



СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ  
РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk **SAH**  
Œuvre suisse d'entraide ouvrière **OSEO**  
Swiss Labour Assistance **SLA**

# РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА

ОБАВЕЗЕ ДРЖАВА И УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА ПОСЛЕ РАТИФИКАЦИЈЕ

Проф. др Бранко Лубарда



Београд 2009.

РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА  
Обавезе државе и улога социјалних партнера после ратификације

---

Проф. др Бранко Лубарда

РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА  
Обавезе државе и улога социјалних партнера после ратификације

*Издавачи:*

СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ  
SWISS LABOUR ASSISTANCE

*За издаваче:*

ЧЕДАНКА АНДРИЋ, Социјално-економски савет РС  
ПЕТАР ВАСИЛЕВ, Swiss Labour Assistance

*Аутор:*

Проф. др Бранко Лубарда

*Извршни издавач:*

НИП „РАДНИЧКА ШТАМПА“  
Београд, Трг Николе Пашића 5/У

*Штампа:*

СА-МИ ГРАФИКА, Београд

*Тираж:*

700 примерака

ISBN 978-86-87875-00-5

*Издавање ове публикације финансијски је помогла Швајцарска организација за помоћ свешћу рада, у оквиру пројекта „Синдикални и социјални дијалог у Србији“*

# **РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА**

## **ОБАВЕЗЕ ДРЖАВЕ И УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА ПОСЛЕ РАТИФИКАЦИЈЕ**

**Проф. др Бранко Лубарда**

СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИ САВЕТ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ

SWISS LABOUR ASSISTANCE

Београд, 2009.

---

---

## САДРЖАЈ

I	Ревидирана европска социјална повеља Обавезе државе и улога социјалних партнера после ратификације . . . . .	7
II	Прилог: Ревидирана европска социјална повеља . . . . .	61
III	Summary . . . . .	99
IV	О аутору . . . . .	101

---

---

# РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА

## ОБАВЕЗЕ ДРЖАВЕ И УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА ПОСЛЕ РАТИФИКАЦИЈЕ

### І ЉУДСКА /СОЦИЈАЛНА/ ПРАВА У ИНСТРУМЕНТИМА САВЕТА ЕВРОПЕ

Република Србија је потврдила Ревидирану европску социјалну повељу 2009. године. Пре тога, Државна заједница Србија и Црна Гора, која је 2003. примљена у чланство Савета Европе као 45. чланица, приликом пријема преузела је обавезу да до 2005. године ратификује Ревидирану европску социјалну повељу.<sup>1</sup> У међувремену, Црна Гора је стекла независност (2007), да би Србија, као сукцесор Државне заједнице СЦГ у Савету Европе, ратификовала Ревидирану европску социјалну повељу 2009. године.<sup>2</sup> Законом о потврђивању Србија је преузела веома велики број одредби Ревидиране европске социјалне повеље, што Србију сврстава у ред држава чланица Савета Европе које су у врху лествице по броју чланова, односно одредби Повеље које су прихваћене инструментом о ратификацији.

За разлику од европске судске заштите људских права предвиђених Европском конвенцијом о правима човека, која се обезбеђује

---

<sup>1</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., *European Labour Law and Social Security Law, Codex*, 2002, стр. 330-387; F. Pennings, *Introduction to the European Social Security Law*, 2001, стр. 15.

<sup>2</sup> Закон о потврђивању Ревидиране европске социјалне повеље, “Службени гласник РС – Међународни уговори”, бр. 42/2009.

пред Европским судом за људска права, није предвиђена европска судска заштита социјалних права садржаних у Ревидираној европској социјалној повељи – идеја о оснивању Европског суда за социјална права остаје за сада само у академским круговима. У надлежности Европског суда за људска права налазе се само два основна социјална права утврђена Европском конвенцијом о људским правима – забрана принудног рада (члан 4) и слобода /синдикалног/ удруживања (члан 11), са богатијом праксом у погледу слободе удруживања. Додатни протокол број 12 уз Европску конвенцију за заштиту људских права и основних слобода, којим се уводи општа забрана дискриминације на основу националног законодавства, међутим, значајно проширује /могућу/ надлежност Европског суда за људска права и у погледу социјалних права. Имајући у виду да је Србија ратификовала (2004, а Протокол је ступио на снагу 2005. год.) овај Протокол<sup>3</sup>, то омогућава да се надлежност Европског суда јави у погледу /евентуалне/ дискриминације и социјалних права утврђених домаћим националним законодавством.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Закон о потврђивању Додатног протокола број 12 уз Европску конвенцију о људским правима, “Службени лист СЦГ – Међународни уговори”, бр. 9/2003. (а ступила на снагу 2005. године).

<sup>4</sup> Узгред, тенденција давања активне процесне легитимације појединцу /физичком лицу-запосленом/ потврђује се на универзалном плану, усвајањем Додатног протокола уз Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из (децембра) 2008. године. Пошто ступи на снагу (након потребног броја ратификација) омогућава се, под одређеним условима, физичком лицу /запосленом/ да може поднети представку /communication/ Комитету Међународног пакта за економска, социјална и културна права, који одлучује о повреди /и/ социјалног права признатог овим Пактом, и који може донети препоруку ако нађе да је повређено социјално право.

Ближе речено, Генерална скупштина УН је 10.12.2008. године усвојила Додатни протокол за Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима којим је предвиђено да државе које ратификују Протокол (Протокол ступа на снагу три месеца после достављања десетог инструмента о ратификацији) имају обавезу да омогуће *йодношење йредсйавки (communications) од сйране йојединца* или у име појединца или групе појединаца, који сматрају да су жртве повреде социјалног (економског, културног) права признатог Међународним пактом, пошто су

Посредно, међутим, судска заштита социјалних права садржаних у Ревидираној европској социјалној повељи обезбеђује се пред националним судовима држава чланица Савета Европе које изврше ратификацију Повеље. У зависности од концепта монизма (нпр. Француска, Италија, Србија) или концепта дуализма (нпр. Велика Британија), национални судови се могу непосредно позивати у својим пресудама на одговарајуће одредбе ратификоване Европске социјалне повеље као дела унутрашњег права, будући да ратификацијом Европска социјална повеља добија снагу закона, односно ону снагу коју јој одређује устав државе чланице. Устав Србије (2007) прихвата концепт монизма, односно предвиђа да су “потврђени међународни уговори саставни део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују.” Поред тога, “Уставом се јемче, и као таква непосредно се примењују, људска и мањинска права за-

---

исцрпљени правни лекови у домаћем праву (сем ако је примена ових правних лекова неразумно пролонгирана – повреда права на суђење у разумном року). Представка се подноси Комитету.

Комитет УН за економска, социјална и културна права може да одбије разматрање представке уколико нађе да подносилац није претрпео јасну повреду (clear disadvantage), осим ако Комитет не нађе да представка покреће питање од општег /начелног/ значаја.

Комитет може да достави представку држави чланици, ако из ургентних разлога сматра да држава треба да предузме неопходне мере како би се избегла ненакнадива штета за жртву наводне повреде права. Кад Комитет достави представку држави чланици, у року од шест месеци по пријему представке држава ће доставити писмено објашњење са циљем разјашњења спорног питања и правног лека, ако се може правни лек уложити.

Комитет ће настојати да странке у питању постигну споразумно (пријатељско) помирење (поравнање).

Пошто прегледа сву достављену документацију, на затвореном састанку Комитет ће размотрити представку и потом дати свој налаз - виђење (views) представке, заједно са препорукама странама, чему ће држава чланица дати дужну пажњу. Држава ће известити Комитет о мерама које је предузела у погледу налаза или препорука.

Протокол уређује питање евентуалног поступка истраге, ако држава прихвати надлежност Комитета у том погледу. Држава је дужна да заштити подносиоца представке од било каквих неповољних последица због подношења представке.



јемчена општеприхваћеним правилима међународног права, потврђеним међународним уговорима и законима.” Од посебног је значаја и Уставна одредба о томе да се одредбе о људским правима тумаче “сагласно важећим међународним стандардима људских и мањинских права, као и пракси међународних институција које надзиру њихово спровођење.” Пракса међународних институција у погледу европских некомунитарних /радних/ стандарда укључује, разуме се, не само праксу Европског суда за људска права већ и праксу Европског комитета за социјална права – надзорне институције Савета Европе за праћење примене Ревидиране европске социјалне повеље.

Трећи вид међународне заштите социјалних права почива не на праву појединца (запосленог) да судски (пред међународним-европским или националним судом) заштити своје право, већ на поступку испитивања редовних извештаја и колективних жалби, чије је предвиђање, од доношења Протокола о колективним жалбама из 1991. године, имало за циљ да и социјалним партнерима призна активну процесну легитимацију у поступку пред надзорним органима Ревидиране европске социјалне повеље. Србија, међутим, није ратификовала овај Протокол, тако да социјални партнери немају могућност да поднесу колективну жалбу ако сматрају да је повређено право из Ревидиране европске социјалне повеље.

Премда је у почетку Европска социјална повеља имала као своју основну слабост скромност захтева (стандарда) који се постављају пред државе уговорнице, јер су клаузуле флексибилности Повеље омогућавале да се приликом ратификације изостави преузимање обавеза поводом низа одредби, као и то да је контролни механизам био далеко скромнијег домета од оног који се односи на Европску конвенцију о заштити права човека и основним слободама, даљи развој (додатним протоколима) се кретао у правцу ширења скале социјалних права, као и побољшања контролног механизма (Протокол о колективним жалбама; Ревидирана Европска социјална повеља). Због свега тога, (ревидирана) Европска социјална повеља има своје заслужено место и значај у европским оквирима.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, 2000, стр. 76 – 77.

Европска социјална повеља, после припремних радова који су започели још 1953. године,<sup>6</sup> усвојена 1961. године у Торину, ступила је на снагу 1965. године,<sup>7</sup> пошто је извршено пет ратификација, што је овом Повељом предвиђен услов за њено ступање на снагу,<sup>8</sup> а Ревидирана европска социјална повеља је усвојена 1996, ступила на снагу 1999. године (пошто је њено ступање на снагу било условљено извршеним трима ратификацијама.<sup>9</sup> Европска социјална повеља, односно Ревидирана европска социјална повеља се (популарно) сматра својеврсним “социјалним уставом” Савета Европе.<sup>10</sup>

Европску социјалну повељу су ратификовали: Аустрија, Белгија, Кипар, Данска, Финска, Немачка, Грчка, Мађарска, Исланд, Луксембург, Малта, Холандија, Норвешка, Пољска, Португалија, Чешка, Словачка, Шпанија, Турска, Уједињено Краљевство Велике Британије и Северне Ирске, Хрватска (2003), а Ревидирану европску социјалну повељу су ратификовали: Француска, Италија, Румунија, Словенија и Шведска, Албанија (2002), Бугарска (2000), Кипар (2000), Естонија (2000), Финска (2002), Ирска (2000), Литванија (2001), Молдавија (2001), Норвешка (2001), Португалија (2002),<sup>11</sup> Црна Гора (потписала 2005), Босна и Херцеговина (2008), Македонија (потписала 2009), Србија (2009).

