

POSEBNA ZAŠTITA DECE I ŽENA U RADNOM ODNOSU – OPŠTI OSVRT²

Apstrakt: Posebna zaštita dece i žena predstavlja važan institut u radnom pravu i čini se neophodan, s obzirom na to da se radi o posebno osetljivim kategorijama. To su kategorije koje su zbog ličnih svojstava vulnerabilne, odnosno osetljive, izložene nejednakom tretmanu zato je posebna zaštita ovoj kategoriji preko potrebna. Bez instituta posebne zaštite ove kategorije bi ostale na marginama radnog odnosa, bile bi izopštene iz radnog prava, što pojačava potrebu za intenzivnijim izučavanjem položaja ovih kategorija.

Ključne reči: posebna zaštita, diskriminacija, afirmativne mere, deca i žene na radu.

1. Uvodne reči

Pored opšte zaštite, u okviru radnog prava postoji institut posebne zaštite koji je rezervisan za određene kategorije. Te kategorije se u literaturi nazivaju vulnerabilnim, osetljivim, jer se smatra da je ovakav vid zaštite neophodan, kako ove kategorije ne bi bile izopštene iz radnih odnosa. Instituti u okviru posebne zaštite izuzetno su značajni ne samo u svetlu radnopravnih odnosa, već i u smislu društvene inkluzije, pogotovu kada su pojedine kategorije zaposlenih u pitanju, kao osobe sa invaliditetom (Rajić, Čalić, 2023a). Ne treba zaboraviti važnost postojanja afirmativnih mera, kao mera za uspostavljanje ravnopravnosti onih grupa zaposlenih odnosno kandidata za zaposlenje koji imaju nejednaki položaj u odnosu na ostale zaposlene i kandidate za zaposlenje (Kostić, 2023, 322; Molović, 2023, 551-565). Međutim, i pored pomenitih instituta, slažemo se sa onim autorima koji ukazuju da određeni uslovi rada mogu formirati vulnerabilne kategorije u radnom odnosu, zbog ograničenog obima zaštite, te da

¹ Naučni saradnik u Institutu za uporedno pravo u Beogradu, mail: *j.rajić@iup.rs*.

² Rad je nastao kao rezultat naučnoistraživačkog rada Instituta za uporedno pravo koji finansira Ministarstvo nauke, tehnološkog razvoja i inovacija Republike Srbije prema Ugovoru o realizaciji i finansiranju naučnoistraživačkog rada NIO u 2023. godini (evidencioni broj: 451-03-47/2023-01/200049 od 3. 2. 2023).

su dostojanstveni uslovi rada i sigurnost zaposlenja još uvek ideali kojima treba težiti (Reljanović, Misailović, 2022, 457).

Ustav Republike Srbije predviđa posebnu zaštitu za određene kategorije, tačnije „ženama, omladini i invalidima omogućuje se posebna zaštita na radu i posebni uslovi rada, u skladu sa zakonom.” (Ustav RS, čl.60) Zakonska razrada ovog načela učinjena je najpre Zakonom o radu, koji predviđa posebne uslove rada za maloeltnike koji su radno angažovani, žene u smislu rodne ravnopravnosti, kao i za osobe za invaliditetom. Tu svakako ne treba izostaviti posebnu zaštitu zaposlenih sa porodičnim dužnostima, premda ova kategorija nije posebno izdvojena u okviru ovog propisa.

S obzirom na to da posebna zaštita koja se pruža ženama i deci u radnom pravu zahteva veći broj stranica od jednog naučnog rada, u ovom radu će biti dat opšti osvrt na posebnu zaštitu ovih kategorija, uz hipotezu da je posebna zaštita ovih kategorija u uzročnoj vezi sa problemom diskriminacije, te da nepostojanje efikasnih mehanizama za primenu posebne zaštite stvara mogućnost za diskriminatorno postupanje.

2. Posebna zaštita žena na radu i u vezi sa radom

Posebna zaštita žena na radu složen je institut, jer se ova vrsta zaštite može posmatrati dvostruko: iz ugla rodne ravnopravnosti, kao i iz ugla zaposlene sa porodičnim dužnostima. U ovom radu, opšti osvrt će biti dat na posebnu zaštitu žena koja joj se pruža iz ugla rodne ravnopravnosti.

Pravno regulisanje posebne zaštite žena zaokupira pažnju pravnika izlaskom žene na tržište rada. Borba za emancipaciju žena prešla je dug put, počev od prestanka radnog odnosa stupanjem u brak (Lubarda, 2012, 128), preko saglasnosti supruga za zasnivanje radnog odnosa (Blanpain, 2012, 153), do slobodnog odabira zanimanja i poslodavca. Na tom puta žene se suočavaju sa preprekama poput diskriminacije, uspostavljanja balansa između porodičnog i profesionalnog života, ne dostatka podrške (Avdelidou-Fischer, 2011, 220). Ipak, čini da najveći problem predstavlja podela rodni uloga muškaraca i žena, koja je zasnovana na stereotipima, a koja podrazumeva jedinstvenu ulogu žene u odgajanju dece, te odustankom od posla radi potpunog posvećivanja porodičnom životu. To dalje implicira nepostojanje porodičnih obaveza između muškaraca i žena, što neretko rezultira povlačenjem sa tržišta rada, iz preduzetničkih voda, kao i rad sa nepunim radnim vremenom, što znači manju zaradu. S druge strane, žene koje uspeju da uspostave toliko željeni balans između porodičnih i profesionalnih dužnosti, suočavaju se sa diskriminaciju prilikom zasnivanja, napredovanje i prestanka radnog odnosa. Često zaboravljena faza u zasnivanju radnog odnosa, javno oglašavanje dostupnih radnih mesta, neretko predstavlja mesto za kršenje principa jednakog

