесеци, износ накнаде плате је у висини плате која јој припада у складу са колективним уговором у мјесецу који претходи отпочињању породиљског одсуства. Накнада плате остварује се на терет Јавног фонда за дјечију заштиту Републике Српске, али је исплаћује послодавац за све вријеме трајања одсуства, са правом рефундације.

7. Неплаћено одсуство

Према члану 67. Закона о раду, послодавац је дужан да раднику, на његов захтјев, одобри одсуство с рада до три дана у току календарске године ради задовољавања његових вјерских, односно национално-традицијских потреба, без права на накнаду плате, уколико послодавац другачије не одлучи.

Послодавац може раднику, на његов захтјев, одобрити неплаћено одсуство и у другим оправданим случајевима. Општи колективни уговор[14] регулише да се раднику може одобрити неплаћено одсуство ради:

а) обављања неодложних личних и породичних послова, које је радник дужан образложити у свом захтјеву;

б) припремања и полагања испита на факултету или другој образовној организацији, као и припремања магистерија или доктората, уколико се радник не образује у интересу послодавца;

в) посјете члану породице који живи у иностранству;

г) стручног усавршавања у иностранству, уколико усавршавање није на захтјев и у интересу послодавца;

д) његе тешко обољелог члана породице;

ђ) и у другим оправданим случајевима.

За вријеме неплаћеног одсуства права и обавезе радника по основу рада мирују, а трошкове пензијског и инвалидског осигурања сноси корисник неплаћеног одсуства.

---

14 Члан 18. Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске“ број 40/10).

Закључна разматрања

С обзиром на тренутно стање и чињенице да се у многим секторима од стране послодаваца не поштује ограничено радно вријеме и право на прописане одморе, као и чињеницу да се злоупотребљава прерасподјела радног времена, можемо закључити да је заштита радника у овим случајевима недовољна.

У извјештајима инспекције рада констатовано је да су инспектори рада у контролама утврдили да постоје велике злоупотребе послодаваца које се односе на радно вријеме радника – дуже од 40-часовног седмичног радног времена, као и злоупотребе прековременог рада и прерасподјеле радног времена коју допушта Закон о раду.

Такође морамо констатовати да је такво стање посљедица чињенице да у Републици Српској није завршен процес приватизације и да се није у довољној мјери изградио однос послодаваца према поштивању утврђених прописа којима се гарантује право на ограничено радно вријеме, годишње одморе и одсуства, који су усклађени са међународним прописима којима се регулишу та питања.

Подаци о повредама права су неопходни ради анализе и праћења укупног стања остваривања права радника и пружања заштите тих права од стране надлежних органа.

Ради превазилажења оваквог стања и стварања одређене сигурности за раднике неопходно је појачати мјере контроле и надзора поштивања радног времена, дневног одмора, одмора између два узастопна дана и других одмора од стране Инспекције рада.

Неопходно је путем социјалног дијалога мијењати однос послодаваца према овим појавама и значају права на ограничено радно вријеме и одморе за здравље радника и репродукцију радне снаге, јер само одморан и здрав радник је у стању да ради и извршава радне задатке.

Када се анализира остваривање ових права у тренутно важећем законодавству Републике Српске, оправдано се намеће закључак да је ово законодавство неопходно хармонизовати са прописима Европске уније у процесу кандидатуре за чланство Босне и Херцеговине односно Републике Српске, јер су социјална права, међу којима су права по основу рада, високо позиционирана у законодавству и пракси Европске уније.

Провођење ових неколико предложених мјера обезбиједило би квалитетнију примјену закона и других прописа којима су утврђена права радника и обавезе послодаваца у циљу постизања социјалног и економског мира у Републици Српској.

Литература

Шундерић Боривоје, *Тезе о економском и социјалном праву,* Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, број 1–3/2003. Београд, 68.

Правни извори:
Закон о радним односима (« Службени гласник Републике Српске» број 25/93)
Закон о раду (« Службени гласник РС», број: 24/05, 61/05 и 54/09),
Закон о раду - Пречишћени текст («Службени гласник Републике Српске» број: 55/07)
Закон о посредовању у запошљавању и правима за вријеме незапослености („Службени гласник Републике Српске“ број 30/10)
Општег колективног уговора („Службени гласник Републике Српске број 40/10).
Општа декларација о правима човјека , усвојена 10. 12. 1948. године,
Конвенција о раду са скраћеним радним временом, број 175. из 1994. године.
Препорука о раду са скраћеним радним временом, број 182. из 1994. године.

Рајко Кличковић, Радно вријеме, одмори и одсуства у Републици Српској, Радно и социјално право, стр. 93-110, XV (1/2011)

Rajko Kličković, Ministry of Labor of Republic Srpska

WORKING HOURS, VACATIONS AND LEAVES OF ABSENCE

Summary

The right to work is one of the fundamental human rights guaranteed and protected by fundamental international documents starting from the principle that every man has an innate, equal, universal and inalienable rights deriving from the dignity of all human beings that are regulated by law.

Labor and employment in the Republic of Srpska normatively is fully regulated, including regulations governing working hours, vacations and absences of employees. The rights to limited working hours, vacations and absences are individual rights of the workers that belong to the basic employment rights and are very important for the social security of employees.

What is particularly emphasized in this work is the importance of exercising these rights for the total labor and employment policies to be improved through dialogue and partnership between employees and employers and the harmonization of legislation with EU regulations.

Bearing in mind the current situation and the fact that in many sectors of the work, employers do not respect the limited working hours. the rights to vacations, and the fact of abusing the redistribution of working hours, we can conclude that the protection of workers in these cases is insufficient.

Finally, to win the support of expert discussions at the conference are proposed guidelines and recommendations for the promotion of these rights in order to ensure decent work in the Republic of Srpska.

Key words: *employment, working contract, employee, employer, working hours, redistribution of working hours, absence from work.*

Наташа Завоја, Унија послодаваца Србије
Директор сектора за правне послове и социјални дијалог

Стручни научни чланак*

UDK: 331.53(4-672EU)

УЛОГА И ЗНАЧАЈ ПОСЛОДАВАЧКИХ ОРГАНИЗАЦИЈА У ЕУ И ЗЕМЉАМА У ОКРУЖЕЊУ

***Апстракт**: Правни основ формирања послодавачких организација према ковненцијама и препорукама Међународне огранизације рада и основни циљеви деловања Међународне организације послодаваца. Утицај послодавачке организација на радно законодавство и улога послодавачких организација у колективном преговарању. Формирање удружења (унија) послодаваца на међународном и регионалном нивоу.*

***Кључне речи**: удружења послодаваца, Међународна организација послодаваца, колективно преговарање, МОР.*

** Рад примљен: 22.08.2011.*
Рад прихваћен: 01.09.2011.

Стратешки интерес припадника света послодаваца је да се изгради богато друштво и да се створи пословни амбијент који ће омогућити несметан развој предузетништва, омогућити конкурентност и слободног кретања капитала и развој и напредак трговине без баријера и административних ограничења која не спречавају слободно повезивање капитала и његов даљи напредак и раст.