---

<sup>6</sup> Th. Ohlinger, «Standard-Setting Activities by Regional Institutions, Taking the Council of Europe as an Example: The European Social Charter», *Social protection by Way of International Law*, eds., B.V. van Maydell, A. Nusberger, Berlin, 1996, стр. 43.

<sup>7</sup> G. Giugni, *Diritto sindacale*, Bari, 2001, стр. 31.

<sup>8</sup> J-P. Pancraccio, “Charte sociale et droit international public”, у *La Charte sociale européenne*, eds. J-F. Akandji-Kombé, S. Leclerc, Bruxelles, 2001., стр. 180; D. Harris, *op. cit.*, стр. 8 – 10.

<sup>9</sup> J-F. Akandji-Kombé, “Charte sociale et droit communautaire”, у *La Charte sociale européenne*, eds. J-F. Akandji-Kombé, S. Leclerc, Bruxelles, 2001., стр. 189.

<sup>10</sup> J-F. Akandji-Kombé, “Charte sociale et droit communautaire”, у *La Charte sociale européenne*, eds. J-F. Akandji-Kombé, S. Leclerc, Bruxelles, 2001., стр. 150.

<sup>11</sup> Secretariat de la Charte sociale européenne; DGII – Droits de l' Homme, Conseil de l' Europe; E-mail: [social.charter@coe.int](mailto:social.charter@coe.int) J-F. Akandji-Kombé, *op. cit.*, стр. 150.

На одређени начин, барем посредно, од значаја за испуњење обавеза, односно за остваривање циљева садржаних у Преамбули РЕСП, који наглашавају и “потребу за очувањем недељиве природе свих људских права било да су она грађанска, политичка, економска, социјална или културна” јесте и борба против корупције, која има за последицу и дискриминацију у остваривању социјалних права, односно води повреди низа социјалних права запослених. Отуда, за примену РЕСП је од значаја и Закон о агенцији за борбу против корупције (2009, примењује се од 1.1. 2010), који је предвидео да једног члана Одбора Агенције за борбу против корупције бира Народна скупштина на предлог Социјално-економског савета. Социјално-економски савет је у својству предлагача, својим закључком предложио једног кандидата, који је потом изабран 2009. за члана Одбора Агенције.

С обзиром на то да је Србија инструментом о ратификацији презузела обавезе из готово свих одредби РЕСП, овде се указује на законодавну активност од значаја за примену РЕСП, односно за контролни механизам, имајући у виду да се први извештај после ратификације доставља у року од три године – дакле тек 2012. Влада Србије (уз консултовање социјалних партнера) треба да достави извештај Савету Европе (Европском комитету за социјална права).

## **II САДРЖИНА РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ**

Европска социјална повеља садржи низ начела, односно социјалних права. Повеља из 1961. године садржи 19, а Ревидирана европска социјална повеља 31 начело којим се гарантују социјална права.<sup>12</sup> Социјална повеља оставља одређену слободу државама чланицама Савета Европе да приликом ратификације изаберу начела и социјална права која ће их правно обавезивати. Социјална повеља, дакле, врши класификацију начела и социјалних права на најзначајније (тзв. тврдо језгро Повеље) – издваја седам најзначајнијих и обавезује др-

---

<sup>12</sup> D. Harris, European Social Charter, 1984, стр. 313 – 330; J-P. Pancraccio, op. cit, стр. 180.

жаву која врши ратификацију да изабере најмање пет од тих седам начела, односно социјалних права, која, тако, добијају правно обавезујућу снагу.<sup>13</sup> У ред ових седам начела, односно основних социјалних права, спадају: право на рад (чл. 1), право на организовање (чл. 5), право на колективно преговарање (чл. 6), право на социјалну сигурност (чл. 12), право на социјалну и медицинску помоћ (чл. 13), право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ (чл. 19).<sup>14</sup> Исто тако, држава чланица Савета Европе је дужна да прихвати 10 од 19 чланова или 45 ставова у оквиру 19 чланова Европске социјалне повеље.<sup>15</sup> На тај начин, Европска социјална повеља се јавља истовремено као међународни инструмент правно обавезујућег (у погледу права која су ратификацијом прихваћена) и програмског карактера (у погледу социјалних права која нису ратификацијом обухваћена).<sup>16</sup>

У погледу Ревидиране европске социјалне повеље, државе чланице које желе да изврше њену ратификацију су дужне да изаберу 16 од 31 социјалног права, с тим да је међу тих 16 неопходно да буде прихваћено најмање шест од девет начела која су проглашена као основна.<sup>17</sup>

У ред ових девет основних начела (тзв. тврдог језгра), поред оних шест која су преузета из Европске социјалне повеље, додата су још три основна социјална права: право деце и омладине на заштиту (чл. 7), право породице на социјалну, правну и економску заштиту (чл. 16) и право на једнакост шанси и поступања у областима запошљавања и занимања без дискриминације по основу полне припадности (чл. 20). У погледу тзв. тврдог језгра Ревидиране европске социјалне повеље, Србија је ратификовала у целости чланове 1 (право на рад), 5 (право на организовање), 12 (право на социјалну сигурност), 13 (пра-

---

<sup>13</sup> D. Harris, *op. cit.*, стр. 9 – 10; J-P. Pancraccio, *op. cit.*, стр. 184.

<sup>14</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., *op. cit.*, стр. 334 – 341.

<sup>15</sup> J-P. Pancraccio, *op. cit.*, стр. 184.

<sup>16</sup> Th. Ohlinger, *op. cit.*, стр. 45 – 47.

<sup>17</sup> J-P. Pancraccio, *op. cit.*, стр. 188.

во на социјалну и медицинску помоћ), 16 (право породице на социјалну, правну и економску заштиту) и 20 (право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола), док у погледу члана 6 – право на колективно преговарање изјава о прихватању није обухватила став 4, који се односи на “право радника и послодаваца на колективну акцију, у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора које су претходно закључили”, али само “у односу на професионалне припаднике Војске Србије”. Наиме, Закон о полицији Србије (2005<sup>18</sup>) предвиђа право на штрајк полицијских службеника, уз обавезу очувања минимума процеса рада (дефинисаног самим овим законом). Поред тога, изјава о ратификацији није обухватила обавезе државе из члана 17 – Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштиту, (алинеја 1а) “да осигурају да деца и омладина, узимајући у обзир права и дужности њихових родитеља, добију бригу, помоћ, образовање и обуку који су им потребни, нарочито кроз обезбеђивање оснивања и одржавања установа и служби довољних и одговарајућих за ову намену”. Најзад, инструментом о ратификацији нису обухваћени, из члана 19 – Право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ, ставови 11 и 12. Другим речима, Србија није преузела обавезу да “за потребе радника миграната и њихових породица унапреди или омогући наставу националног језика земље пријема, или уколико постоји неколико званичних језика у тој земљи, једног од ових језика” (чл. 19, ст. 11), нити “да, за потребе деце радника миграната, унапреде или омогуће, колико год је то изводљиво у пракси, наставу матерњег језика радника мигранта” (чл. 19, ст. 12).

У погледу страних држављана држава чланица Савета Европе, одредбе ратификоване (ревидиране) Европске социјалне повеље примењују се под условом реципроцитета, тј. ако су њихове државе саме ратификовале (ревидирану) Европску социјалну повељу.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> „Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 63/2009.

<sup>19</sup> J-P. Pancrascio, *op. cit.*, стр. 189.

Поред класификације социјалних права на основна – из корпуса права која се обавезно ратификацијом преузимају и других права која не морају ратификацијом бити прихваћена, могућа је и класификација права с обзиром на одређене области. Тако, садржина (ревидиране) Европске социјалне повеље укључује, поред права у погледу здравства, образовања, становања и социјалне заштите, низ права и начела која се могу сврстати у категорију права од значаја за *зайошљавање и рад* (нпр. социјална политика усмерена ка обезбеђивању пуне запослености, право на правичне услове рада у односу на зараду и број часова рада<sup>20</sup>; право појединца да зарађује за живот на послу који је слободно изабрао, итд); *забрану и сузбијање дискриминације* (право жена и мушкараца на једнакост шанси и поступања на раду, забрана дискриминације с обзиром на држављанство, односно да ће се свим странцима са легалним боравком у земљи у којој раде, права зајемчена Повељом применити без обзира на расу, пол, узраст, боју, језик, веру, мишљење, национално или социјално порекло, здравствено стање или припадност националној мањини); права у погледу *крейњања радника* (право лица да напусти земљу, процедуралне гаранције у случају протеривања, поједностављивање имиграционих формалности за раднике из држава чланица Савета Европе).

Од посебног значаја за ширење скале социјалних права која су признавана у Ревидираној социјалној повељи јесте навођење нових социјалних права која су дата у Ревидираној европској социјалној повељи (у односу на Европску социјалну повељу). Наиме, Ревидирана европска социјална повеља садржи нова социјална права: право на заштиту у случају престанка радног односа; право на заштиту потра-

---

<sup>20</sup> Право на правичне услове рада (члан 2) укључује поред права на ограничено трајање радног времена, право на недељни одмор, посебну заштиту запослених који раде на опасним и по здравље штетним пословима, и право на плаћене (јавне) празнике. Сходно закључцима Комитета за социјална права, може се рећи да су државе уговорнице испуниле своју обавезу ако обезбеде између шест и седамнаест дана јавних празника (одмора) годишње. У погледу права на плаћени годишњи одмор, Европска социјална повеља налаже да се предвиди најмање две недеље одмора; L. Samuel, *Fundamental Social Rights – Case Law of the European Social Charter*, Strasbourg, 2002, стр. 45 – 46.