tretmana muškaraca i žena. Dakle, na samom početku ovog procesa, nužno je da ovakvo oglašavanje bude polno neutralno od strane nacionalnog tela za zapošljavanje (Kovačević, 2021, 1067). Nadalje, nejednak položaj muškaraca i žena vidljiv je već na početku radnog procesa, u procesu selekcije kandidata, s obzirom na to da su žene neretko upitane za porodično stanje i planiranje dece, inače zabranjenih pitanja u smislu radnopravnih propisa, gde odgovori na postavljena pitanja direktnu utiču na poslodavca prilikom izbora kandidata za zaposlenje (Urdarević, Bardaš, Sekulović, Jorgić Đokić, Reljanović, Marković, Nikolić, 2019, 34)³ Diskriminacija je vidljiva i na polju napredovanja na radu, s obzirom na to da se ženama ne pružaju jednake šanse da napreduju, samim tim da budu jednako plaćene za isti rad sa muškim kolegama (Rajić, Čalić, 2023b, 976-995). Pomena radi, jaz između zarada je sve prisutan i na nivou Evropske unije iznosi 16% (The gender pay gap situation in the EU). Stereotipi i ovde igraju važnu ulogu, te su liderske osobine pripisuju muškarcima, pa je ženama utoliko teže da dobiju priliku za rad na rukovodećim mestima (Meyerson, Fletcher, 2000, 129). S tim u vezi, neizostavna je pomena fenomen staklenog plafona ("glass ceiling"), kao nevidljivih barijera za napredovanja žena poput stakla, ali istovremeno snažnih koje ima dozvoljavaju da napreduju, ali samo do određenog nivoa. Drugačije tretiranje muškaraca i žena vidljivo je i prilikom prestanka radnog odnosa. Doduše, ovde je drugačije tretiranje po osnovu pola isprepletano sa fertilnom ulogom žene, pa se pored pružanja šansi za ostanak na poslu muškarcima kojima se pripisuju određene osobine zbog stereotipa prilikom utvrđivanja viška zaposlenih, ovde ima na umu potreba da se žena zaštititi zbog trudnoće. Tako se razlikuju pravni sistemi u kojima je trudnoća zabranjeni otkazni razlog, što znači da zaposlena neće moći da bude otpuštena samo zato što je u drugom stanju ili se pak formira svojevrsni zaštitni period pa je nemoguće otpustiti trudnicu za vreme trudnoće, bez obzira na postojanje razloga za otkaz.

3. Pravni okvir od značaja za posebnu zaštitu žena na radu

3.1. Standardi Organizacije ujedinjenih nacija

3.1.1. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Univerzalna deklaracija smatra se „prvim katalogom ljudskih prava” (Krstić, 2018, 46), koja proklamuje jednakosti svih „u dostojanstvu i pravima”, što

³ Da ovakva vrste diskriminacije nije teorijska, govore i podaci za 2019. godinu, kada je 52,9% kandidata ženskog pola prijavilo diskriminaciju upravo prilikom razgovora za posao.

se smatra naročito bitnim uzimajući u obzir da do donošenja Deklaracije nije bilo jasno izdvojeno i opšteprihvaćeno načelo zabrane diskriminacije. Dakle, sva prava koja se garantuju, uživaju se bez obzira na lični osnov, s tim što Deklaracija uvodi pravni standard „drugih okolnosti”, što daje mogućnost da se zaštita od diskriminacije omogući po drugom osnovu koji nije izričito naveden, što profesorka Krstić, na primer, smatra posebno važnim s obzirom na to da se u trenutku donošenja Deklaracije spominje mali broj ličnih osnova (Krstić, 2018, 46). Ukazuje je se na proaktivan pristup u Deklaraciji, jer se kažnjava i podsticanje na diskriminaciju (Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, čl.7), što je od značaja za položaj žena.

3.1.2 Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Ovaj dokument nalaže državama potpisnicama da „obezbede jednako pravo ljudi i žena na uživanje svih političkih i građanskih prava utvrđenih u Paktu.” Kako se ispravo zaključuje u teoriji, jednakost u uživanju prava proteže se do granica građanskih i političkih prava (Krstić, 2018, 47). Slično kao i u Univerzalnoj deklaraciji, i u Paktu se koristi pravni standard „drugih okolnosti”, što omogućava zaštitu i drugim osnovima koji nisu jasno proklamovani. Ipak, profesorka Krstić naglašava da je ovaj član autonoman, za razliku od onog sadržanog u Univerzalnoj deklaraciji, te se odnosi ne samo na prava koja su sadržana u Paktu, već i na ona koja su proklamovana nacionalnim pravom (Krstić, 2018, 47). Ovakav način normiranja je pohvalan, uzimajući u obzir širok spektar prava u odnosu na koje se pruža zaštita.

3.1.3 Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Pakt sadrži obavezu za države ugovornice „jednako pravo muškaraca i žena na uživanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava, a koja su pobrojane u Paktu” Slično Paktu o građanskim i političkim pravima, i ovaj Pakt utvrđuje zabranu diskriminacije po osnovima koji su predviđeni u Paktu, ali ostavlja prostor da se ova zaštita proširi i na one osnove koji nisu uzričito predviđeni, uz pomoć standarda „drugih okolnosti”. Shodno tumačenju Komiteta za ekonomska, socijalna i kulturna prava, ovakva odredba za države ugovornice podrazumeva obavezu da zakoni i podzakonski akti koji se donose moraju biti takvi da omoguće jednako uživanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava za muškarce i žene, a isti princip mora biti ispoštovan i prilikom primene tih akata.