У циљу остварења постављених циљева и ради постизања већих економских слобода, мање компликована администрације и освајања веће слобода у управљању капиталом, послодавачке организације су спремне да са државом и синдикатима направе одређене компромисе у циљу постизаља опште прихватљивих развојних циљева.

Потреба да се успоставе одрживи и развојни услови привређивања припадници света капитала су стварали своја струковна удружења да би каналисали – своје захтеве према држави, да би снагом бројности удружења добили на значају и да би удружени представили одређене интересе своје струке, остваривање конкурентност и онемогућили нелојалну конкуренцију, повећали запошљавање, а на тај начин подигли и ниво општег благостања друштва. Уочена је реална потреба за удруживањем и заједничким сучељавањем са државом и захтевима радника и остваривање дијалога у оквиру трипартитних односа.

Правни основ по МОР -у за формирање послодавачких организација

Историјски посматрано потреба да се интереси света каптала, рад а и државе међусобно усагласе и да се кроз усвајање компромисних решења омогући одржив развој за врло различите државе и ове наизлед некохерентне интересне групе успешно је усаглашен кроз усвајање минамалних стандарда у Међународној организацији рада.

Међународно радно право које се ствара у оквиру МОР-а у форми конвенција и препорука, настаје као резултат нормативне креације представника влада, представника послодавачких оганизација и представника синдиката као равноправних партнера. Отуда национално призната репрезентативност социјалних партнера непосредно остварује право гласа у Општој конференцији МОРа где учествују у стварању универзалних међународних стандарда. То учешће карактерише пуна слобода социјалних партнера у одлучивању, односно пуна слобода у гласању о усвојеним конвенцијама или препорукама, независно од определења владиних делегата у Општој конференцији. Могућност

различитог гласања делегата –послодаваца и синдиката у односу на делегате владе исте државе чланице, потврда је пуне примене начела трипартизма које дефинише и питање кворума и начина одлучевања у Општој конференцији -квалификованом већином (двотрећинском већином), а што је нужно за усвајање конвенција и препорука МОР-а. [1]

Трипартизам се не огледа само у поступку предлагања и доношења конвенција и препорука МОР-а, већ долази до изражаја и у погледу поступка ратификације и имплементације, на што упућује Конвенција МОР-а бр. 144 која се односи на трипартитно консултовање ради унапређења имплементације међународних радних стандарда.

Такође, и Препорука бр.113 игра суштинску улогу у промовисању трипартизма на нивоу националних економија и односи се на саветовање и сарадњу између државних органа власти с једне стране и организација послодаваца и радника на нивоу индустрије и националном нивоу. У овој Препоруци наводи се да та саветовања и сарадња не смеју утицати на слободу удруживања или права организација послодаваца и радника, укључујући и њихово право на колективно преговарање. Што значи да саветовање и сарадња не сме доћи на штету слободе удруживања и права на колективно преговарање. Трипартитна саветовања и сарадњу требало би посматрати као помоћно средство за побољшање услова рада и подизање животног стандарда у складу са националним обичајима или праксом.[2]

Поступак доношења међународних радних стандарда је веома сложен и има за циљ да омогући компромис интреса представника социјалних партнера и владиних представника у надлежним органима МОР-а, с једне стране и да се пронађе компромис интереса држава чланица различитог нивоа економске, социјалне и правне развијености.

Међународне организације послодаваца (International Organisation of Employers)

Од свог оснивања 1920 Међународне организације послодаваца (IOE) је призната као једина организација на међународном нивоу која заступа интересе бизниса у области света рада и социјалне политике. Данас, састоји се од 150 националних организација послодаваца из 143 земаља широм света* (податак за март 2011. године).

Мисија IOE је да промовише и брани интересе послодаваца у међународним форумима, посебно у Међународна организација рада

1 Боривоје Шундерић – *op. cit.. стр. 63 и следеће.*

2 Зоран Стојиљковић, Зоран Ристич и Бранислав Јовановић, *Социјални дијалог, Београд 2010, стр. 117.*

(МОР), и у том циљу ради како би се осигурало да међународни стандарди рада и социјалне политике промовишу одрживост предузећа и ствара средину погодују развоју предузетништва и отварање нових радних места. У исто време делује као Секретаријат за групу послодаваца на МОР-овој Међународна конференција рада, МОР Управног тела и у свим другим МОР активностима на састанцима и телима на којима се износе интереси и ставови послодаваца.

IOE настоји да обезбеди да се глас послодаваца чује се у релевантним међународним расправама у области раду и социјалне политике. Такве расправе су сада преносе и у све већи број међународних форума унутар и ван система Уједињених нација где се сва питања модерне политике посматрају и сагледавају из угла и из интереса послодаваца.

Основни циљеви Међуннародне организације послодаваца

Послодавци широм света су препознали заједнички интерес да унапреде економију и конкурентост, остваре пуну запосленост и унапреде социјалну политику свог окружења што је нужан услов да се омогући и одржи развија слободног предузетништво и тржишне економије.

Организације послодаваца имају за циљ да се обезбеди преко међународног форума IOE да се на једном месту окупе, представе и промовишу интереси националних организација послодаваца и њихових припадника у целом свету у сфери рада и омогући расправа и заузимање ставова и по другим питањима која се односе на друштвено-економску политику;

IOE има циљ да помогне организације чланице, да их саветује, да их представљаја и да им обезбеди релевантне услуге и информације за чланове, да омогући да се успоставља и одржава стални контакт међу чланицама и да координира интересе послодаваца на међународном нивоу, посебно у оквиру МОР-а и других међународних институција;

Да промовише и подржава напредак и јачање организација независних и аутономних послодаваца и да побољшају своје способности и услуге земљама чланицама;

- Да обавести јавно мњење и промовише разумевање и значај представљања гледишта послодаваца;
- Да олакша и промовише размену и пренос информација, искустава и добре праксе међу члановима

IOE представља највећу светску пословну мрежу, где је смештен и обрађен моћан резервоар доступних информација за организације

послодаваца о питањима која утичу на пословање широм свет .везано за шуштински битна питања за послодавце, а то су услови рада, радно време, плаћена одсуства, плаћени прековремени рад, рад ноћу и прерасподела радног времена, социјална заштита појединих категорија радника, услове запошљавања младих радника, трудница, самохраних родитеља и друга за свет послодаваца шуштински битна питања у пословању и ширењу пословања у друге земље.