живања запослених у случају инсолвентности послодавца; право на достојанство на раду; право радника са породичним обавезама на једнакост шанси и третмана у запошљавању и на раду; право на информисање и консултовање у случају колективног отпуштања; право радничких представника на олакшице у раду и на посебну заштиту по основу обављања (синдикалних) активности; као и право на стан и заштиту од сиромаштва и искључености из друштва.<sup>21</sup> Поред тога, Ревидирана европска социјална повеља успоставља виши ниво радних (социјалних) стандарда у односу на Европску социјалну повељу – нпр. за разлику од ЕСП-а која предвиђа право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање две недеље, РЕСП предвиђа право на плаћени годишњи одмор у трајању од најмање четири недеље<sup>22</sup>, што је већ уважио Закон о раду (2005). Слично је и у погледу односа између (универзалних) међународних радних стандарда и европских (некомунитарних) радних стандарда – стандарди из РЕСП-а су по правилу успостављени на нешто вишем нивоу у односу на МОП-ове (нпр. Конвенција бр. 132 о плаћеном годишњем одмору из 1970, коју је Србија ратификовала 2000, предвиђа право на три недеље плаћеног годишњег одмора<sup>23</sup>, док РЕСП предвиђа право на четири недеље).

Међусобни однос Европске социјалне повеље и Ревидиране европске социјалне повеље, у случају сукоба између ова два међународна уговора, решава се по правилима Међународног јавног права, која садрже правило о примени каснијег уговора у истој материји.<sup>24</sup> Дакле, Европска социјална повеља остаје на снази, с тим да је у конкуренцији са Ревидираном европском социјалном повељом<sup>25</sup>. У погледу односа између Ревидиране европске социјалне повеље и билатералних или мултилатералних уговора које је Србија такође ратифи-

---

<sup>21</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., *op. cit.*, стр. 371 – 373.

<sup>22</sup> L. Samuel, *op. cit.*, стр. 46 – 54.

<sup>23</sup> N. Valticos, *op. cit.*, стр. 145 – 146.

<sup>24</sup> J-P. Pancraccio, *op. cit.*, стр. 185; С. Аврамов, М. Крећа, *Међународно јавно право*, Београд, 2009, стр. 470 - 472.

<sup>25</sup> J-P. Pancraccio, *op. cit.*, стр. 185 – 186.

ковала, укључујући и конвенције МОП-а, одредбе РЕСП-а не утичу на њихову примену уколико пружају повољнији третман заштићеним особама.

## **А. ОСНОВНА СОЦИЈАЛНА ПРАВА (ТЗВ. ТВРДО ЈЕЗГРО) РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ**

Пошто је Србија потврдила Ревидирану европску социјалну повељу, од кључног значаја је сагледавање сагласности радног законодавства у Србији са становишта девет социјалних права која се издвајају у корпус најзначајнијих (тзв. тврдо језгро Повеље), међу којима свакако треба ратификацијом обухватити шест права, а Србија је готово у целости преузела обеавезе у погледу свих девет основних социјалних права.

У погледу одредби тзв. тврдог језгра Ревидиране европске социјалне повеље, односно одредби девет чланова о основним социјалним правима, може се уочити да већина ових одредби коинцидира са осам конвенција Међународне организације рада које су, после доношења Декларације о основним принципима и правима из 1998. године издвојене у оквиру МОП-а као, фигуративно речено, “*ius cogens*” Међународног радног права. Тако, конвенције о забрани принудног рада (29, 105) успостављају стандарде који су такође предвиђени одредбом члана 1. РЕСП-а (право на рад), као и одредбом члана 4. Европске конвенције о људским правима; конвенције о забрани дискриминације (100, 111) успостављају стандарде који су предвиђени и у РЕСП-овим члановима 1. (право на рад) и 20. (право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и рада без дискриминације по основу пола); конвенције о слободи удруживања и колективном преговарању (87 и 98) имају за свој европски еквивалент у РЕСП-овом члану 5. (право на организовање) и члану 6. (право на колективно преговарање); и, најзад, конвенције о забрани дечијег рада (138 и 182) имају свој европски израз у РЕСП-овом члану 7. (право деце и омладине на заштиту). Све то упућује на синергију међународних и европских радних стандарда и праксе међународних институција које надзиру њихово спровођење (Комитета експерата



МОП-а, Комитета за слободу удруживања МОП-а<sup>26</sup>; Европског комитета за социјална права). Штавише, РЕСП је била инспирација за уређивање основних социјалних права у Европској унији, приликом доношења Повеље о основним правима у ЕУ из 2000. (посебно поглавље Солидарност), која је, после ратификације Лисабонског споразума 2009, добила исту правну снагу као и Уговори (чл. 6. Лисабонског споразума). Уз то, Лисабонски споразум предвиђа да ће ЕУ, која је задобила својство правног лица, приступити Европској конвенцији о заштити људских права и основних слобода. На тај начин, ЕУ још чвршће афирмише заједничке вредности држава чланица које укључују и недискриминацију, солидарност, правду, једнакост између жена и мушкараца, у настојању да се остваре циљеви ЕУ о благостању и миру, у условима социјалне тржишне економије, пуне запослености, социјалног прогреса, борбе против социјалне искључености, искорењивања сиромаштва, економске, територијалне и социјалне кохезије.

*Право на рад* не подразумева само забрану принудног рада и забрану дискриминације већ и обавезу државе (али не и да гарантује посао сваком лицу-тражиоцу запослења) да обезбеди одговарајућа средства за омогућавање слободног избора занимања, пуне запослености, приступа бесплатним службама за запошљавање, професионалну оријентацију и професионално образовање.<sup>27</sup> У погледу оцене хармонизованости радног законодавства Србије значајно је указати да одредбе Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености из 2009. године садрже више одредби којима се афирмише концепт активног тражиоца запослења и активних мера политике запошљавања. Активне мере укључују и мере које изискују значајнија средства – професионално образовање (преквалификација, доквалификација), субвенције, самозапошљавање, јавни радови, али и мере

---

<sup>26</sup> Ближе: N. Valticos, *International Labour Law*, 1979; L. Betten, *International Labour Law*, 1994; D. Harris, *European Social Charter*, 1984; L. Samuel, *European Social Charter – Case Law of European Committee for Social Rights*, 2002.

<sup>27</sup> L. Samuel, *Fundamental social rights, Case law of the European Social Charter*, Strasbourg, 2002, стр. 13.

које не изискују тако велика средства, а које дају веома добре резултате у запошљавању – клубови за запошљавање, пословни центри итд.

У погледу слободе избора занимања (и запослења), Закон о запошљавању може се оценити са становишта Ревидиране европске социјалне повеље као усклађен, с тим што се евентуално поставља питање усклађености са Повељом, као и саме уставности (са становишта слободе рада, која укључује и слободу избора занимања), одредбе Закона којом се дефинише појам одговарајућег посла. Наиме, током првих 12 месеци од увођења у евиденцију Националне службе за запошљавање, под одговарајућим запослењем подразумева се “запослење у оквиру стеченог нивоа и врсте образовања.” По истеку 12 месеци, одговарајуће запослење “јесте запослење на пословима на nižем нивоу у оквиру исте или сродне врсте стеченог образовања, у складу са индивидуалним планом запошљавања, узимајући у обзир радно искуство и стање на тржишту рада.” Пракса Европског комитета за социјална права допушта да после иницијалног периода незапослености кад се одговарајуће запослење схвата на ужи начин (у истом степену стручне спреме), овај појам схвата у ширем смислу – у оквиру занимања, узимајући у обзир стање на тржишту рада и друге околности.<sup>28</sup>

У погледу служби за запошљавање – јавних и приватних (агенција), Закон о запошљавању се може оценити као усклађен са Повељом, пошто доследно прокламује начело бесплатности за раднике (незапослена лица).

*Право на организовање и право на колективно преговарање* има не само значај са становишта основних социјалних права већ су *conditio sine qua non* успостављања и функционисања /демократских, плуралистичких/ индустријских односа. Слобода удруживања укључује и свој позитиван и негативан вид, а у погледу негативног вида слободе удруживања и допуштености *closed shop* клаузуле, Комитет за социјална права има мање категоричан став у односу на праксу Европског суда за људска права у случају *James, Young и Webster*, од-

---

<sup>28</sup> L. Samuel, op. cit, стр. 19.

носно не сматра апсолутно недопуштеном клаузуле синдикалне сигурности (*closed shop*).

Право на синдикално организовање подразумева и право синдиката да предузима синдикалне активности, што подразумева заштиту од дискриминације по основу чланства и учешћа у синдикалним активностима (укључујући и заштиту од отказа по овим основима).<sup>29</sup>

Најзад, право на синдикално организовање државних службеника – укључујући и професионалне припаднике војске и полиције, сходно Ревидираној европској социјалној повељи, може да уважи одређене специфичности због потребе да се заштити јавни поредак (одбрана земље) и јавна безбедност. При том, Комитет за социјална права сматра да законодавство држава чланица које забрањује припадницима полиције да оснивају синдикат или да му приступе, као и законско обавезивање припадницима полиције да ступе у синдикат не би било у складу са Повељом. Овај став Комитета за социјална питања је од посебног значаја у поступку законског регулисања радних односа државних службеника у Србији, која је и пре ратификације Ревидиране европске социјалне повеље Законом о полицији (2005), признала не само право на синдикално организовање већ и право на штрајк полицијским службеницима (уз обавезу обезбеђивања минимума процеса рада).<sup>30</sup>

Концепт права на колективно преговарање у Европској социјалној повељи постављен је на један широк начин – укључује не само колективно преговарање у ужем смислу (закључивање колективних уговора о раду) већ и колективно преговарање у ширем смислу – преговарање уз учешће треће стране, односно мирне методе решавања колективних радних спорова (мирење и арбитражу).

У погледу права на колективно преговарање у ужем смислу, Закон о раду (2005) је уредио квалитативне (слободан избор органа и начина деловања; финансијска аутономија) и квантитативне (бројност чланства) услове за признавање репрезентативности социјалних партнера, врсте колективних уговора о раду, правно дејство и проши-

---

<sup>29</sup> L. Samuel, *op. cit.*, стр. 103 – 134.

<sup>30</sup> Закон о полицији, “Службени гласник РС“, бр. 101/2005, 63/2009.

рење дејства, при чему министар за рад и социјалну политику доноси (коначно) решење о проширењу дејства, узимајући у обзир мишљење Социјално-економског савета. Тако, Социјално-економски савет је усвојио Мишљење којим се министру за рад и социјалну политику препоручује да потпише проширено дејство Општег колективног уговора, које је ступило на снагу 1.1. 2009. године.