3.1.4 Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena

Ovaj dokument predstavlja jedan od najvažnijih dokumenata u domenu zaštite prava žena jer predstavlja sveobuhvatan dokument po pitanju prava žena, a prihvaćen je od strane velikog broja država (Krstić, 2019, 135). Ne samo da predviđa zabranu diskriminacije, princip ravnopravnosti i afirmativne mere, specifičnost donošenja ovog dokumenta je u ustanovljavanju posebnog, Komiteta za eliminaciju svih oblika diskriminacije prema ženama (CEDAW), koji se stara o primeni Konvencije (Krstić, 2019, 138). Profesorka Krstić primećuje „asimetričan pristup” u pogledu principa zabrane diskriminacije, s obzirom na to da se ovakvom proklamacijom štite samo žene (Krstić, 2018, 70). Konvencija garantuje jednakost šansi za žene u obrazovanju (Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena), tako i jednakost šansi u pristupu zapošljavanju (Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, čl. 11). Kako je tekst Konvencije u potpunosti okrenut zaštiti prema ženama, ne iznenađuju ni odredbe koje su posvećene unapređenju položaja žena na selu, a tiču se pre svega pristupu sistemu zdravstvene i socijalne zaštite (Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, čl. 14). Na kraju, valja naglasiti ono što ističe i profesorka Krstić, da je ovom Konvencijom obuhvaćen i rod, kao zaštićeno svojstvo, što je posebno važno u razumevanju i formiranju rodni uloga u društvu (Krstić, 2018, 71).

3.2. Standardi Međunarodne organizacije rada

3.2.1 Konvencija br. 111 o o diskriminaciji u zapošljavanju i zanimanju

Kada istražujemo posebnu zaštitu koja se pruža ženama, ne možemo a da ne spomenemo standarde koji su formulisani u okviru Međunarodne organizacije rada, koji su, s jedne strane imali cilj da uspostave jednakost u tretmanu, a da sa druge, uspostave promociju jednakosti u mogućnostima (Valtikos, 1979, 104). Pored toga što Konvencija zabranjuje diskriminaciju po različitim osnovama koje može imati kao posledicu narušavanje jednakog tretmana u zapošljavanju i zanimanju (Konvencija br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja), države koje ratifikuju Konvenciju, moći će da proklamuje i posebne oblike diskriminatornog ponašanja u konsultaciji sa predstavnicima poslodavaca i sindikata (Konvencija br. 111, čl.1). Time podstiče socijalni dijalog, što smatramo važnim u dostizanju zabrane diskriminacije u procesu zapošljavanja. Tu je naravno i mogućnost države da ustanovi posebne mere, odnosno da „ustanove posebne mere zaštite ili pomoći, predviđene u drugim konvencijama ili preporukama koje je usvojila Međunarodna organiza-

cija rada, što se ne smatra diskriminacijom.” (Konvencija br. 111, čl.5). I pored velikog broja ratifikacija, izostaje primena ove Konvencije. Valtikos smatra da je diskriminacije po osnovu pola toliko zastupljena da to predstavlja barieru da se ovaj dokument zaista i primeni (Valtikos, 1979, 106), dok drugi autori zaključuju da cilj ove Konvencije jeste usvajanje posebne metodologije i mehanizama u borbi protiv diskriminacije, a da su kapaciteti iskorenjivanja iste ograničeni (Laci, Maxhelaku, Rusi, 2017, 69).

3.2.1.1. Konvencija br. 100 o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage

Iako je Međunarodna organizacija rada donela niz konvencija važnih za položaj žena, naučni rad sa ovakvom tematikom dozvoljava još razmatranje konvencije koja u osnovi predstavlja razradu principa jednakog plaćanja muškaraca i žena za rad iste vrednosti. Isti princip je proklamovan u Ustavu ove organizacije prilikom osnivanja, a svoje mesto zbog važnosti zauzeo je i u Preambuli pomenutog ustava (Valtikos, 1979, 174). Kako države imaju obavezu da primenjuju i promovišu ovo načelo, te da ustanove efikasne mehanizme za primenu, najviše neodumica za države potpisnice predstavlja upravo shvatanje šta predstavlja rad jednake vrednosti (Opširnije: Rajić Čalić, 2023a, 198-207). S obzirom na to da je ovo pitanje od diskusije za pravnu teoriju, Valtikos, s pravom, upozorava na ograničeni domašaj ove Konvencije, tim pre što države određivanje zarade zaposlenih smatraju privatnom sferom u kojima im nije dozvoljeno mešanje (Valtikos, 1979, 177). Ipak, Konvencija nije nedorečena, i iako ne definiše rad jednake vrednosti, upućuje države koje ratifikuju konvenciju kako tumačiti jednakost u nagrađivanju, tako što daje smernice da nagrađivanje treba razumeti kao zaradu, novčanu ili nenovčanu korist u vezi sa radom (Konvencija MOR br. 100 o jednakosti nagrađivanja, čl.1). Navedene smernice nisu bez značaja, te ih smatramo nezanemarljivim uputstvom za države koje ratifikuju ovu Konvenciju a koje moraju da se staraju da se osigura primena ovog principa i spreči diskriminacija između polova. S druge strane, Konvencijom se predlaže koncept evaluacije poslova, koje smatramo manje značajnim s obzirom na to da se sam način evaluacije poslova prepušta državama koje ratifikuju konvenciju (Laci, Maxhelaku, Rusi, 2017, 70). Međutim, objektivna procena posla jeste od velike važnosti, ako uzmemo u obzir činjenicu da se predviđa da se neće smatrati diskriminacijom određivanje različitih naknada ako proizlaze iz objektivne procene posla (Konvencija MOR br. 100 o jednakosti nagrađivanja, čl.3). Potrebu da se izvrši objektivna procena posla posebno potcrtavaju autori u teoriji, smatrajući da samo tako može biti primenjen princip jednakog nagrađivanja u praksi (Laci, Maxhelaku, Rusi, 2017, 70).