IOE генерално врши координацију ставове послодаваца и пружа савете у свим питањима којима се бави Међународна организација рада (МОР), а своје најзанчајније активности усмерене према послодавачким организацијама, својим чланицама, IOE може сматрати:

• давање смернице о свим релевантним областима политике које утичу на послодаваца и њихове организације

• Развија политику позиција којима се послодавачке организације могу користити у националним дебатама

• обезбеђује потрошни материјал и директну техничку подршку појединим члановима у решавању или креирању социјалне политике и креирању и изменама прописа везаним за питања рада.

Да би се обезбед IOE да се глас бизниса чује на међународном и националном нивоу, IOE је активно укључена у стварање и јачање капацитета репрезентативних организација послодаваца, посебно у доба њиховог развоја и посебно код оних земаља у транзицији које су оријентисане ка тржишној економији.

Бројна питања са којима се сада суочавају IOE и њене чланови (као напр. светска економска криза, пад запослености,усаглашавање минималне цене рада на националном нивоу, развој мултинационалних компанија и сл.) је усмерен на повећане напоре да се обезбеде релевантне информације и стручна помоћ у циљу да на адекватан начин припреме федерације послодаваца како да на ова питања која се пред њих постављају, реагују да се обезбеде адекватним аргументима и информацијама које могу да употребе са различитим дебатама, када се суоче са представницима владе и представницима синдиката и на националном и међународном нивоу, кроз израду серије ставове и смерница, белешки, меморандума, писма о намерама и сл.

IOE кроз своју активност и стручну помоћ чланицама настоји да се произведе уједначен положај послодавачких организација на националном нивоу и водичи број њихових активности су фокусирани на помагање члановима за креирање националних дебата и политике.

Секретаријат IOE наставља да идентификује релевантне и отворених питања за истраживање за које су послодавачке огранизације генерално заинтересоване (политика пореза, политика фискалних оптерећења и такса, мере за превазилазење светксе економске кризе, развој и мере активне политике запошљавња које дају најучинковитији резултат, помоћ заједнице у подизању запошљавања, енергетској ефикасности и др:) и IOE припрема за свој чланове могуће одговоре и својим учесталим контактима наставља да јача своје консултације са члановима у намери да одржи њихов развој, користећи све расположиве капацитете од периодичних сатанак у оквиру региона, географских подручја и притом користећи и сајт као спремиште и приступне тачке за чланове на информационе ресурсе организације.

IOE заступа интересе послодаваца у међународним организацијама у чијем раду учествује и то УН, Г20, Светске трговинске организације-WTO, Светске здравствене организације-WHO, Светске банке-WORLD BANK, UNAIDS -Организација која се бави питањем HIV / SIDA – UNAIDS (и питање националних акционих планова у борби против HIV / SIDA), ISO- Међународна организација за стандардизацију, UNCTAS- је организација у оквиру Уједињених нација за интегрисани третман трговини са сродним развојним питањима у области финансија, технологије, инвестиција и одрживог развоја. Имајући у виду потенцијални утицај UNCTAS Организације о трговини и развоју политика, IOE је врло заинтересована за њихове дебате.

Конвенције и препоруке које чине правни основ за оснивање послодавачких организација на националном нивоу у складу са трипартитним принципом МОР

Свакако да је основно утемељење за положај послодавачких и синдикалних организација у МОРу дато усвајањем Конвенције 87 о синдикалним и (послодавачким) организцијама или правима и слободама или како се често преводи Конвенције бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године,

Не мање значајна за успостављање типартизма, а тиме и за подстицај стварању и давању значаја послодавачким и синдикалним организацијама, је и Конвенције бр. 98 о правима радника на организаовање и колективно преговарање из 1949. године, Конвенцију бр. 144 о трипартитном консултацијама (Међународни стандарди из 1976. године и Конвенцији бр. 131 о утврђивању минималних плата из

1870. године. Ове конвенције и препоруке директно су устицале да се на националном нивоу створи прани основ за формирање организација и удружења послодаваца, односно послодавачких организација као легитимног представника послодаваца и социјалног партнера државе у трипартитним консултацијама и телима по одређеним правним институтима који своје трипартитно уређење повлаче из основа усвојених конвенција МОР-а.

Конвенције бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године може се дефинисати кроз неколико основних права и то на слободу удруживања, слободу организовања, избора својих представника и организовање свог акционог плана деловања, као и слободу удуживања са организацијама ради успостављања федерације и конфедерација.

Члан 3.Конвенције 87 гласи

"1. Радничке и послодавачке организације имају право на доношење својих статута и административних правила, слободних избора својих представника, организовање свога управљања и делатности и формулисање свога акционог програма.

2. Јавне власти морају се уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овога права или ометање законског извршења."

Даље, Члан 4.Конвенције 87 каже да "Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављане административним путем. " [3]

На овај начин се види да је МОР-а настојала да подстакне слободу удруживања уз забрану да државе чланице својим актом распусте или забране деловање посодавачких и синдикалних организација. Оваквом одредбом Конвенције директно се подстиче слобода грађанско праваних слобода и права и пре свега слобода послодавачког и синдикалног удруживања и деловања у циљу постизања легитимних интереса чланова ових организација.

И на крају потребно је поменути да у уређењу права на слободу удруживања се подразумева и слобода на удруживање са организацијама вишег нивоа и регионалног нивоа орагнизовања у којој представници послодаваца односно синдиката имају право да остварују своје интересе и да делују у правцу остваривања својих интереса дефинисаних у својим статутима.

---

3 *Конвецнија МОР-а 87 – чл. 4.*

Чланом 5. Конвенције 87 МОР-а каже се да "Радничке и послодавачке организације имају право да успостављају федерације и конфедерације, као и да приступају истима, и све организације, федерације или конфедерације имају право да се учлањују у Међународне организације радника и послодаваца." [4]

Послодавачке организације у Европском некомунитарном радном праву

У погледу Европског некомунитарног радног права – по актима Савета Европе, социјални партнери нису укључени директно у поступак консултовања, пошто су у оквиру Савета Европе државе чланице донеле Европску социјалну повељу –тринаест држава чланица, а потом и Ревидирану Европску социјалну повељу од 3.маја 1996. године.

У погледу Европског комунитарног радног права, оснивачке уговоре закључују Владе држава чланица (од Париског и Римских до Мстрихтског, Амстердамског и Уговора из Нице). Интереси удужења послодаваца и синдиката нису јасно видљиви као у Међународној организацији рада, већ државе као носиоци чланства представљају општи интерес и ових интересних група, као и интересних група покрета зелених, покрета за заштиту потрошача, еколошких и др. група.

Али у погледу секундарног закондавства, приликом доношења директива Савета (министара надлежних за послове рада), уговором је предвиђено обавезно консултовање трипартитног Економског и социјалног комитета, у коме се на одређени начин изражавају и интереси реперезентативних социјалних партнера на европском нивоу.