Повеља садржи обавезу државе чланице да унапређује оснивање и прибегавање механизму мирне и добровољне арбитраже, што је и био један од циљева одмах после потписивања РЕСП за припремање Закона о мирном решавању радних спорова у Србији, којим је основана Републичка агенција за мирно решавање радних спорова<sup>31</sup>. Републичка агенција за мирно решавање спорова је у протеклом периоду развијала своје институционалне капацитете, успоставила Именик миритеља, арбитра, остварила почетне резултате у решавању индивидуалних радних спорова (већи успех у погледу спорова поводом неисплаћених минималних зарада, док је симболичан успех у погледу алтернативног решавања спорова поводом индивидуалног отказа уговора о раду), уз одређене резултате у решавању колективних радних спорова, као и у решавању колективних радних спорова у виталним службама.<sup>32</sup> Потреба за даљим јачањем улоге Републичке агенције и подстицање социјалних партнера да своје спорове решавају мирним путем уз помоћ миритеља и арбитра, довела је до усвајања крајем 2009. Закона о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова.<sup>33</sup> Тако, у намери да се ојача ауторитет арбитраже, односно арбитра, предвиђен је допунски услов, односно да за арбитра може бити изабрано лице које има положен правосудни ис-

---

<sup>31</sup> Закон о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, бр. 125/2004.

<sup>32</sup> Ближе: Извештај о раду Републичке агенције за мирно решавање радних спорова за период 2005 – 2009, из кога се види да је решено око 3.600 индивидуалних спорова, да су решена 42 колективна радна спора, као и да је смањен број штрајкова, посебно у делатностима од општег интереса (28).

<sup>33</sup> Закон о изменама и допунама Закона о мирном решавању радних спорова, „Службени гласник РС“, бр. 104/2009.

пит или је редовни професор факултета из позитивно-правних предмета. Допуна Закона се огледа у оснаженој улози Социјално-економског савета, коме Републичка агенција доставља обавештења у вези са подацима о којима води евиденције, а у случају да директор Агенције доноси решење о брисању из Именика, дужан је да затражи мишљење Социјално-економског савета. Социјално-економски савет РС је основао и Стално радно тело за колективно преговарање и мирно решавање радних спорова.

Све то је у вези са правом на колективну акцију коју Европска социјална повеља везује за решавање интересних колективних радних спорова. Премда РЕСП изричито не помиње право послодавца на локаут, ово право је имплицитно садржано у Повељи у оквиру «права на колективну акцију послодавца», што упућује на потребу за одговарајућом хармонизацијом радног законодавства Србије, пошто је још увек на снази Закон о штрајку из 1996. године, који не признаје право на локаут послодавцима.

У контексту права на колективно преговарање помиње се и заједничко консултовање, које, сходно мишљењу Комитета за социјална права, укључује области услова рада, економска питања, али и питања социјалне сигурности (допунског социјалног осигурања – колективни уговори о социјалној сигурности). Најзад, колективно преговарање у јавном сектору претпоставља законско уређивање учешћа државе (јавне власти), као послодавца и као оснивача јавних служби и јавних предузећа у овом поступку.

*Право деце и омладине на заштити* укључује стандарде у погледу минималне животне доби за заснивање радног односа; ограниченог трајања радног времена; права на праведну зараду; одговарајуће трајање годишњег одмора; забрану запошљавања на пословима који су ризични, укључујући физичке и моралне ризике. Изузетно, деца млађој од 15 година може бити допуштен рад у области уметности (филм, позориште), уз додатне заштитне услове.<sup>34</sup>

У погледу *права на социјалну сигурност* Европска социјална повеља упућује на Конвенцију МОП-а бр. 102 о минималним стандар-

---

<sup>34</sup> L. Samuel, op. cit, стр. 171 – 204.

дима социјалне сигурности, тако да обавеза држава уговорница које ратификацијом обухвате и овај члан налаже успостављање система социјалне сигурности најмање на нивоу који садржи Конвенција МОП-а бр. 102,<sup>35</sup> коју је Србија ратификовала. Ово право подразумева оснивање и одржавање система социјалне сигурности, као и постепено побољшање система социјалне сигурности, као и једнак третман држављана других држава чланица у погледу социјалне сигурности.<sup>36</sup> Државе чланице, при том, имају слободу да се одлуче о томе који модел (концепт) ће бити прихваћен – преовлађујући Бизмарков или Беверицев, односно комбинацију обележја и института ових модела.

У погледу *права на социјалну и медицинску помоћ (јомоћ)* лицима која немају одговарајуће приходе («лица у стању социјалне потребе»), чије далеко порекло треба тражити у идеји и пракси милосрђа (улога цркве), што је израз тзв. моралне правде, Европска социјална повеља истиче да лица која су корисници социјалне и медицинске помоћи не смеју због тога да трпе у погледу остваривања других социјалних и политичких права. Треба указати да је Савет Европе донео и Европску конвенцију о социјалној и медицинској помоћи, на који упућује и Европска социјална повеља (начело једнаког третмана).<sup>37</sup>

Право на давања од стране служби социјалног благостања (установа социјалне заштите) подразумева, поред осталог, успостављање установа које се баве социјалним радом ради интегрисања и појединца и група у социјална окружења, и то пре свега саветодавним услугама, пружањем индивидуалне помоћи, а мање одобравањем социјалне помоћи (материјалног обезбеђења). Саветодавна и материјална помоћ односи се на посебно угрожене категорије становништва, што укључује, поред осталих, лица која су била на издржавању казне затвора, жртве насиља, зависнике од дрога и алкохола, избегла (и расељена) лица, раднике мигранте (економска миграција), итд. Од су-

---

<sup>35</sup> Ibidem, стр. 287 – 289.

<sup>36</sup> Ibid., стр. 283 – 303.

<sup>37</sup> Ibid., стр. 305 - 331.

штинског значаја је постојање довољно раширене мреже установа за пружање социјалне помоћи, која укључује довољно оспособљеног (обученог) кадра – социјалних радника.<sup>38</sup>

*Право породице на социјалну, њравну и економску заштитију има за циљ да подстакне развој породице, као основне јединице заједнице, што од држава чланица налаже предузимање мера у циљу унапређења економске, правне и социјалне заштите породичног живота – дечији додаци, пореске олакшице, подршка за становање, подршка новим супружницима, итд.<sup>39</sup>*

*Право на једнакости шанси и њосијуања у областима за њошљавања и занимања без дискриминације њо основу њолне њријадности укључује питања од приступа запослењу, професионалне оријентације, образовања, до услова рада и напредовања на раду.<sup>40</sup>*

## **Б. ОСВРТ НА ДРУГА СОЦИЈАЛНА ПРАВА ИЗ РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ**

### ***Одредбе РЕСП-а које су у функцији заштитије њправа на рад***

#### *Право на заштитију у случајевима њрестанка радног односа – члан 24. РЕСП*

Право на заштиту у случају престанка радног односа РЕСП-а конципира на начин који је прихваћен у Конвенцији МОП-а 158 о отказу радног односа на иницијативу послодавца, а која је ратификована од стране Србије /СРЈ/ 2000. године. Пракса Европског комитета за социјална права предвиђа да накнада за незаконити отказ треба да укључи реинтеграцију или накнаду штете која је довољно одвраћајућа за послодавца, као и довољна сатисфакција за запосленог. Отуда, Закон о раду Србије (2005) не предвиђа више обавезну реинтеграцију (сем посебно заштићених категорија запослених лица – запослених за време трудноће или породилског одсуства; радничких представи-

---

<sup>38</sup> Ibid., стр. 333 – 340.

<sup>39</sup> Ibid., стр. 353 – 365.

<sup>40</sup> Ibid., стр. 445 – 449.

ка), пошто предвиђа могућност да послодавац уместо реинтеграције исплати незаконито отпуштеном раднику накнаду штете у висини до 36 просечних зарада /што је довољно одвраћајуће/, а запосленом који не жели да се врати на рад код послодавца признаје се накнада штете у висини до 18 просечних зарада /што је довољна сатисфакција/.

Што се тиче захтева за РЕСП-а да се обезбеди право радницима (који сматрају да им је радни однос престао без ваљаног разлога) на жалбу непристрасном телу, што је у вези и са правом на праведно суђење и суђење у разумном року који прокламује Европска конвенција за људска права (члан 6), нови Закон о уређењу судова (који је донет 2009, а примењује се од 1.1. 2010) предвиђа да је за решавање индивидуалних радних спорова (запослени – послодавац) у првом степену надлежан основни суд, у другом степену – Апелациони суд, а у трећем степену по ванредним правним лековима /ревизија/ – Врховни касациони суд. Идеја специјализације је дошла делом до изражаја у поступку решавања радних спорова, пошто Закон о парничном поступку (2004) предвиђа одељак о посебном парничном поступку, како би се осигурала хитност решавања радних спорова. У настојању да се повећа ефикасност решавања радних спорова, ЗПП предвиђа да у овим споровима суд и странке настоје да се спор реши посредовањем (медијацијом), а Закон о мирном решавању радних спорова (2004, измене и допуне 2009) настоји да афирмише алтернативне методе решавања индивидуалних (поводом отказа, неисплате минималне зараде) и колективних радних спорова, посебно путем арбитраже (и у том циљу се захтева да арбитар испуњава услове и у погледу положеног правосудног испита).

У погледу права на заштиту од неоправданог разлога престанка радног односа државних службеника, који заснивају радни однос решењем старешине државног органа (управним актом), предвиђена је најпре интерна заштита права на рад. По жалби државног службеника /на извршилачким радним местима/ против првостепеног решења одлучује Жалбена комисија Владе, а против коначног решења (управног акта), државни службеник може покренути тужбом управни спор пред Врховним судом Србије, односно пред Управним судом (од 1.1. 2010).



*Право на информисање и консултовање у случајевима  
колективног отпуштања – члан 29. ПЕСП-а*

Ово право у ПЕСП-у, које је на сличан, мада детаљнији, начин уређено и у Директиви 75/129/ЕЕЗ, Директива 92/56 детаљно је разрађено у Закону о раду (2005), у коме се предвиђа право репрезентативног синдиката да буде обавештен и консултован при доношењу програма од стране послодавца, који намерава да прибегне колективном отпуштању у одређеним роковима. Исто тако, програм се доставља Националној служби за запошљавање, како би могла дати своје мишљење, како би се увођењем мера, односно права свело на минимум броја запослених којима престаје радни однос, односно врши распоређивање или преузимање /на рад код другог послодавца/; обезбеђује преквалификација или доквалификација. За запослене којима, ипак, престане радни однос, обезбеђује се исплата отпремнина у зависности од радног стажа. Од значаја за оцену испуњења обавеза Србије у погледу права на информисање и консултовање у случају колективног отпуштања јесу и одредбе Општег колективног уговора (2008), који ближе уређује питање мерила (критеријума) за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба (резултати рада, као основни; имовно стање као корективни), при чему је ОКУ-ом утврђен виши износ отпремнине (једна трећина зараде, не нижа од 50% просечне у Републици на дан исплате отпремнине) у односу на минимални утврђен Законом о раду (2005).