4. Posebna zaštita dece na radu i u vezi sa radom

Kada je posebna zaštita dece na radu i u vezi sa radom u pitanju, profesor Jovanović ukazuje na to da ova kategorija tradicionalno zavređuje posebnu zaštitu na radu (Jovanović P., 2020a, 43). Time se uspostavlja ideja o tome da su mladi nosioci određenih prava na zaštitu, stavljajući u drugi plan činjenicu da su oni i objekat istih prava (European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, 17). Kako je spomenuto, kategorije kojima se pruža posebna zaštita raznorodne, ali je svima njima zajednička ranjivost koja u velikoj meri dolazi do izražaja u radnom pravu. Tako je i sa mladima koji su radno angažovani. Ta ranjivost je višestruka. S jedne strane, ta ranjivost se ogleda u nemogućnosti ove kategorije da prepozna rizike koje sa sobom novi određena vrsta posla, kao i opasnost kojoj mogu biti izloženi radeći određenu vrstu posla (Jovanović P., 2020a, 43). Tome treba pridodati činjenicu da se mladi nalaze u procesu psihofizičkog razvoja, te ih određeni uslovi rada ih mogu učiniti osetljivijim, odnosno uticati štetno na njihovo zdravlje (Rajić Čalić, 2023, 69). S druge strane, kako je moguće uključivanje u radne odnose mladih koji se nalaze u okviru sistema obaveznog osiguranja, radno angažovanje može imati nepovoljne posledice po školovanje (Jovanović P., 2020a, 43). Zato se slažemo sa onim autorima koji ukazuju na višestruku ranjivost ove kategorije, počev od njihovog uzrasta, neiskustva, obrazovanja, kao i nerazvijenog psihofizičkog razvoja (Jovanović P., 2020b, 5). Dakle, jasna je potreba za posebnom zaštitom ove kategorije. Ipak, valja uzeti u obzir ukazivanja profesorke Kovačević, da pružanje posebne zaštite ovoj kategoriji skopčano da pogoršanjem položaja ove kategorije, što se ogleda u povećanju broja dece u sivoj ekonomiji, umesto u regulisanoj, upravo zbog posebnih uslova za rad koji se postavljaju poslodavcima za zapošljavanje ove kategorije (Kovačević, 2021, 536-537).

U uporednom pravu nailazimo na stavove da posebna zaštita mladih treba da počiva na dvostrukim osnovama (Hajdu, 2015, 220). Tako, jedan aspekt posebne zaštite mladih jeste u normiranju uslova u kojima rade, što uslovljava zabranu rada u onim uslovima koji mogu štetiti mladima. Drugi se odnosni na zabranu diskriminacije, te uspostavljanja principa jednakosti u radnom pravu.

4.1. (Ne)Dozvoljeni rad dece

Kada istražujemo temu posebne zaštite dece, ne može a da se ne osvrnemo na dečiji rad, koji je usko povezan sa ovom zaštitom. U tom smislu, možemo se složiti sa profesorom Jovanovićem da je posebna zaštita dece u radnom pravu specifična, jedinstvena i drugačija od posebne zaštite drugih kategorija jer ima dvostruki cilj, da se kroz zaštitu njihovog nerazvijenog prihičkog i fizičkog sta-

nja oni pripreme za ulazak na tržište rada i to uz pomoć posebnih uslova rada (Jovanović P., 2020a, 44). To svakako potvrđuje prethodno pomenuti zaključak da je posebna zaštita u odnosu na svaku od ovih kategorija drugačija.

Kada se, pak, radi o dečijem radu (Više: Rajić Čalić, 2023a, 101-106), valja razlikovati dečiji rad koji je međunarodnim aktima i propisima domaćeg prava zabranjen i rad dece koji je dozvoljen. U srpskom pravu još uvek ne postoji jezičko razlikovanje ovih pojmova, ali je za diferencijaciju pogodan termin koji postoji na engleskom. Tako, *child work* označava rad dece koji ne samo da nije zabranjen, već je poželjan u kontekstu sticanja radnih navika, socijalizacije (Combating child labour: A handbook for labour inspectors, 2002, 12). Dečiji rad koji je zabranjen međunarodnim aktima i normama domaćeg zakonodavstva jeste onaj koji je štetan za razvoj dece, za njihovo obrazovanje i zdravlje. Za takav rad koristi se izraz *child labour*, koji međunarodna organizacija definiše kao destruktivan rad koji utiče na dečije detinjstvo, dostojanstvo, psihičkih i fizički razvoj (International Labour Office, What is Child Labour?, 2012), „povređuje, iskorišćava i eksploatiše dete i lišava ga obrazovanja.” (Tackling hazardous child labour in agriculture, Guidance on policy and practice, International Labour Organization, 34). Takav rad predstavlja najgori oblik angažovanja dece koji nepovratno deluje na njihov razvoj, zdravlje, dostojanstvo, kao i obrazovanje. Uz to, takav rad obavljaju deca sa malo godina, što dodatno loše utiče na njihov psihofizički razvoj. Autori navode raznovrsne uzroke dečijeg rada, počev od neefikasnih pravnih normi i inspekcije rada (Jovanović V., 2016, 17), preko ekonomskih razloga, a ima i autora koji, po uzoru na uporedno pravo, izdvajaju nekoliko faktora koji su međusobno povezani, a koji utiču na postojanje ovog fenomena: siromaštvo, obrazovanje, nezaposlenost i porodica (Vujović, 2016, 3). Ni danas dečiji rad nije iskorenjen. Međunarodna organizacija rada, kao organizacija koja je najviše pažnje posvetila rešavanju ovog problema kroz donošenje konvencija i preporuka, objavila je da je danas u svetu zastupljeno preko 150.000.000 dece u radu koji se može klasifikovati kao dečiji rad, što čini svako deseto dete na planeti (Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour organization, 18). U tom smislu se čine iluzornim predlozi za ukidanje dečijeg rada koji su navedeni u jednoj od poslednjih publikacija ove organizacije da se dečiji rad iskoreni do 2025. godine.