Квалитет више у креирању европског комунитарног радног прва јавља се по доношењу Мастрихског уговора из 1992. године, који је омогућио закључивање европских колективних уговора о раду, што је довело до закључивања првих оквирних колективних уговора. Премда европски колективни уговори немају директну примену, јер предпостављају доношење посебне одлуке Комисије за њихово спровођење, али то не умањује значај европског социјалног дијалога.

рипартизам долази до изражаја и у имплементацији директива јер се државама чланицама често препушта да саме одреде начин имплементације еворпских стандарда сарджаних у директиви, што подразумева имплементацију не само путем закона или подзаконских норми већ, општих аката и путем националних колективних уговора о раду.

4 *Конвецнија МОР- а 87, чл. 5.*

Трипартизам се изражава и у погледу управљања Европским социјалним фондом, у саставу и раду Европског комитета за запошљавање, Европског комитета за безебедност и здравље радника као и организације и рада других саветодавних трипартитиних тела. [5]

Организације послодавачких организација и њихова удружења у Европској унији

BUSINESSEUROPE (BusinessEurope) са седиштем у Бриселу је европска асоцијација индустрије и послодаваца. Основана је 1958. од шест држава чланица Европске заједнице за угаљ и челик, а конституисана је од управо кључних шест земаља прве Европске заједнице у којој су представљени осам оснивача-федерација послодавачких организација и то BDI и BDA (Немачка), CNPF (Француска), Цонфиндустриа (Италија), FEDIL(Луксембург), FIB(Белгија), BNO и FKPCVV (Холандија). Федерација грчких индустрије је прихваћен као придружени члан. Први назив ове огранизације био је Европско удружење индустрије Заједнице Европе (UNICE) који је уприсутан још од Римског споразума са циљем да буде носилац креирања зоне слободне трговине у Европској заједници и представља једног од социјалних партнера који заступа интересе власника приватног капитала у ЕУ. Данаса BUSINESSEUROPE у чланству има 40 централа индустријских и послодавачких федерација из 34 земље. Чињеницом да је 1.јула 2011. године Србија, односно Унија послодаваца Србије постала придружени члан и 35 земља чланица овог удружења.

BUSINESSEUROPE има важну улогу у Европи као главни хоризонтални бизнисс организација у ЕУ нивоу. Кроз својих 40 чланица BUSINESSEUROPE представља 20 милиона компанија које делују у 35 земља. Главни задатак им је да обезбеде да се интереси компанија презентују и одбране лицем у лице (vis a vis) са првобитним циљем јачање конкурентности предузећа. BUSINESSEUROPE ја активан у Европским социјалним дијалозима у циљу промовисања доброг функционалног тржишта рада. Како је у ЕУ главни принцип слободно кретање робе и слободно кретање радне снаге јасно је да BUSINESSEUROPE управо у основним принципима налази и своје кључне принципе деловања, а то је стални раст капитала и конкурентности компанија, а тиме су јако заинтересовани и за слободно кретање радне снаге која је едукована и спремна за доживотно учеје да би адекватно одговорила потреба-

5 Лубарда Б., *Европско радно право – Улога социјалних партнера и трипартизама, стр. 26.*

ма бизнис сектора и брзој употреби нових технолошких достигнућа у сфери привреде. Ранији назив BUSINESSEUROPE до 2007. године био је Европско удружење индустрије и послодаваца које је постало BUSINESSEUROPE у циљу да врши и даље јачање заступања интереса привреде на европском нивоу. Ново име требало би истовремено да истакне и улогу привреде као "европског мотора", она је гарант пораста и запошљавања, а тиме и гарант процвата и напретка Европе која има приоритете одређене на даље реформе за већи раст и запошљавање. Постављени основи принципи деловања од оснивања до данс нису много мењани, а дефинисани су као:

1. Целокупно регулаторно уређење унутрашњег тржишта
2. Ефикаснију преговарачку способност институција ЕУ
3. Разградњу националних трговинских ограничења
4. Искоришћавање шанси од проширења ЕУ
5. Модернизацију европског социјалног модела

Унија послодаваца Србије је стицањем статуса придруженог члана постала 41 организација, а Србија 35 земља укључујући земље Европске Уније, земље из европске области и неке земље из Централне и Источне Европе које имају свог представника у BUSINESSEUROPE.

Стицање статуса придруженог члана у BUSINESSEUROPE једне организације из Србије значајан је корак напред за привреду Републике Србије и државу у целини, јер је Унија послодаваца Србије овај статус стекла испунивши строге услове пре него што је Република Србија испунила услове за добијање статуса кандидата за приступање Европској унији.

У периоду који је претходио стицању својства придруженог члана, од око две године, захтевао је од стручне службе Уније послодаваца Србије напоран рад да би се испунили технички и други услови оргаизационе природе који се захтева за чланство у БусинессЕуропе, а зелено светло је добијену успешним учешћем у пројектима БусинессЕуропе BOSMIP 2 и BOSMIP 3 (Business Organisations as Single Market Integration Players - Poslovne organizacije akteri integracija na jedinstvenom tržištu) у оквиру којих су привреде земаља југоисточне Европе упознате са пословном регулативом, конвенцијама и препорукама ЕУ од важности за привредне субјекте. BOSMIP 3 (Business Organisations as Single Market Integration Players-Пословне организације актери интеграција на јединственом тржишту) је програм финансиран од стране Европске комисије чији је носилац BUSINESSEUROPE. BOSMIP 3 јача хоризон-

талне федерације послодаваца на територији Западног Балкана и Турске. Знање и искуство у ефикасној имплементацији правних тековина ЕУ (acquis communautaire) пренесено је федерацијама послодаваца кроз партнерство са послодавацким организацијама из 27 земаља ЕУ чланица (acquis communautaire).

Основни циљеви BUSINESSEUROPE су – постизање енергетске ефикасности, подстицање и развој предузетништва, покретање иниваативности, развијање унутрашњег тржишта,побољшање функционисање тржишта рада, развој делотворне политика заштите животне средине, покретање улагања у међународну трговину и др.

BOSMIP 3 је наставак успешних пројеката BOSMIP 2 и састоји се од разлицитих радионица и менторинг програма. Унија послодаваца Србије је у оквиру ових пројеката имала задатак да европску регулативу представи компанијама у Србији и конференције и едукативни скупови за менаџере који су тим поводом више пута одржавани у Београду и другим градовима Србије.

У оквиру пројекта BOSMIP 4 у организацији BUSINESSEUROPE и Уније послодаваца Србије у септембру 2011. године ће у Београду бити одржан још један велики скуп експерата BUSINESSEUROPE са директорима српских компанија на тему реформе пореских прописа у циљу одрживог развоја српске привреде, а део конференције биће посвећен и социјалном дијалогу у области пореске реформе и заједничким напорима Уније послодаваца Србије и репрезентативних синдиката да утичу на извршну власт да усвоји оне пореске прописе који дугорочно омогућавају пораст запослености и стимулативни привредни амбијент за предузећа и предузетнике.