*Право радника на заштити њихових њој израживања у случају  
инсолвентности послодавца – члан 25. ПЕСП-а*

Премда Србија није ратификовала Конвенцију МОР-а бр. 173 о заштити потраживања запослених у случају инсолвентности, Закон о раду (2005) је готово у целости преузео стандарде из Директиве 80/987/ЕЕЗ, чиме су испуњени услови које поставља и члан 25. ПЕСП. Наиме, у другом стечајном реду (одмах после трошкова стечајног поступка) налазе се потраживања запослених која имају за циљ обезбеђивање достојанствене егзистенције (до девет минималних зарада; накнада зараде за годишњи одмор у висини минималне

зараде; три отпремнине запосленом који је испунио услове за право на старосну пензију; накнада штете због повреде на раду), а предвиђено је, односно дошло је до оснивања и гарантне институције – Фонда солидарности, из којег се врши исплата заштићених потраживања запослених уколико стечајни управник нема средства за исплату привилегованих потраживања.

Узгред, саму висину минималне зараде, на основу Закона о раду (2005), утврђује Социјално-економски савет РС, који је постигао консензус о износу за период од шест месеци све до јуна 2009, кад је одлука о висини минималне зараде препуштена Влади (што је у вези са утицајем /светске/ економске кризе на уређивање овог права запослених).

### ***Одредбе РЕСП-а у функцији заштите здравља и безбедности на раду***

#### *Право на безбедне и здраве радне услове – члан 3. РЕСП-а*

У контексту члана 3, али и одредбе члана 4. РЕСП-а: *Право на праведне услове рада*, предвиђени су и стандарди о заштити здравља и безбедности на раду. Правни режим заштите здравља (које се и модерним уставима прокламује и гарантује<sup>41</sup>) и безбедности на раду карактерише израженост хетерономних правних елемената, који се огледају у доношењу законских и подзаконских општих аката – уредби и нарочито бројних правилника о (техничким стандардима) безбедности и здрављу на раду од стране надлежних министарстава. Прописи о заштити здравља и безбедности на раду спадају у категорију /релативног/ социјалног јавног поретка.<sup>42</sup> Разликују се општи и посебни правни режими заштите.<sup>43</sup> Општи режим се односи на све

---

<sup>41</sup>Право на заштиту здравља /грађана/ је прокламовано Преамбулом Устава Француске; J. Rivero, J. Savatier, *Droit du travail*, Paris, 1987, стр. 620.

Устав Србије гарантује неповредивост физичког и психичког интегритета (чл. 25), као и то да “свако има право на заштиту свог физичког и психичког здравља” (чл. 68, ст. 1).

<sup>42</sup>R. Blanpain, Ch. Engels, *op. cit.*, стр. 219.

<sup>43</sup>G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Droit du travail*, 1986, стр. 475.

послодавце, а посебни важе *ratione material* или *ratione personae*. Општи правни режим редовно се заснива на доношењу закона којим се област заштите здравља и безбедних услова рада уређује на један општи начин, промовишући културу превенције: Закон о безбедности и здрављу на раду Србије<sup>44</sup>; британски Закон о здрављу и сигурности на раду<sup>45</sup>; амерички Закон о професионалној сигурности и здрављу<sup>46</sup>; француски Закон о превенцији несреће на раду,<sup>47</sup> шведски Закон о радном окружењу<sup>48</sup>; јапански Закон о радним стандардима.<sup>49</sup> И у међународном радном праву најзначајнији општи инструмент који је донео МОР јесте Конвенција бр. 155 о професионалној сигурности и здрављу из 1981. год. (која је сврстана у корпус ратификованих 2000. године<sup>50</sup>), праћена истоименом Препоруком бр. 164.<sup>51</sup> Поред тога, МОР је донео Конвенцију бр. 187 о промотивном оквиру безбедно-

---

<sup>44</sup> „Службени гласник РС“, бр. 101/2005.

<sup>45</sup>*Health and Safety at Work Act* из 1974. год.; L. Wedderburn, *The Worker and the Law*, London, 1983, стр. 416.

<sup>46</sup>*Occupatuonal Safety and Health Act* из 1970. год.; G. H. Joel III, *Every Employee's Guide to the Law*, 2002, стр. 194; A. L. Goldman, *Labor Law and Industrial relations in the U.S.A.*, 1984, стр. 340.

<sup>47</sup>*La loi relative a la prevantion des accudents du travail* из 1976. год.; J. Rivero, J. Savatier, *op. cit.*, стр. 624; G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Péliissier, *op. cit.*, стр. 472 - 473.

<sup>48</sup>*Work Environment Act* из 1977. год; S. Edlund, B. Nystrom, *Developments in Swedish Labour Law*, 1993., стр. 69 - 70.

<sup>49</sup>T. A. Hanami, *Labour Law and Industrial relations in Japan*, 1988, стр. 65.

<sup>50</sup>Бивша СФРЈ је спадала у круг свега 15 држава чланица МОР-а које су до 1992. год. ратификовали Конвенцију бр. 155; L. Betten, *op. cit.*, стр. 231.

Србија је ратификовала и низ других конвенција МОР-а: Конвенција бр. 119 о заштити машина; Конвенција бр. 121 о давањима за случај несреће на послу и професионалних болести; Конвенција бр. 136 о заштити од тровања бензолом; Конвенција бр. 139 о професионалном раку; Конвенција бр. 148 о заштити радника од професионалних ризика у радној средини проузрокованих загађењем ваздуха, буком и вибрацијом; Конвенција бр. 161 о службама заштите здравља на раду; Конвенција бр. 162 о азбесту; Конвенција бр. 167 о безбедности и здрављу у грађевинарству.

<sup>51</sup>*Occupatuonal Safety and Health Conventuon*; L. Betten, *op. cit.*, стр. 230.

сти и здравља на раду (из 2006, коју је Србија ратификовала 2009)<sup>52</sup>, како би се нагласио значај непрекидног унапређивања националне превентивне културе безбедности и здравља на раду, у циљу превенције професионалних повреда, болести и смртних случајева. Разуме се, национална политика безбедности и здравља треба да промовише начела процене професионалних ризика и опасности на раду; борбу против професионалних ризика или опасности на извору; развој националне превентивне културе, који укључује информисање, консултовање и обуку, уз дијалог /репрезентативних/ социјалних партнера. Неопходно је успостављање, одржавање и развијање националног система безбедности и здравља на раду, који укључује одговарајући нормативни оквир /закони, подзаконски акти, колективни уговори о раду/, систем органа или тела надлежних за безбедност и здравље, као и механизме за праћење примене закона и прописа, укључујући посебно систем инспекције рада. Србија је ратификовала и Конвенцију бр. 81 о инспекцији рада у индустрији и трговини, као и Конвенцију бр. 129 о инспекцији рада у пољопривреди, а у припреми је и доношење посебног закона о инспекцији рада.

Премда је законски оквир безбедности и здравља на раду у Србији значајно унапређен, још увек се јавља потреба за већом комплементарношћу између концепта превенције (радно законодавство о заштити здравља и безбедности на раду) и концепта репарације (социјално осигурање за професионалне ризике) – потребно је донети и закон о осигурању од повреда на раду и професионалних болести.

*Право учешћа у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшању – члан 22. РЕСП-а*

Одредба члана 22 РЕСП-а, комплементарна је са одредбом члана 3. РЕСП-а: *Право на безбедне и здраве радне услове*, односно додатном одредбом РЕСП-а наглашава се право радника и њихових представника да доприносе побољшавању радних услова, организацији рада и радној средини, као и заштити здравља и безбедности

---

<sup>52</sup> “Службени гласник РС, Међународни уговори”, бр. 42/2009.

у предузећу, те организацији друштвено-културних служби и погодности у оквиру предузећа. Имплементацији ове одредбе РЕСП-а доприноси не само Закон о безбедности и здрављу на раду (2005) већ и одредбе Општег колективног уговора о заштити запосленог на раду (чл. 13. и 14), укључујући и одредбе о превенцији радне инвалидности и рекреативном одмору запослених (чл. 35 ОКУ-а), организовању друштвене исхране, солидарне помоћи (чл. 36 ОКУ-а).

*Право на достојанство на раду – члан 26. РЕСП-а*

Право на достојанство на раду, садржано у члану 26. РЕСП-а, има за циљ спречавање сексуалног узнемиравања на раду, као и спречавање /психичког/ злостављања на раду (мобинга). У погледу овог права, Србија је посветила одговарајућу пажњу спречавању сексуалног узнемиравања на раду у оквиру Закона о раду из 2005, док је у погледу спречавања злостављања на раду припремљен Предлог закона о спречавању злостављања на раду (2009), чије се усвајање очекује до краја 2009. године. На тај начин потврђује се Уставом Србије прокламовано начело да је људско достојанство неприкосновено и да су сви /дакле и послодавци и запослени/ дужни да га поштују и штите.

Мобинг је начин понашања на местима рада, којим једно (ређе) или више (група) лица (по правилу више од четири лица) – других запослених, надређених /ређе подређених/ систематски психички злоставља или застрашује друго лице, у релативно дужем периоду (готово свакодневно или периодично више месеци), са намером оспоравања професионалног угледа и моралног интегритета запосленог – професионалног и људског достојанства (својеврсна стигматизација, “агресивна манипулација”), у /релативно/ дужем периоду, са циљем стварања неподношљивих услова рада (непријатељског и неетичког окружења, комуникације), при чему се жртва мобинга налази у готово беспомоћном положају, како би сам запослени отказао радни однос, чиме се избегава исплата накнаде због отпуштања од стране послодавца /из економских разлога/, као и могућност вођења радног

спора.<sup>53</sup> Предлог закона о спречавању злостављања на раду Србије (2009) дефинише злостављање као “свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу откаже уговор о раду или раскине радни однос.”