Profesor Jovanović ovoj klasifikaciji dodaje i „nepoželjan rad dece”, podrazumevajući pod tim rad dece u porodičnim domaćinstvima, tačnije rad na njivama i oko okućnica (Jovanović P, 2020b, 8). Međutim, profesor ovde isključuje mogućnost kvalifikacije ovakvog posla kao štetnog, jer se vrši pod nadzorom roditelja, privremen je pa ne šteti obavezama u vezi sa obrazovanjem i obuhvata poslove za koje se smatra da ne opterećuju dece u takvoj meri da se može kvalifikovati kao štetan rad.

U kontekstu svega pomenutog, važno je spoznati različite oblike rada dece. To posebno važi za štetne oblike dečijeg radnog angažovanja koji se mogu klasifikovati kao dečiji rad. Sve to sa ciljem da bi se shvatio značaj posebne zaštite dece, koju treba upravo dovesti u kontekst sa dečijim radom, jer se, između ostalog, mora omogućiti zdrav i bezbedan rad dece, imajući na umu da je deci sa navršениh 15 godina omogućeno pravo na rad. Takvi uslovi rada ne samo da su prioritet, već je nužno decu zaštititi od onih uslova koji mogu biti okarakterisani kao dečiji rad.

4.2. Pravni okvir od značaja za posebnu zaštitu dece na radu

4.2.1. Standardi Organizacije ujedinjenih nacija

4.2.1.1. Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima

Organizacija Ujedinjenih nacija jedna je od organizacija koja je doprinela zaštiti rada dece. Prvi od tih koraka bilo je donošenje Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima. Ovim „katalogom” ljudskih prava nisu izostala ni prava deteta, pre svega pravo na život (Univerzalna deklaracija, čl. 3), kao i zabrana ropstva (Univerzalna deklaracija, čl. 4). U kontekstu svega rečenog u vezi sa dečijim radom, od posebnog značaja je ona odredba koja se tiče prava na obrazovanje (Univerzalna deklaracija, čl. 26), a ističe se i značaj odredbe o jednakosti svih prava za sve bez diskriminacije (Prava deteta u međunarodnim dokumentima, 2011, 45).

4.2.1.2. Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Iako je Pakt posvećen građanskim i političkim aktima, dokument je značajan i za zaštitu prava deteta, a Vučković Šahović ističe da je ovim ustvari napravljena uvertira za regulisanje građanskih prava deteta u Konvenciji o pravima deteta (Vučković Šahović, 2001, 33). U kontekstu posebne zaštite dece i dečijeg rada, značajna je odredba ovog Pakta koja se odnosi na zabranu prinudnog rada, a tu je i zaštita svakog deteta bez obzira na pol, jezik, rasu i veroispovest (Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, čl. 24).

4.2.1.3. Međunarodni pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima

Pakt promoviše važnost porodice i potrebe da se deca zaštite unutar društva bez diskriminacije (Prava deteta u međunarodnim dokumentima, 2011, 64), dok je posebna važnost posvećena zaštiti dece od dečijeg rada (Reljanović, 2008,

91). Takvu proklamaciju razrađuje Komitet za ekonomska, socijalna i kulturna prava u jednom od svojih komentara, potcrtavajući posebnu zaštitu koju uživaju deca na radu i zabranu od diskriminacije (General comment no.23 on the right to just and favourable conditions of work). Posebna zaštita treba da bude posvećena zaštiti od prinudnog rada, te da zakonodavstva treba da urade više na određivanju minimalnih godina za za stupanje na rad, pa se posebna pažnja mora posvetiti prilikom zasnivanja radnog odnosa dece prvi put kada to nacionalni zakon dozvoljava (General comment on the right to work).

4.2.1.4. Konvencija o pravima deteta

Najvažniji dokument donet u okviru Ujedinjenih nacija posvećen pravima deteta krajem prošlog veka, koja je prepoznala decu kao osetljivu kategoriju, te da je nužno obezbediti im određena prava (Vučković Šahović, Petrušić, 2016, 46). Važnost Konvencije je posebna ako imamo na umu da je cilj donošenja da se ograniči dečiji rad, koji je prepoznat kao fenomen koji postoji u industrijskim zemljama, što ističu autori (Reljanović, 2008, 91). Pored prava na život, ime, državljanstvo, da sazna ko su mu roditelji, posebno treba prepoznati značaj odredbe koja proklamuje pravo na obrazovanje (Konvencija o pravima deteta, čl. 5-28). Konvencijom se posebno zabranjuje ekonomsko iskorišćavanje deteta, kao svaki rad koji može štetiti na bilo koji način detetu (Konvencija o pravima deteta, čl. 32). S obzirom da ne propisuje konkretnije norme za sprovođenje ovog cilja, ima autora koji smatraju da Konvencija nije imala kapacitet da iskoreni već samo da ograniči dečiji rad, a imajući u vidu široka diskreciona ovlašćenja nacionalnih zakonodavstava (Reljanović, 2008, 93). Time je na neki način zaokružen korpus prava deteta u okviru organizacije Ujedinjenih nacija, čime se svakako dao doprinos razvoju posebne zaštite dece i njihovih prava.