Конкретни бенефити за предузећа у Србији проистекли из чланства Уније послодаваца Србије у BUSINESSEUROPE биће:

- Већа доступност европских фондова компанијама из Србије за различите развојне и комерцијалне пројекте
- повезивање српских компанија са партнерима из ЕУ у циљу размене информација, упознавања тржишта, закључивања конкретних послова, остваривање стратешких партнерстава на домаћем и тржишту ЕУ
- Боље представљање Србије потенцијалним инвеститорима из земаља ЕУ
- Лакше преношење и примена успешних европских искустава на нивоу целокупне привреде у циљу развоја националне економије

Водећа удружења Немачке привреде као што су Савезно удружење послодаваца BDA и Савезно удружење индустрије BDI су чланови Бизнис Европе- BUSINESSEUROPE, а имају врло важно место у свету послодавачких организација Евопе и IOE -у.

Савезно удружење послодаваца – BDA – Немачка

Једно од првих послодавачких удружења у Немачкој је ЦАМ које је формирано у последњој трећини 19. века, како би се створила извесна противтежа утицају јаког синдикалног покрета који је у то време постојао.

Претеча БДА је "Федерација удружења немачких послодаваца" која је постојала од 1913. до 1934. године до после другог светског рата, односно до 1947. године, тадашње Удружење послодаваца Западне зоне је организација која је прерасла у послодавачку федерацију БДА конституисану 1950. године.

Циљ њеног оснивања је представљање и промовисање интереса чланова послодаваца, очување и подстицање запошљавања и лобирање за економски раста и развој предузетништва. Правни основ за формирање БДА садржан је у члану 9. став 3 Основног закона (Устава) Немачке који такође садржи правни основ за формирање синдикалних организација па се стога види да је слобода удурживања јединствен основ за свет капитала и свет рада који, као и нашем Уставу РС, има полазно становиште у ратификованим конвенцијама и препорукама МОР.

Од свог настанка до данас, ценећи улогу и значај БДА који је постигнут на националном нивоу и препознајући пословни интерес, чланство у БДА се брзо територијално ширило и бројчано повећавало.

Данас, БДА је признати портпарол немачких приватних послодавци на савезном и међународном нивоу у коју су на принципу добровољног чланства удружене бројне струковне организације послодаваца и поједини директни чланови који организовано желе да представе своје ставове и интересе влади и синдикатима као равноправним социјалним партнерима.

Мисија BDA

Кључна мисија BDA је активно заступање интереса бизниса у области рада и социјалне политике.

BDA се ангажује у раду релевантних одбора на националном, европском и међународном нивоу, у стручним расправама, у области

радног и социјалног права, као координатор и саветник за федерацију чланица полсодаваца као и у сфери колективног преговарања и као посредник у јавним расправама на којима износи ставове и интересе послодавца. Овако постављена мисија и активност BDA обухвата високу одговорност за опште добро заједнице, што искључује могућност једностраног заступања интереса њених чланица.

BDA је заступник интереса својих чланова и представља социјалног партнера - саговорника немачке Владе и немачког Парламента о свим питањима везаним за социјалну политику и политику плата, радно право, образовање кадрова и др. укључујући изношење ставова послодаваца релевантних и за креирање европске и међународне социјалне политике.

У неким случајевима јасно је да у креирању полиртике и заступању ставова и интереса послодавца, разлике и сукоби интереса са другим социјалним партнерима пре свега са Владом и синдикатима, реално постоје и морају се узети у обзир и помирили.

Представљање интереса и иступање испред БДА врше пословни људи и изабрани функционери који руководећи се својим знањем и својим богатим привредним искуством које им омогућава да у постојећим стручним одборима и радним групама представе ставрни интерес и потребе послодаваца.БДА у свом раду управо остварује блиску сарадњу са предузећима, директорима предузећа и стручњацима што је основа за креирање заједничке пословне визије ове конфедерације послодаваца.

BDA обједињује мишљења својих чланова и представља гласноговорника немачких послодаваца у релевантним институцијама и телима у којима је укључена у рад. BDA стручњаци припремају позиције на макроекономске анализе, пружају помоћ у правним питањима и дају свој доприносе у току развоја немачког законодавства.

Међународно препознатљиве активности BDA усмерене су у креирање модерног радног законодавства пропагирања политке која подразумева уређење односа са запосленима уз уважавање потреба и различитости, флексибилних облика рада, рада на даљину, већу одговорност за социјалне партнере, подстицања колективног преговарања и мирног решавања радних спорова и сл.

Радно законодавство

Стандарди који регулишу индивидуалних и колективних радно законодавство наведени су у великом броју индивидуалних и посебним законима. Међутим, да би да буде успешан у потрази за правне

сигурности, послодавац или његов саветник мора не само бити упознати са овом скоро несхватљива шума закона, већ и са веома сложеним судска пракса судова у првом степену и савезне рад суда као српски и од Уставног суда Енглисх и Европског суда правде.

Пример закона о заштити од отпуштања и праксе у вези са приговорима у вези указује на то да правно извесност је обично тешко постићи или се постиже кроз плаћање насеља. Као резултат тога, мала и средња предузећа су често опрезни запошљавања нових радника, чак и када су здрави како би књига. Осим тога, радно законодавство има тенденцију да угуши индивидуалну иницијативу наметањем икада чвршће захтеве. На пример, упркос позитиван тренд у непуним радним временом, бирократски законско право да захтева ванредни аранжмане ради је стављен на место.

На савременом, односно данашњем тржишту рада присутни су многи савремени облици рада, који су резултат реалне потребе послодаваца и које запослени прихватају, као што су уговори о привременим и повременим пословима, рад на даљину, све значајнија ангажовање запослених за рад преко агенција за запошљавање које омогућавају послодавцу брзо ангажовање радника на отвореним пословима и сл., а ови облици савремених облика рад у сукобу су са постојећим системом строгих норми и усвојених рестриктивних правила у Немачкој. У области колективног радног законодавства, устаљена пракса која постоји већ дуги низ година односи се на прихватање одређене процедуре о учешћу запослених у органима код послодавца у Нацорном одбору ради заштите интереса запослених, а што се у савременим условима привређивања, показало се да је дуговорчно на штету Немачке као потенцијалног новог тржишта за страна улагања или непопуларне локације за бизнис.

Осим тога, аутономија социјалних партнера је у опасности због постојеће праксе штрајкова синдиката гране и судске праксе засноване на закону којим се уређују радни спорови, која нарушавају равнотежу интереса између две стране на штету послодаваца. Постојећа правила рада, било да су усвојена као национална или европска, морају да буду смањивана на одговарајући ниво, како би се дао нови подстицај за отварање нових радних места и повећање запошљавања, што може бити једини пут пада потрошње и изласка из светске економске кризе.