Предлог закона о спречавању злостављања на раду урађен је имајући у виду решења из упоредног права, као и стандарде садржане у Европском оквирном колективном уговору о спречавању злостављања и насиља на раду (2007). Овим Предлогом закона се уређује забрана злостављања на раду; мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду; поступак заштите лица изложених злостављању на раду, укључујући поступак посредовања, као и судску заштиту и терет доказивања (на послодавцу, ако запослени учини вероватним да је извршено злостављање). На тај начин се омогућује унапређење свести, информисаности, поред мера спречавања понашања које је неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво на радном месту или у вези са послом.

Имајући у виду модеран концепт Предлога закона о спречавању злостављања на раду, разумљиво је да је Социјално-економски савет РС усвојио (2009) Закључак којим се даје позитивно Мишљење на Нацрт закона о спречавању злостављања на раду, што је у функцији испуњења обавеза преузетих ратификацијом Ревидиране европске социјалне повеље.

---

<sup>53</sup> Сличну дефиницију даје индустријски психолог и медицински научник у области психијатрије, који је истраживао мобинг још у 80-им годинама XX века у Шведској: Н. Leymann, *The Mobbing Encyclopedia, Psychological terrorization – the problem of terminology*, file 11130e, 12100e, 12220e. Такође: К. Westhues, *Workplace Mobbing in Academe*, Department of Sociology, University of Waterloo, 2007, стр. 1, Е. Коић, П. Филаковић, Л. Мужинић, М. Матек, С. Вондрачек, *Mobing, Rad i sugurnost*, 7/2003, стр. 1.

***Одредбе РЕСП-а које су у функцији професионалне  
и социјалне интeграције***

*Право особа са инвалидитетом на независноћ,  
социјалну интeграцију и учешће у живој заједници*  
– члан 15. РЕСП-а

Пре ратификације РЕСП-а, која је укључила обавезе поводом члана 15. РЕСП-а, донета су два закона од значаја за испуњење стандарда из РЕСП: Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом (2006), као и Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом (2009). Овим законима су уважени и универзални стандарди садржани у ратификованој Конвенцији МОП-а бр. 159, као и ратификованој Конвенцији УН о правима особа са инвалидитетом из 2007. Закон о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом има за циљ елиминисање дискриминације особа са инвалидитетом у погледу целине људских права, док Закон о професионалној рехабилитацији и запошљавању особа са инвалидитетом афирмише модеран концепт запошљавања на отвореном тржишту рада (тзв. квотни систем), уз задржавање предузећа за професионалну рехабилитацију и запошљавање (тзв. заштитних радионица), радних центара, социјалних предузећа и организација.

*Право старијих лица на социјалну заштитију – члан 23. РЕСП-а*

Ревидирана европска социјална повеља је значајна и по томе што је први међународни инструмент који на посебан начин пружа заштиту старијим лицима.<sup>54</sup> До признавања овог права дошло је као израз потребе да се, услед тенденције старења становништва (у многим европским државама), раста удела ове популације у структури становништва, старијим лицима обезбеде одговарајући приходи за достојанствен живот и обезбеди да старија лица играју активну улогу у јавном, социјалном и културном животу, односно да им се омогући

---

<sup>54</sup> L. Samuel, op. cit, стр. 457.

слободан избор животног стила и независан живот, уз пружање одговарајућег нивоа здравствене заштите, подршке задовољењу стамбених потреба, као и, у случају потребе, одговарајуће услове за смештај у геронтолошким центрима.

Сличне демографске тенденције прате и наше друштво, а ратификација ове одредбе РЕСП-а налаже додатне напоре државе, територијалне аутономије, локалне самоуправе, других актера, да се старим лицима обезбеди достојанствен и што назависнији и активнији (професионални) живот, све дотле док стара лица имају очуване интелектуалне, физичке и психичке капацитете. Отуда, Закон о раду (2005) не предвиђа да радни однос престаје по сили закона са навршењем одређених година живота (и стажа осигурања), пошто послодавац и запослени могу закључити (анекс) уговор о раду, односно корисник пензије (као стеченог права по основу стажа осигурања и година живота) може бити истовремено у радном односу. Поред тога, одговарајуће одредбе о заштити старих лица који немају очуване капацитете за радноактивне аранжмане, могу користити услуге одговарајућих центара (геронтолошких), чији оснивач може бити не само локална самоуправа (град) већ и правна и физичка лица (ако испуњавају законом прописане услове). У упоредном праву предвиђају се законска решења о тзв. социјалној пензији, која не зависи од доприноса (нпр. Италија, Шпанија). Немачки систем обезбеђења социјалних услуга представља уравнотежену комбинацију јавне – одговорности локалне самоуправе, недржавног сектора – добровољних, социјалних организација, укључујући посебно значајне верске организације. Изражен је тренд децентрализације социјалних услуга. Ове тенденције су делом дошле до изражаја у домаћем Закону о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана (1991), који иде корак напред у законодавном оквиру са изменама и допунама Закона из 2005. године.

*Право радника на заштити од сиромаштва или социјалне искључености* – члан 30. РЕСП-а додатни је изазов за обавезе које је Србија преузела ратификацијом Ревидиране европске социјалне повеље.



### *Одредбе РЕСП-а које нису райификоване*

Једина два члана РЕСП-а која нису у целини обухваћена инструментом о ратификацији јесу чланови 27. и 31. Повеље.

#### *Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак њрејман – члан 27. РЕСП*

Члан РЕСП-а који у целости није обухваћен инструментом о ратификацији јесте члан 27 - *Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и једнак њрејман*. Наиме, мада је Србија ратификовала Конвенцију МОП-а бр. 156 о радницима са породичним обавезама из 1981. још 2000. године, и премда је у доброј мери Закон о раду ближе уредио права запослених са породичним обавезама, како у погледу једнакости могућности и третмана запослених са породичним обавезама и других запослених, тако и у погледу обезбеђивања да породичне обавезе не могу да представљају ваљан разлог престанка радног односа, вероватно је разлог за нератификацију чл. 27. РЕСП-а и обавеза државе да “развије или да унапреди услуге, јавне или приватне, посебно у домену чувања деце или других облика дечије заштите”. Услед тенденције промена традиционалне породице (већи број самохраних родитеља; старење становништва), и поред доношења Закона о социјалној заштити и обезбеђивању социјалне сигурности грађана (1991, 2005) процењено је да још увек није могуће испуњење у целости обавеза у домену чувања деце или других облика дечије заштите, што је у вези са финансијским могућностима државе, као и расположивим средствима локалне самоуправе као оснивача установа социјалне и дечије заштите.

#### *Право на стиановање – члан 31. РЕСП-а*

Успешна политика социјалног становања подразумева и транспарентна мерила за оцену животних – стамбених, радних и културних потреба свих социјалних група у насељу. У циљу примене стандарда РЕСП-а у погледу (социјалног) становања, потребно је донети закон о социјалном становању, као и националну стратегију социјалног ста-

новања (донети, такође, закон о изменама и допунама Закона о избегицама) који омогућавају и подстичу јавно-приватно партнерство, уважавајући захтеве у погледу регионалног, односно просторног развоја Србије, односно ублажавање изразито неравномерног регионалног развоја и неповољних демографских тенденција<sup>55</sup>, што је, такође, од значаја за процес европских интеграција.

Инструментом о ратификацији нису обухваћени из члана 2. став 4; из члана 6. тачка 4 (у односу на професионалне припаднике Војске Србије); из члана 10. став 5 (професионална обука); из члана 17. став 1а (право на бригу, помоћ, образовање и обуку деце и омладине оснивањем установа и служби за ову намену); из члана 19, ставови 11 (језик државе пријема) и 12 (језик радника мигранта).

***Одредбе РЕСП-а чије поштовање налаже  
доношење нової закона***

*Право на информисање и консултовање – члан 21. РЕСП-а*

Имајући у виду да је ратификација РЕСП укључила у целости члан 21 – Право на информисање и консултовање, држава Србија је преузела обавезу да омогући, у складу са националним законодавством или праксом, остваривање права запослених да буду информисани и консултовани у оквиру својих предузећа.<sup>56</sup> Како Закон о раду (2005) предвиђа право запослених на оснивање савета запослених, у складу са (посебним) законом, то је у циљу испуњења преузетих обавеза из РЕСП неопходно пре достављања првог извештаја (2012. год.) донети посебан закон о савету запослених или закон о учешћу

---

<sup>55</sup> Закључци и ставови Републичке агенције за просторно планирање, Урбанистичког завода Београда и организација цивилног друштва – Палго центра и Групе 484 из 2009. са скупа „У сусрет националној стратегији развоја социјалног становања“.

<sup>56</sup> Имплементација ове одредбе РЕСП-а могућа је законским путем или колективним уговором о раду, односно комбинацијом ова два метода могуће имплементације.

запослених у одлучивању код послодавца<sup>57</sup>. У циљу олакшавања сагледавања могућег концепта оваквог закона, овде ће се указати укратко на упоредноправна решења. Тим пре што настојање Србије да до 2014. године постане чланица Европске уније, налаже, у међувремену, и хармонизацију са комунитарним стандардима у погледу европског савета запослених, чије оснивање је предвиђено у европској компанији (*Societas Europea*), као и у зависним друштвима (а већ сад у Србији своја зависна друштва има низ европских компанија, а да у њима нису основани савети запослених).

Савет запослених је најраширенији институционални облик партиципације у упоредном /колективном/ радном праву. Разликују се три основна модела начина избора, улоге синдиката у поступку избора, као и састава савета запослених: немачки – хомоген /само изабрани представници запослених/, француски – трипартитан /чланови непосредно изабрани од запослених, постављени чланови од синдиката, послодавац/ и белгијски модел – бипартитан /паритетан број чланова представника запослених и представника послодавца/, док у погледу делокруга /надлежности/ нема већих разлика у упоредном праву.<sup>58</sup> Делокруг укључује информисање – које претходи консултовању; консултовање - слободну дискусију и размену мишљења, и мада мишљење правно не обавезује послодавца, дужан је да *bona fides* узме у обзир мишљење савета запослених пре доношења одређених одлука; саодлучивање – за доношење одлука послодавца потребна је сагласност савета запослених, односно одређена већина гласова у оквиру бипартитног или трипартитног модела савета запослених. Делокруг савета запослених по правилу не укључује право на колективно преговарање, односно закључивање колективног уговора о раду код послодавца, нити право на организовање штрајка, пошто се савет запослених сматра институцијом са-

---

<sup>57</sup> Одређени облици партиципације запослених запослених у одлучивању јављају се у јавним службама, на основу посебних закона. Тако, на основу Закона о здравственој заштити (“Службени гласник РС”, бр. 107/05, 72/09), предвиђено је да најмање један члан из реда запослених /здравствени радник са високом стручном спремом/ буде у управном одбору здравствене установе.