4.2.2. Delatnost Međunarodne organizacije rada

Organizacija koja je nastala nakon Drugog svetskog rata izvršila je nemerljiv uticaj na nacionalna zakonodavstva kada su standardi pod kojima rade deca u pitanju. Iako su standardi u okviru ove organizacije počeli da se formiraju tek nakon rata, Ustavom Međunarodne organizacije rada postavljeni su osnovni postulati u zaštiti dece: oni se najpre odnose na obavezu regulisanja minimalnih godina za zasnivanje radnog odnosa, uz ograničenje noćnog rada i obaveze uvođenja zdravstvenih pregleda pre zasnivanja radnog odnosa (Valtikos, 1979, 181). U tom smislu, donete su konvencije koje su upravo imale za cilj da ograniče rad dece koja nemaju određeni broj godina, počev industrije, pomorskog rada i poljoprivrede do neindustrijskog sektora što je sve rezultiralo donošenjem sveo-

buhvatne Konvencije br. 138 o minimalnim godinama za zasnivanje radnog odnosa. Profesorka Kovačević zaključuje da je ovom Konvencijom proklamovan opšti princip o minimalnom uzrastu za zasnivanje radnog odnosa, čime je uspostavljena svojevrsna brana dečijem radu (Kovačević, 2021, 546-547). Za države koje su ratifikovale Konvenciju formirana je obaveza da uspostave minimalnu granicu za zasnivanje radnog odnosa, koja ne može biti niža od 15 godina, odnosno da „država ugovornica da odredi minimalni uzrast za prijem u radni odnos ili na rad, na njenoj teritoriji ili prevoznim sredstvima registrovanim” (Konvencija br.138, čl.2). Time iz korpusa zaštita izlaze mladi koji rade van radnog odnosa, na šta se ukazuje u domaćoj teoriji (Kovačević, 2021, 548). Konvencija br. 138 napravila je dobar put za donošenje druge značajne konvencije u okviru ove organizacije a koja se tiče posebne zaštite dece. Radi se o Konvenciji br. 182 o najgorim oblicima dečijeg rada. Autori naglašavaju da je ova Konvencija ustvari konkretan korak ka ukidanju dečijeg rada (Ebert, 2018, 1167), premda postoje oprečna stanovišta o značaju ovog dokumenta jer ne razlikuje prihvaćen od zabranjenog rada dece, čime se poništava sociološki prihvatljiv rad dece (La Hovary, 2018, 1126-1127). Konvencijom se daje ekstezivnija definicija deteta, kao osobe mlađe od 18 godina, a definišu se najgori oblici dečijeg rada u koje spadaju ropstvo, prodaja i krijumčarenje dece, korišćenje, nabavljanje ili korišćenje deteta radi prostitucije, korišćenje, nabavljanje ili korišćenje deteta za nedozvoljene aktivnosti, naročito za proizvodnju i krijumčarenje droge, a dečijim radom se smatra i svaki rad koji je po svojoj prirodi ili okolnostima štetan po zdravlje, bezbednost i moral dece (Konvencija o najgorim oblicima dečijeg rada br. 182, čl.3). Poslednje navedeno predstavlja pravni standard što omogućava državama ugovornicama širok spektar mogućnosti kvalifikovanja nekog činjeničnog stanja kao dečijeg rada. S tim u vezi, od država potpisnica se očekuje da sastave listu poslova koji su opasni za rad dece, te revidiraju je s vremena na vreme, uz konsultaciju sa socijalnim partnerima (Ebert, 2018, 1170).

Na kraju, dužina jednog naučnog rada dozvoljava spominjanje i Konvencije br. 29 o prinudnom radu. Konvencijom se najpre definiše prinudni rad kao „svakog rada ili usluge koji se od neke osobe zahteva pod pretnjom bilo kakve kazne i na koji ta osoba nije dobrovoljno pristala” (Konvencija br. 29 MOR, čl.2), što je predstavljalo svojevrsnu prekretnicu u suzbijanju ovakve vrste rada, jer je nedostajalo jasno definisanje do donošenja ove Konvencije. Ipak, Konvencija nije zavredila značaj kakav se očekivalo jer je doneta tridesetih godina prošlog veka sa ciljem da se prestane sa korišćenjem prinudnog rada iz doba kolonijalizma u nerazvijenim zemljama, gde prinudni rad nije imao otvorenu osudu (Kovačević, 2021, 196).