Радно законодавство мора још једном испунити своју првобитну функцију пружања регулаторног оквира за тржиште рада. Реформа заштите од отпуштања кроз додатак нових опција, на нивоу компанија је

реалан захтев бизниса, мора да се прихвати чињеница да плата не може да обезбеђују униформности платних гурпа и једнаког плаћања истих радних места, већ управо треба прихватити развијање индивидуалности награђивања који послодавци желе да остваре са радником, ценећи његов индивидуални допринос раду послодавца, један су од примера коју БДА у својим наступима истиче као хитну потребу за реформом у немачком радном законодавству.

Имајући овај циљ у виду, БДА заступа интересе немачких предузећа у свим законодавним поступцима са импликацијама на радно законодавство, укључујући и на европском нивоу. Са својим иницијативама, као што су предлог за модеран поредак тржишта рада, БДА развија нове приступе који узимају у обзир потребе привреде у контексту глобализације, без обзира на интересе запослених.

Колективно преговарање

Колективно преговарање представља суштину рада БДА-а. Као централна федерације, не склапа колективне уговоре сама, већ координира и прати политику својих чланица федерације у секторима и регионима њиховог деловања, а покривеност Немачке привреде колективним уговорима се креће у бројчаном износу од око 82%. У Немачкој, уређење накнаде за рад и радног времена је аутономно право које настаје из преговара социјалним партнерима, другим речима, остварује се без утицаја државе.

Секторски колективни уговор морају садржати договор о истинске економском минималним условима које предузећа могу да понуде запослленима у компанијама. То би требало да обавља своју функцију одржавања социјалног мира, и остварење потребног простора за флексибилност.

Услугу коју БДА пружа својим чланицама у поступку усагалшавања и закључивања колективних уговора је давање анализа макроекономске ситуације и пројектовање какао ће се закључени колективни уговор одразити на пословање одређене привредне гране, као и анализа и преглед договора постигнутих у другим, сродним привредним секторима. БДА поседује значајну базу података на основу које може својим чланицама да као члановима федерације да пружи правоворемену подршку у току њиховог колективног преговарања, како би представили послодавцима како ће се споразуми одразити на њихово пословање.

Секторске колективни уговор мора бити договор о истински одрживим економским минималним условима за компаније и представљају одређену услугу за предузећа кроз коју би требао да обавља значајна функција одржавања мира, и спречавање штрајкова а истовремено и пут за стварање додатне флексибилности у свету рада.

Организација и делокруг рада BDA

Генерална скупштина БДА састоји се од представника струковних удружења која су директно повезан са БДА и састаје се обично једном годишње; одобрава буџет, исправке чланарине и одлучује о промени статута.

Најпре БДА представља укупан интересе послодаваца директно са Савезном владом, Савезном скупштином, Савезним одбором њемачког савеза синдиката (ДГБ), а учествује и у самоуправи Савезног института за рад и Савезном нивоу система социјалне заштите.БДА именује почасног судије Савезног суда рада, представља немачке послодавце у међународним организацијама, као што је IOE, ОЕЦД и Европске уније и др. Затим БДА нуди услуге својим члановима, као што су информације, савети и координација у свим њеним областима деловања ове савезне конфедерације послодаваца.

Чланство је на добровољној основи. Компаније не могу бити директно повезане са БДА. Тренутно конфедерација BDA чине удружења 64 послодаваца који су директно повезане са БДА. Они представљају послодавце у готово свим областима привредних делатности: индустрија, занати, пољопривреда, саобраћај, трговина на велико, извоз, малопродаја, банкарство, осигурање и друге услуге. Постоје две врсте директних чланова удружења: а то су чланства преко гранских удружења (којих је тренутно 49) и чланства организација које су организоване по одређеном интерпрофесионалном нивоу, регионалном нивоу или чак и поједине државне асоцијације које заступају послодавачки интерес у свом основном деловању(којих је тренутно 15).

Кроз ове директне чланове удружење БДА има још 1.000 регионалних и локалних организација послодаваца који су индиректно чланови БДА. Дакле, БДА представља послодавцима који запошљавају око 80 % активне радне снаге у приватном бизнису у Немачкој и стога је беспредметно питање њене репрезентативности, она је више него јасна.

Извршни биро БДА се састоји од 10 одељења са особљем од око 140, имају отворену и канцеларију у Бриселу, Бону и Берлину, а текући

послови БДА у везане су за области: Закона о раду, уговарања висине плата и колективно преговарање, тржишта рада и стручне обуке, социјална политика и омладински рад односно радна пракса у дуалном систему образовања средњошколаца, поспешење рада менаџмента,послови везани за међународне радне стандарде и међународну сарадњу и сарадњу са телима Европске уније и др. Послови.

- БДА је члан у Међународној организацији послодаваца(IOE), организацији послодаваца ЕУ –BUSINESSEUROPE, БИАЦ У и активно се бави радом извесним бројем главних тела МОРа и представља интересе свих немачких послодаваца у МОР активностима.

Конфедерација послодаваца Француске (MEDEF)

Прва секторска послодавачка организација основана је крајем 19. века у Француској, а први огранк организације датира још из 1919. мада је био расформиран током Првог светског рата. Ова организација основана је 1898, на иницијативу председника Ernesta-Antoan Seilliere, и уместо старог CNPF (Национални савет француских послодаваца, МЕДЕФ (Mouvement des Entreprises de France) је правно регулисана законом из 1901. године.

То је организација водећих послодаваца у Француској који по свом утицају и финасијској моћи представљају срж послодавачког миљеа Француске.У свом деловању и раду чланови овог удружења свесни су свог утицаја и значаја и економског просперитета који обезбеђују држави и запосленима, па стога керирају политику и лобирају за остварење својих интереса и циљева.Чланство МЕДЕФА чини 85 индустријских струковних удружења из области индустрије, трговине и услуга и више од 160 међурегионалних послодавачких удружења (која се зовеу "територијални МЕДЕФ") окупља више од 750 000 компаније свих величина у сектору приватне индустрије.

Главни задаци МЕДЕФа су заступање и заштита «опште добро» приватних компанија у комуникацији и социјалном и интересном дијалогу са државним органима, друштвеним актерима, медијима и јавним мнењем где ствара слику о потребама и улози послодаваца као носиоца друштвеног напретка заједнице, који управо за рад оптег добра захтевају поштовање и уважавање њихових захтева и јер они креирају слику привреде и њеног даљег развоја.