<sup>58</sup> J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, 2000, стр. 706.

радње запослених /рада/ и послодаваца /капитала/. *Nulla regula sine exep-tione* - изузетно, из историјских разлога, у Шпанији савет запослених дели са синдикалном секцијом код послодавца право на колективно преговарање.<sup>59</sup> У Холандији и Аустрији, савет запослених може да преговара о зарадама и радном времену само код послодаваца код којих није основан синдикат или код послодаваца којима секторски колективни уговор омогућава овакве преговоре.

*Немачки модел* хомогеног савета запослених /сви чланови су изабрани од запослених/ карактерише институционална одвојеност савета запослених и синдиката. Наиме, савети запослених представљају све запослене, без обзира да ли су чланови синдиката, а синдикати немају право да непосредно одређују један број чланова савета запослених. У пракси, међутим, и поред институционалне одвојености, између синдиката и савета запослених постоји тесна веза, што потврђује податак да је велика већина чланова савета запослених синдикално организована (у 1981. чак 77,5%).<sup>60</sup>

Број чланова савета запослених узајамно је условљен бројем запослених у /делу/ предузећу: од пет до 20 запослених – бира се један представник запослених; од 21 до 58 запослених - бирају се три члана; од 51 до 150 – бира се пет чланова савета; од 151 до 300 – 7 чланова; ... од 1001 до 2000 запослених – бира се 15 чланова; од 5001 до 7000 – 20 чланова, итд.<sup>61</sup>

Мандат чланова савета запослених, који уживају посебну заштиту као раднички представници /од отпуштања и годину дана по престанку мандата/, траје три године, без могућности опозива од стране запослених, осим на основу одлуке радног суда по тужби коју поднесе најмање једна четвртина запослених, синдикални повереник или /сам/ послодавац.<sup>62</sup>

---

<sup>59</sup> М. С. Lopez, М. А. de la Rosa, *Derecho del Trabajo*, Madrid, 2001, стр. 506. и следеће; W. Rauws, *op. cit.*, стр. 339.

<sup>60</sup> М. Weiss, *Labour Law and Industrial Relations in F.R. of Germany*, 1987, стр. 150.

<sup>61</sup> V. K. Berghahn, D. Karsten, *op. cit.*, стр. 108.

<sup>62</sup> Ch. A. Nwegwu, *Understanding Industrial Relations*, Sussex, 1991, стр. 273.

*Делокруї /надлежностей/* савета запослених укључује право на информисање и консултовање, а у одређеним питањима и право на саодлучивање /без одобрења савета запослених послодавац не може сам донети одлуку/. Другим речима, разликују се квалитет овлашћења савета запослених у заштити колективних интереса запослених, у зависности од тога да ли се ради о економским, социјалним или персоналним питањима запослених.

а) Делокруг савета запослених у *економским питањима* укључује информисање и консултовање. Економска питања укључују пословну политику послодавца /предузећа/, укључујући инвестиционе планове, програме производње, маркетинг и сл.<sup>63</sup> Уколико планирано доношење одређених мера пословне политике изазива одређене неповољне ефекте за /део/запослене – нпр. одлука о смањењу обима производње; одлуке о реорганизацији – трансфер дела предузећа, спајању, подели; увођење нових метода рада и производних процеса, услед којих треба да дође до колективног отпуштања, послодавац /управа, менаџмент/ је дужан, на основу закона и у складу са праксом Савезног радног суда, да благовремено достави потребне информације савету запослених.

б) Делокруг савета запослених у *персоналним /кадровским/ питањима*, која укључују кадровско планирање, запошљавање, професионално образовање и обуку, распоређивање и напредовање, до отпуштања запослених, укључује поред информисања и консултовања савета запослених.

ц) Делокруг у погледу *социјалних* питања, чије дефинисање и разграничење у односу на економска и персонална /кадровска/ питања ствара одређене тешкоће услед узајамног преплитања, квалитет овлашћења савета запослених подиже се на ранг саодлучивања. Социјална питања обухватају целину социјалних последица економских одлука у предузећу: радни ред и дисциплина на раду; распоред /почетак, трајање/ дневног и недељног радног времена; привремено скраћивање радног времена, прековремени рад; место, време и начин исплате

---

<sup>63</sup> M. Weiss, Labour Law and Industrial Relations in FR Germany, Deventer, 1987, стр. 163 – 164.

зараде и других примања; мерила за одређивање распореда годишњих одмора; увођење техничких или електронских уређаја за контролу извршавања рада запослених; превенција од повреда на раду и професионалних болести; утврђивање нормативе и стандарда рада и премија плаћања сходно резултатима рада; начин доделе стамбених кредита или додатака за становање, и сл.<sup>64</sup>

*Белџијски модел* бипартитног, у основи паритетног савета запослених, којим председава послодавац /директор/, спада у категорију заједничких комисија /комитета/, у циљу јачања сарадње послодавца и запослених<sup>65</sup>, при чему је његово оснивање обавезно у приватном сектору уопште.

*Сасџав и начин избора.* Савет запослених се састоји од директора, као председавајућег, и његових сарадника /виших менаџера, који заступају интересе послодавца у односу према запосленима/, с једне, и изабраних представника запослених, с друге стране. Мада је савет запослених најчешће паритетно састављен, број чланова савета на страни послодавца може бити и мањи од броја представника запослених.

*Делокруї рада.* Савет запослених има четири основна овлашћења: право на периодично информисање о економској и финансијској ситуацији послодавца; право на консултовање, односно саветодавну надлежност у погледу питања професионалног образовања и обуке, организације рада, структурних промена које могу да погоде запослене, итд; право на /са/одлучивање о питањима доношења или промене радних стандарда /works rules/, мерила за колективно отпуштање из економских или техничких разлога, распореда годишњих одмора, дисциплинског поступка, надзора над применом социјалног законодавства, укључујући и надзор у погледу рехабилитације особа за инвалидитетом; право на одлучивање /менаџмент/ о социјалним програмима који су успостављени у предузећу.<sup>66</sup>

---

<sup>64</sup> M. Weiss, op. cit, стр. 164 – 165.

<sup>65</sup> P. Humblet, M. Rigaux, Belgian Industrial Relations Law, Antwerpen-Oxford, 2005, стр. 44 – 45.

<sup>66</sup> P. Humblet, M. Rigaux, op. cit, стр. 53 – 54.

*Француски модел* трипартитног савета запослених – комитета предузећа /*Comité d'entreprise*<sup>67</sup>/ није институционално одвојен од синдиката у предузећу, пошто састав савета запослених укључује чланове који се непосредно бирају од запослених – изабрани представници, као и чланове који су именовани од стране синдиката, односно синдикалне секције<sup>68</sup> – синдикални представници, а члан савета запослених који председава седницама савета је сам послодавац /генерални директор, овлашћени члан управе, који, додуше, не гласа ако се ради о питањима из делокруга за које се тражи мишљење представника запослених/.<sup>69</sup> У том смислу, француски модел савета запослених је оригинална комбинација немачког /непосредни, директни избори/ и англосаксонског модела /репрезентације/ односа рада и капитала у предузећу /уговорни односи/.<sup>70</sup> Савет запослених се јавља на више нивоа на којима се одлучује: у делу предузећа /*etablissement*/, у предузећу, групи предузећа, предузећу или групи предузећа европских димензија (европски савет запослених).<sup>71</sup>

*Састав и начин избора.* Састав савета запослених је трипартитне природе - поред представника запослених који су непосредно изабрани, ту су и чланови савета који су постављени од синдиката, да би у састав ушао и сам послодавац – шеф предузећа /или овлашћени представник шефа предузећа – директора/.<sup>72</sup> Број чланова савета запослених зависи од величине предузећа.

Монопол у истицању листе кандидата за избор у савет запослених имају репрезентативни синдикати /синдикалне секције/ код послодавца, што значи да сви синдикати учлањени у репрезентативне гранске синдикате или конфедерације синдиката на националном ни-

---

<sup>67</sup> J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *Droit du travail*, Paris, 2000, стр. 701-705.

<sup>68</sup> *Ibidem*, стр. 701.

<sup>69</sup> J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, стр. 706, 710.

<sup>70</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Péliissier, *Droit du travail*, Paris, 1986, стр. 659; 684 – 685.

<sup>71</sup> J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, стр. 702.

<sup>72</sup> J. Péliissier, A. Supiot, A. Jeammaud, *op. cit.*, стр. 706.

<sup>73</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Péliissier, *op. cit.*, стр. 702 – 703.

воу, имају претпоставку репрезентативности.<sup>73</sup> Активно право гласа имају сви запослени старији од 16 година, под условом да су најмање три месеца у радном односу у предузећу. Пасивно бирачко право има запослени старији од 18 година, који је у радном односу у предузећу најмање једну годину, и ако није у блиском сродству са шефом предузећа /директором/.<sup>74</sup> Свака репрезентативна синдикална организација у предузећу има право да одреди по једног представника /члана/ у савет запослених, уколико послодавац запошљава више од 300 запослених.<sup>75</sup>

Мандат чланова савета запослених траје три године /резултати избора за савет запослених су такође од значаја за периодично утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца који не уживају претпоставку репрезентативности.

*Функције савета запослених*, као институције сарадње запослених и послодавца /шефа предузећа/, односе се на економска, персонална /кадровска/ и социјално-културна питања, са различитим квалитетом овлашћења – информисање, консултовање, саодлучивање. Савет запослених нема право на закључивање колективног уговора о раду, пошто је закључивање колективног уговора монопол репрезентативних синдиката код послодавца, нити право на организовање штрајка.<sup>76</sup>

Поред прегледа упоредноправних решења која су у функцији олакшавања припремања законског концепта савета запослених, процес европских интеграција и хармонизације домаћег радноправног система са комунитарним стандардима налаже осврт на право на оснивање европског савета запослених, као најважније институције радничке партиципације, односно индустријске демократије, чије је предвиђање резултат демократизације колективних радних односа у

---

<sup>73</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier, op. cit, стр. 702 – 703.

<sup>74</sup> Ibidem, стр. 702; J. Rivero, J. Savatier, Droit du travail, Paris, 1987, стр. 233 – 234.