4.2.3. Standardi Evropske unije

Boljem radnopravnom položaju dece svakako su doprinele i direktive donete u okviru Evropske unije, a za neke od njih se tvrdi da predstavlja jedan od najvažnijih dokumenata u regulisanju položaja mladih u radnom odnosu (Jovanović P, 2020a, 46-47). Zato će na ovom mestu pažnja u potpunosti biti posvećena Direktivi Saveta 94/33/EZ. Autori ističu da se posebna važnost ove direktive ogleda u tome što se prepoznaje osetljivost dece odnosno mladih na radu, te da ta osetljivost potiče od njihovog nedovoljnog iskustva, nedovoljne zrelosti i nemogućnosti da se spoznaju rizici na poslu (Benecke, 2018, 1277). Zato isti autori prepoznaju ukidanje dečijeg rada kao osnovni cilj ove direktive (Benecke, 2018, 1269). Dakle, cilj je ukinuti rad koji može voditi eksploataciji dece, uticati na njihovo zdravlje ili obrazovanje. Sprovođenje posebne zaštite urađeno je propisivanjem minimalnih godina za zasnivanje radnog odnosa, pa tako Direktiva razlikuje decu kao osobe mlađe od 15 godina i koja su deo obavezno obrazovanja i adolescenta koji je navršio 15 godina ali ga još uvek dele godine do punoletstva (Direktiva Saveta 94/33/EZ, art.3). Rad dece je zabranjen ali ovo pravilo ima izuzetke, koji se svode na mogućnost rada u kulturnoj, sportskoj i reklamnoj delatnosti, kombinovani model prakse i obuke a izuzetak je napravljen i za tzv. lake poslove (Končar, 2014, 329). Smatramo ovakve odredbe dragocenim, posebno u pravcu regulisanja rada dece u kulturnim, sportskim i reklamnim delatnostima, što je retkost u uporedno pravu. Tim pre, što ovakvo angažovanje zahteva dozvolu nadležnog organa u svakom pojedinačnom slučaju što može poslužiti kao model regulisanja za države članice.

5. Zaključna razmatranja

Posebna zaštita dece i žena je važna tema, čija aktuelnost ne gubi na značaju, s obzirom na to da je reč o vulnerabilnim kategorijama, čiji je položaj posebno pod lupom u situacijama da dođe do promena na tržištu rada. Posebno osetljive kategorije, u koje, između ostalog, spadaju deca i žene, najpre u radnom odnosu osete posledice ekonomske krize ili drugih finansijskih poteškoća svojih poslodavaca. Zato izučavanje posebne zaštite ovih kategorija zaslužuje sveobuhvatnije istraživanje, te je u radu dat opšti osvrt na najznačajnija pitanja iz domena posebne zaštite ovih kategorija. Zaključak koji možemo izvesti svakako se tiče povezanosti posebne zaštite i zabrane diskriminacije. Čini se da jačanjem principa posebne zaštite može se sprečiti, odnosno ublažiti diskriminaciju. Pri toj konstataciji ne treba gubiti iz vida da su ove kategorije koje nazivamo posebno osetljivim u manjini i da se ne nalaze u istom položaju kao

ostali zaposleni, odnosno kandidati za zaposlenje. Za ove kategorije važi da su podložne nejednakom tretmanu, odnosno misli se da na neki način nasleđuju taj nejednak tretman. U tom smislu, možemo zaključiti da je posebna zaštita važan koncept u radnom pravu, te da će, ukoliko mehanizmi za ostvarivanje ove zaštite nisu efikasni, biće više prostora za diskriminatorno postupanje. Slažemo se konstatacijom „da je koncept posebne zaštite u uzročnoj vezi sa diskriminacijom, jer se postojanje diskriminacije neizostavno vezuje za zaposlene koji su vulnerabilni, dok ih ta vulnerabilnost istovremeno čini izloženim diskriminatornom postupanju drugih.” (Rajić Čalić 2023a, 391).

Literatura:

- Avdelidou-Fischer N., 2011, The labour market context and its effect on women’s participation in independent business and profesional networks, a smoparative study in the UK and Germany, in *Equality, Inequalities and Diversity, Contemporary Challenges and Strategies* (eds. Geraldine Healy, Gill Kirton, Mike Noon), Bloomsbury Publishing, London.
 - Benecke M., 2018, Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, *International and European Labour Law - a commentary* (ed. Edoardo Ales, mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Nomos/Verlag C.H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden-Munchen-Oxford, Portland.
 - Blanpain R., 2012, *Labour law in Belgium*, Wolters Kluwer, The Hague.
 - Valtikos N., 1979, *International Labour Law*, Springer, The Netherlands.
 - Vujović M., 2016, Zabrana dečijeg rada u regionalnim međunrodnim instrumentim, *Bezbednost*, br. 2/2016.
 - Vučković Šahović N., 2001, *Međunarodno-pravna zaštita prava deteta (doktorska disertacija)*, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
 - Vučković Šahović N., Petrušić N., 2016, *Prava deteta*, Pravni fakultet u Nišu, Niš.
 - European Union Agency for Fundamental Rights and Council of Europe, 2015, *Nandbook on European law relating to the rights of the child*, Belgium.
 - Ebert F. C., 2018, ILO Convention 182 Worst Forms of Child Labour Convention, *International and European Labour Law - a commentary* (ed. Edoardo Ales, Mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Nomos/Verlag C.H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden-Munchen-Oxford, Portland.
- International Labour Office, *What is Child Labour?*, 2012, Geneva, <https://libguides.ilo.org/child-labour-en> (23.1.2023).
- International Labour Organization, 2006, *Tackling hazardous child labour in agriculture, Guidance on policy and practice*, International Labour Organization, Geneva.