Циљ њеног деловања или њена мисија је да заступа и представља главни стратешки интерес француских компанија, а то је тржишна

економија, пуна запосленост и добар пословни амбијент и стабилни услови привређевања. Формирана је кроз међусобно јаку и усаглашену мрежу послодавачких организација која развија и унапређује посао за добробит свих који раде. Дијалог и преговарање са социјалним партнерима на интерпрофесионалном(гранском) и националном нивоу. Представљају послодавцекоји у органима управљања институција у којима су заступљени по трипартитној основи и износе јединствен став послодаваца на националном, регионалном или локалном нивоу у суштински битним питањима за послодавце, а то је према пензионим фондовима, раду судова, вршењу релевантних обука послодавачког менаџмента који је неопходне у њиховом редовном раду и развоју, обуке и образовање нових кадрова за потребе Француске привреде и сл.

Представници МЕДЕФА кроз своје активносту предлажу и доносе кључна акта са Владом о свим питањима која се односе на положај и развој француских предузећа.Медеф својим члановима омогућава пуну информисаност и обезбеђује међусобну комуникацију и јединствен пласман пословних предлога упућених према Влади и синдикатима као кључним социјалним партнерима.

MEDEF је структуриран кроз највише тело које чини Генерална скупштина од 591 чланова, а која одлуке доносе већином гласова, а састаје се најмање једном годишње, бира председника, као и чланове Извршног већа који одлучују о финансијском пословању организације послодаваца и креирању кључних годишњих и стратешких активности организације. Скупштина делегата MEDEF чине активни и почасни чланови MEDEF и чланова Извршног одбора се бирају на предлог председника. То је тело које има за циљ да редовно информише и врши редовне консултације са чланицама организације. Извршно веће се састоји од 45 чланова, који су најмање три четвртине представници који су потекли директно из привреде, тако да могу квалитетно и уверљиво да представе проблеме у свом пословању. Извршно вече поставља и води политику удужења, усваја предлоге и одлуке организације. Такође, одређује буџет МЕДЕФ, стопе доприноса и чланарина које се плаћају федерацији и регионалним удужењима MEDEFa, одлучује о савету Статутарног одбора, пријему у чланство или искључењу чланова из организације и сл.

Извођачи или непосредни извршиоци (запослени и изабран ифункционери федерације) раде на предлозима и програмским активностима МЕДЕФ у групама и спроводе активности по појединим пословима и задатцима који су им постављени (примена закона о раду, комуникација са инспекцијским службама, одговори на захтеве чланица

у примени прописа, колективно прговарање, пројекција примене колективног уговора или неког прописа на послодавце, подстицајне мере за запошљавање и сл.). Такође, у својим анализама дају просечну оцену раста француске привреде, одлучују о кључним променама које су потребен у привредном праву које су неопходне за одржавање добрих услова привређивања предузећа чланица Медефа, креирају промене у радним односима,прате остваривања потребне социјалне заштите грађана, прате и дају сугестије на развој образовног система који је кључан за реалне потребе привреде,прате развој и реалне потребе предузетника и дају предлоге мера за побољшање услова привређивања и друга слична питања.

MEDEF је територијанло организован и на тај начин омогућује развој и праћење специфичности потреба послодаваца у сваком региону, уобличавајући потребу да се општа питања размотре на нивоу целе државе, али и да послодавци са појединих подручја свог деловања опредељују себи својствене приоритете у будућем заједничком деловању. За потребе заштите интереса својих компанија чланица федерације основан је MEDEF Интернационал који од 1989. године има за циљ да омогућавањем кључних информација члановима , помогне ка усмерењу своје активности на иностранство са циљем да ојача и омогући развој француских компанија широм света.

У свом деловању МЕДЕФ пружа пуну подршку и помоћ својим члановима кроз све сегментед деловања послодаваца, настоји да кроз креирање јединствене политике створе адекватан пословни амбијент који ће омогућити стабилно пословање и омогућити развој пуне запослености, координирају своје захтеве према Влади у захтеву да се смање фискална и парафискална оптерећења послодавцима, захтевају од државе доследно спровођење мера за ублажавање последица глобалне светске кризе на нивоу Француске, врше непрекидну промоцију предузетништва и пружају помоћ младим преузетницима у почетним годинама пословања и прилагођавања тржишту у њиховом окружењу.

Медеф као организација врши непрекидан јачање капацитета својих запослених о организацији како би били адекватно обучени за пружање потребне помоћи чланству и оспособљени за вршење најсложенијих анализа у пословању и примени усвојених прописа на послодавце.

Чланство у другим организацијама послодаваца, МЕДЕФ је један од оснивача UNICE (сада BUSINESSEUROPE), IOE и BIAC, организације

у којима је због значаја и снаге Француске привреде врло значајно заступљен.

Историјски пут удружења послодаваца у Републици Србији – од Привредне коморе до удружења послодаваца по Закону о раду из 2005. године

Формирање, регистрација и деловање прве послодавачке организције у Србији извршен је још давне 1994. године, када је као послодавачка организација Унија послодаваца Србије формирана као удружење грађана како је и била регистрована по савезном „Закон о удруживању грађана у удружења, друштвене организације и политичке организације које се оснивају за територију Социјалистичке Федеративне Републике Југославије" потиче из 1990. године. А Унија послодаваца била је основана за подручје Државне заједнице Србије и Црне Горе, као УПСЦГ. Али и као национално удружење грађана регистровано као Унија послоадаваца Србије и регистрована у регистру при Министарству унутрашљих послова.

Оснивачка акта, као и сам Статут прве послодавачке организације прављен је по моделу статута послодавачке организације Шпаније која је имала велики значај у формирању и идејној помоћи при формирању српске послодавачке организације.

Ни сами чланови –удружење послодаваца као удружење грађана није јасно препозанавало своју улогу и правили јасну разлику између деловања послодавачке организације и деловања Привредне коморе Србије која је тада, као и данас још увек активно деловала на подручју Србије, а такође је и онда као и сада била активна у много већој мери деловање регионалних привредних комора.

У трипартитним телима МОР-а дуги низ година од тренутка њене ратификације Конвенције 87, па до демократских промена које су се у Србији десиле крајем деведесетих и почетком двехиљадите године, питање заступања и представљања послодаваца, њихово представљања и заштите интереса послодаваца у органима и телима МОР-а, обављала је Привредна комора Србије.

Привредна комора Србије је опредељивала свог делегата представника који је активно учествовоао у раду Генералне конференције представника земаља чланица.

Овакво решење било је присутно и у великом броју земаља у окружењу тачније у великом броју земаља тзв. Источног блока у којима су

послодавце у раду трипартитних тела МОР-а представљали представници привредних комора тих земаља попут Пољске, Чехословачке, Бугарске, Румуније, Мађарске, СРЈ и др.