- International Labour Organization, 2018, Ending child labour by 2025: A review of policies and programmes, International Labour organization, Geneva.
- Jovanović V., 2016, Zaštita dece od zloupotrebe dečijeg rada – sa fokusom na normativnu uređenost, Projekat Međunarodne organizacije rada „Angažovanje i podrška na nacionalnom nivou za smanjenje pojave dečijeg rada”, Beograd.
- Jovanović P., 2020, Zaštita mladih ljudi na radu u smislu Direktive br. 94/33/EZ, *Studia iuridica Montenegrina*, br. 1/2020.
- Jovanović P., 2020, Ranjivost dece/omladine i mogućnost odnosno zabrana njihovog rada, *Radno i socijalno pravo*, br. XXIV (1/2020).
- Kovačević Lj., 2021, Zasnivanje radnog odnosa, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- Končar P., 2014, 94/33/EC: Protection of young people at work, EU Labour Law a Commentary (ed. Monika Schlachter), Wolters Kluwer, 1, Alphen aan den Rijn.
- Kostić M., 2023, Afirmativna akcija u zapošljavanju i napredovanju u pravu Evropske unije, *Strani pravni život* br. 2/2023.
- Krstić I., 2018, Zabrana diskriminacije u međunarodnom i domaćem pravu, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- Krstić I., 2019, Konvencija Ujedinjenih nacija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, Studije roda (ur. Dragica Vujadinović, Vojislav Stanimirović), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- La Hovary C., 2018, ILO Convention 138, Minimum Age Convention, International and European Labour Law - a commentary (ed. Edoardo Ales, mark Bell, Olaf Deinert, Sophie Robin-Olivier), Nomos/Verlag C.H. Beck/Hart Publishing, Baden-Baden-Munchen-Oxford, Portland.
- Laci A., Maxhelaku A., Rusi I., 2017, Equality at work and discrimination in employment and occupation, *Journal of Educational and Social Research*, vol. 7 no. 2.
- Lubarda B., 2012, Radno pravo – rasprava o dostojanstvu na radu i socijalnom dijalogu, Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- Meyerson D., Fletcher J. K., 2000, A modern Manifesto for shattering the glass ceiling, *Harvard Business Review*, no. R00107.
- Molović M., Prilika za ravnopravnost: analiza kvota za zapošljavanje osoba sa invaliditetom u Srbiji i državama regiona, *Strani pravni život* br. 3/2023.
- Prava deteta u međunarodnim dokumentima, 2011, Zaštitnik građana, Poverenica za zaštitu ravnopravnosti, Beograd.
- Rajić Čalić J., 2023, Posebna radnopravna zaštita osetljivih kategorija zaposlenih – ratio legis, legitimni ciljevi i instrumenti zaštite, doktorska disertacija (neobjavljena), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd.
- Rajić Čalić J., 2023, Značaj principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pravu Evropske unije, *Glasnik Advokatske komore Vojvodina*, br. 3/2023, Novi Sad.

- Reljanović M., 2008, Sprečavanje eksploatacije dece – Međunarodni standardi i stanje u Srbiji, *Strani pravni život*, br.2/2008.
- Reljanović M., Misailović J., Sigurnost zaposlenja kao indikator dostojanstvenog rada – normativna rešenja država u regionu, *Strani pravni život* br. 3/2022.
- Combating child labour: A handbook for labour inspectors, 2002, International Labour Office, Geneva.
- Hajdu J., 2015, *Labour Law in Hungary*, Wolter Kluwer, The Hague.
- Urdarević B., Bardas S., Sekulović I., Jorgić Đokić Ž., Reljanović M., Marković T., Nikolić N., 2019, *Analiza stanja ekonomskih i socijalnih prava u Republici Srbiji, izveštaj o primeni Međunarodnog pakta o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima*, Centar za dostojstven rad, Beograd.

Propisi:

- Ustav RS, Službeni glasnik RS, br. 98/2006 i 115/2021.
- Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, član 1, dostupna na <http://www.bgcentar.org.rs/bgcentar/wp-content/uploads/2013/02/Univerzalna-deklaracija-o-ljudskim-pravima-1948.pdf> (27.1.2024).
- Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima, Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori br. 7/1971.
- Zakon o ratifikaciji Konvencije o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena, Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/81.
- Uredba o ratifikaciji Konvencije br. 111 koja se odnosi na diskriminaciju u pogledu zapošljavanja i zanimanja, Službeni list – Međunarodni ugovori br. 3/61.
- Konvencija MOR br. 100 o jednakosti nagrađivanja, dostupna na <https://radno-pravo.org/blog/konvencija-mor-a-br-100/> (29.1.2024).
- Konvencija o pravima deteta, Službeni list SFRJ, br. 15/1990.
- Konvencija br.138, Službeni list SFRJ, br. 14/82.
- Konvencija o najgorim oblicima dečijeg rada br. 182, Službeni list SRJ – Međunarodni ugovori br. 2/03.
- Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work of 22 June 1994, Official Journal of the European Communities, L 216/12.

Internet izvori:

- The gender pay gap situation in the EU, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/equal-pay/gender-pay-gap-situation-eu_en (26.1.2024).
- Committee on economic, social and cultural rights, Substantive issues arising in the implementation of the International Covenant on economic,

social and cultural rights, str. 4, dostupno na <https://www.refworld.org/docid/43f3067ae.html> (27.1.2024).

Ratification of C111 – Discrimination Convention, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312256 (29.1.2024).

Committee on Economic, Social and Cultural rights, General comment no.23 on the right to just and favourable conditions of work, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11 (23.1.2024).

Committee on Economic, Social and Cultural rights, General comment on the right to work, https://tbinternet.ohchr.org/_layouts/15/treatybodyexternal/TBSearch.aspx?Lang=en&TreatyID=9&DocTypeID=11 (24.1.2024).

Jovana Rajić Čalić, Ph.D⁴

SPECIAL PROTECTION OF CHILDREN AND WOMEN IN EMPLOYMENT - GENERAL OVERVIEW

Summary

The special protection of children and women represents an important topic in labor law and seems necessary, given that these are particularly sensitive categories. These are categories that, due to their personal characteristics, are vulnerable, i.e. sensitive, exposed to unequal treatment, that's why this category needs special protection. Without the institute of special protection, these categories would remain on the margins of the employment relationship, they would be excluded from labor law, which reinforces the need for more intensive study of these categories.

Keywords: special protection, discrimination, affirmative measures, children and women at work.

⁴ Research Fellow, Institute of Comparative Law, Belgrade; mail: j.rajic@iup.rs.