С обзиром да је био не мали број држава које су имале овако усвојено решење, а те земље су у свом деловању, посматрано са аспекта принципа МОРа, првенствено имале за циљ и подизање опште запослености, искорењивање беде и сиромаштва, настојале су да омогуће друштвени напредак, пристојну и одрживу егзистенцију радника и пре свега омогућавале су прихватљив минимум права синдиката и синдикалних представника, па стога и тела, комитети и органи МОР-а нису правили посебан "проблем" у остваривању заштите права послодаваца које је обављана од стране легитимних државних Привредних комора.

Историјски посматрано социјалистичке земље Источног блока као и земље које су припадале покрету Несврстаних, попут СФРЈ, односно СРЈ свакако су се залагале за принципе који представљају основне стандарде рада и то искорењивање принудног рада, укидање дечијег рада и заштита деце и омладине, подстицале су политику запошљавања, сигурност запослења, поштовани су принципи ограниченог радног времена, материнске заштите и развијање социјалне заштите и свакако слободу синдикалног организовања па се, сагласно томе, може рећи да су најважнији, фундаментални стандарди МОР-а у том историјском периоду били и испоштовани.

Формирана послодавачка организација УПС је заједно са репрезентативним синдикатима активно учествовоала у изради Закона о раду из 2005. године, а пре тога је у духу демократских промена које су се у Србији десиле почетком 2000. године, активно учествовала у формирању првог Социјално економског савета, који је по подршци иницијативи Владе конституисан 2000. године, а потписник испред Владе Србије је био пок. Зоран Ђинђић.

Тадашња државна власт, је била свесна да је велики број важећих закона био у нескалду са усвојеним политичким променама, али је постепено, прво кроз промену бројних закона, а потом и самог Устава 2006. године, стварали су се услови за прихватање извесних демократских института који су у западним земљама били препознати као носиоци друштваених промена, па је тако у крерању демократских промена и у Србији имао велики утицај читав низ невладиних организација, као и почетком двехиљадите године, јака синдикална и послодавачка сцена, допринели су промени политичког и друштвеног миљеа како је уследило.

Деловање Уније послодаваца Србије

Унија послодаваца Србије је невладина и нестранацка организација послодаваца која штити и заступа интересе послодаваца у Републици Србији. Унија је основана 1994. године од стране власника приватних компанија као удружење привредних субјеката – послодаваца са основним циљем заштите интереса приватног капитала. Данас је Унија послодаваца Србије најбројније послодавачко удружење у Републици Србији са 2036 појединачних чланова (директно учлањених компанија) и 115 колективних чланова са 51 234 привредних субјеката (а чине их територијална и гранска удружења малих, средњих и великих предузећа и предузетника).

Унија послодаваца Србије је као послодавацка организација једини представник привреде Републике Србије у:

- Медународној организацији послодаваца (IOE)
- Организацији послодаваца Европске уније BUSINESSEUROPE
- Организацији послодаваца региона Црног и Каспијског мора
- Удружењу послодаваца јадранске регије (CEPOJAR)

Компаније окупљене у Унији послодаваца Србије организоване су по секторима (гранама) или по територијалном принципу (на нивоу града, општине, регионално). Улога сектора је да заступа интересе привредних субјеката у одређеној привредној грани као и да врши закључивање посебних колективних уговора . Сектори имају своје статуте који су у складу са статутом кровне организације – Уније послодаваца Србије и сваки сектор самостално доноси одлуке из домена своје делатности и привредне гране или покреће одређену активност везану за услове привређивања те привредне гране.

Територијалне организације оснивајуУПС а формирају се у циљу бољег организовања послодаваца на нивоу градова, општина, округа и регија и заступања њихових интереса на нивоу локалних самоуправа као и ради конституисања локалних социјално еконосмких савета.

Деловање Уније послодаваца према чланству огледа се у могућности за институционално деловање на заштити интереса привреде, лобирању и легитимном захтеву Влади за омогућавање развојног привредног амбијента, утицај на доношење закона и других прописа у области привреде и учешће у закључивању колективних уговора са репрезентативним синдикатима у Републици.

Услуге које стручне службе Уније пружају својим члановима садржане су у различитим врстама правне помоћи, сталне економске и

правне информације од важности за пословање привредних субјеката, програми едукације, тренинга и усавршавања менаџера, правна и техничка помоћ у процесу колективног преговарања, заштита интереса чланова УПС пред инспекцијама и судским органима, посредовање са инспекцијским службама и надлежним институцијама и др.

Закључак

На међународном нивоу удужења послодаваца представљају значајну пословну мрежу кроз коју врше међусобну размену података, усвајањем ставова и смерница, и организовано на светском нивоу захтевају уједначавање услова привређивања, развој конкурентности и оснаживања тржишне економије као основног циља послодавачког деловања. Ове организације учествују у креирању светске политике и врше залагање на глобалном нивоу за питања која имају суштински значај за пословање широм света, а то је уређење услова рада, радног времена, плаћеног одсуства, плаћеног прековременог рада, рада ноћу и свих питања која доприносе подизању опште запослености на виши ниво од послтојећег.

У садашњим условима послодавачка удружења широм света и европе анализирају утицај светске економске кризе на даљи развој пословања на глобалном нивоу, предлажу најрационалније мере за превазилажење светске кризе и преносе своја искуства и својим чланицама предлажу ефикасне мере које предстаљају најбољи пут за конкретан опоравак привреде. Захваљујући свом искуству и међусобној повезаности предлажу мере, које могу да омогуће превазилажење застоја у пословању и постепени опоравак, односно наставак пословања у измењеним привреним условима.

Кроз успостављене мреже послодавачке организације врше консолидацију ставова и креирању јединствену политику на глобалном нивоу пословања у представљању послодавачких интереса, и врше непрекидно залагање за даљи развој и напредак друштва уз уважавање интереса и других социјалних партнера- владе и синдиката за рад општег добра заједнице.

Удружења послодаваца и на националном нивоу врше значајан утицај на развој привреде и креирање пословног амбијента својих држава, снажно лобирајући за усвајање закона и регулативе која олакшава њихово пословање и омогућава развој привреде.

Литература

1. Конвенција Међународне организације рада бр. 87
2. Боривоје Шундерић - Радно право
2. Лубарда Б. - Европско радно право
3. Зоран Стојиљковић, Зоран Ристич и Бранислав Јовановић- Социјални дијалог, (Београд 2010)

Nataša Zavođa, Serbian Employer Union

THE ROLE AND IMPORTANCE OF EMPLOYER ORGANISATION IN EU AND THE REGION COUNTRIES

Summary

The legal basis for the formation of employer's organizations according to the Conventions and recommendations of the ILO and the basic goals of the International Employers Organization. The influence of employer's organizations on labor legislation and the role of employer's organizations in collective bargaining. The formation of the associations (unions) of the employers on the international and regional levels.

***Key words**: Employer Organizations, International Organization of Employers, collective bargaining, ILO.*