<sup>75</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier, op. cit, стр. 703; J. Pélissier, A. Supiot, A. Jeammaud, op. cit, стр. 707.

<sup>76</sup> G. H. Camerlynck, G. Lyon-Caen, J. Pélissier, op. cit, стр. 659.



европским друштвима (*Societas Europea*), у циљу побољшања права запослених на информисање и консултовање.<sup>77</sup> Разуме се, било је потребно споразумети се на европском нивоу о концепту савета запослених који треба да буде прихваћен у европском предузећу. (Директива бр. 94/45)

Доношење ове директиве, чија имплементација је била предвиђена до 1996. године,<sup>78</sup> имало је за последицу измену или допуну читавог низа закона држава чланица ЕУ: Немачка је донела Закон о европском савету запослених (1994. год.); Аустрија 1996; Данска – Закон бр. 371; Шпанија – Закон из 1997. год., Велика Британија – Закон из 2000. године.<sup>79</sup> Правни режим партиципације употпуњен је доношењем Директиве Савета 2001/86/ЕЗ о допуни Статута Европске компаније у погледу информисања запослених. Поред европског савета запослених, Директива 2001/86 предвиђа могућност партиципације представника запослених у надзорном и управном одбору европског друштва - СЕ (члан 10).

Право на информисање и консултовање запослених може се остварити на два начина: оснивањем Европског савета запослених или посебним поступком информисања и консултовања, тако што би се централни менаџмент и специјални одбор за преговарање споразумели у писаном облику о успостављању поступка информисања и консултовања наместо оснивања Европског савета запослених.<sup>80</sup> При том, централни менаџмент је одговоран за стварање услова и обезбеђивање нужних средстава за оснивање Европског савета запослених или посебног поступка информисања и консултовања.<sup>81</sup>

---

<sup>77</sup> R. Nielsen, *European Labour Law*, Copenhagen, 2000, стр. 115.

<sup>78</sup> R. Blanpain, T. Hanami, eds., *European Labour Law and Social security Law*, Kluwer, 2002, стр. 9; F. Carinci, R. De Luca Tamajo, P. Tosi, T. Treu, op. cit, стр. 166.

<sup>79</sup> B. Teyssié, *Droit européenne du travail*, Paris, 2001, стр. 271; M. C. P. Lopez, M. A. de la Rosa, op. cit, стр. 537 – 539.

<sup>80</sup> R. Blanpain, T. Hanami, eds., op. cit, стр. 16; R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., op. cit, стр. 308 – 309; R. Nielsen, op. cit, стр. 118 - 119.

<sup>81</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., op. cit, стр. 307.

Директива се односи на предузећа (привредна друштва) европских димензија, односно комунитарног нивоа, у којима је запослено најмање 1000 запослених у најмање две државе чланице, при чему треба да је запослено најмање по 150 запослених у свакој од најмање две државе чланице, а под “групом предузећа” подразумева се предузеће које контролише и његова контролисана предузећа.

Значај Директиве 94/45 може да се изрази имајући у виду то да се ова директива може односити на 1500 до 2000 предузећа или група, са 10 – 15000 зависних друштава, и са 40 – 50000 чланова европских савета запослених (у 1995. години).<sup>82</sup> Сходно извештају Комисије за 2000. годину било је закључено више од 600 споразума којима је успостављен систем информисања и консултовања на основу Директиве 94/45, укључујући и европски савет запослених (Извештај Комисије о индустријским односима у Европи).<sup>83</sup>

*Начин избора чланова Европског савета запослених* спроводи се у складу са националним законодавством и/или праксом (Анекс 1б).<sup>84</sup> Број чланова Европског савета запослених одређује се писаним споразумом специјалног преговарачког одбора и централног менаџмента. Споразумом се утврђују и алокације места и трајање мандата чланова Европског савета запослених.

Чланови Европског савета запослених могу да буду само из реда запослених. Број чланова европског савета запослених зависи од величине европског предузећа и броји од три до 30 чланова, с тим да је по једно место резервисано за сваки организациони део (са више од 150 запослених), а да се додатна места одређују сходно начелу пропорционалности.<sup>85</sup> Прецизније речено, неопходно је обезбедити да свака држава чланица у којој предузеће комунитарног нивоа има један или више организационих делова (енг. *establishment*) или у којој група предузећа на комунитарном нивоу има предузеће које контро-

---

<sup>82</sup> R. Blanpain, T. Hanami, eds., op. cit, стр. 17.

<sup>83</sup> R. Nielsen, op. cit, стр. 119.

<sup>84</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., op. cit, стр. 325.

<sup>85</sup> B. Teysse, op. cit, стр. 294.

лише или једно или више контролисаних предузећа, буде представљена са једним чланом у Европском савету.<sup>86</sup>

Чланови европског социјалног савета могу бити изабрани или именовани од стране савета запослених, који постоје у националним оквирима на нивоу (организационих делова) предузећа. Њихов мандат је одређен Директивом – четири године.<sup>87</sup>

*Начин рада Евројској саветѝа зајослених.* Услове за рад и средства за рад Европског савета запослених обезбеђује послодавац /централни менаџмент/. Трошкови рада Европског савета запослених, неопходни за извршавање обавеза Савета, падају на терет послодавца (централног менаџмента). Састанци Европског савета запослених одржавају се сходно правилима садржаним у писаном споразуму са централним менаџментом: место одржавања, учесталост састанака, трајање састанака и сл. Европски савет запослених има право на заједнички састанак са централним менаџментом једанпут годишње (Анекс 2).<sup>88</sup> Састанци треба да се одржавају у духу сарадње, уз дужно поштовање узајамних права и обавеза.<sup>89</sup> Европски савет запослених одржава своје састанке у пуном или ужем саставу.<sup>90</sup>

*Делокруј ѝослова Евројској саветѝа зајослених.* Директива 94/45 не задире у управљачка овлашћења, односно не предвиђа овлашћења европског савета запослених у погледу саодлучивања, већ се ограничава на овлашћења у погледу информисања и консултовања. При том, директива истиче важност спремности (духа) на дијалог и сарадњу, будући да директива не предвиђа да европски савет запослених може да организује штрајк или други облик колективне (индустријске) акције на европском нивоу.<sup>91</sup> Европски савет запослених има права у погледу информисања и консултовања, што подразумева од-

---

<sup>86</sup> R. Blanpain, F. Hendircks, eds, op. cit, стр. 326.

<sup>87</sup> B. Teyssij, op. cit, стр. 295.

<sup>88</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., op. cit, стр. 326.

<sup>89</sup> Ibidem, стр. 310.

<sup>90</sup> Ibid.

<sup>91</sup> R. Blanpain, T. Hanami, eds., op. cit, стр. 17.

говарајуће обавезе управе централе европског предузећа. Управа централе дужна је да преговара у циљу постизања споразума о начину информисања и консултовања европског савета запослених.<sup>92</sup>

*Информисање.* Европски савет запослених има право да буде обавештен о пословним резултатима – билансу, као и о перспективама развоја предузећа.<sup>93</sup> Право на информисање се остварује путем извештаја које саставља и доставља централни менаџмент. На захтев Европског савета запослених, односно Изборног комитета, опсег информисања може бити проширен у одређеној мери.

*Консултовање.* Европски савет запослених има право да буде консултован (на основу извештаја који доставља централни менаџмент) посебно кад је реч о структурној, економској и финансијској ситуацији; изгледима за развој посла (делатности), производње и продаје; тренду у погледу запошљавања, инвестиција, суштинских промена у организацији, увођењу нових метода рада, производних процеса; реорганизацији – трансферу, спајању или затварању предузећа, односно значајнијег дела предузећа, те колективног оптуштања.<sup>94</sup>

### III МЕХАНИЗАМ КОНТРОЛЕ ПРИМЕНЕ РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ

У погледу механизма контроле и заштите социјалних права садржаних у Европској социјалној повељи, поступак контроле примене Европске социјалне повеље, односно Ревидиране европске социјалне повеље почива на испитивању извештаја и поступку по основу колективних жалби, што значи да је поступак контроле инспирисан редовним механизмом контроле предвиђеним у оквиру Међународне организације рада. Србија је ратификовала до 2010. укупно 71 Конвенцију МОП-а, међу којима и Конвенцију бр. 144 о трипартитном консултовању (донета 1976, а ратификована 2005).<sup>95</sup> Конвенција бр. 144

---

<sup>92</sup> В. Тејссије, *op. cit.*, стр. 285.

<sup>93</sup> В. Тејссије, *op. cit.*, стр. 300.

<sup>94</sup> R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., *op. cit.*, стр. 326 – 327.

<sup>95</sup> „Службени лист СЦГ, Међународни уговори”, бр. 1/2005.

предвиђа стандарде за успостављање трипартитног механизма за промоцију имплементације међународних радних стандарда, при чему су представници запослених и послодаваца представљени на једнакој основи. Трипартитно консултовање укључује не само питања од значаја за доношење међународних радних стандарда (конвенција) већ и у погледу контроле њихове примене на основу извештаја. Од значаја је и то да је, на основу Закона о Социјално-економском савету (2004)<sup>96</sup>, а у контексту обавеза које произилазе из ратификоване Конвенције МОП-а бр. 144, Социјално-економски савет укључен у питања рада трипартитне делегације Србије у раду МОП-а, како на састанцима регионалног карактера, тако и у раду Опште конференције. Тако, Социјално-економски савет је 2009. год.<sup>97</sup> усвојио Извештај трипартитне делегације која је учествовала на Осмој европској конференцији МОП-а у фебруару 2009. у Лисабону. Социјално-економски савет је, такође, усвојио Извештај секретара СЕС са 98. редовног заседања Опште конференције МОП-а одржаног у јуну 2009. године.<sup>98</sup> Имајући у виду да је посебно значајан делокруг рада Социјално-економског савета у вези са нацртима закона у области радног и социјалног права, и да је у том циљу основано и Стално радно тело за законодавство, како би се при доношењу закона обезбедило и поштовање обавеза које је Србија преузела потврђивањем међународних уговора - конвенција МОП-а, па тако и Ревидиране европске социјалне повеље, то је за имплементацију и контролу остваривања међународних и европских радних стандарда улога Социјално-економског савета од посебног (не)посредног значаја.

Контрола примене РЕСП-а, односно заштита социјалних права заснива се на два основна поступка: поступак испитивања извештаја и поступак по колективним жалбама. Значај система надзора огледа се у томе што су државе чланице често мењале законодавство и/или

---

<sup>96</sup> “Службени гласник РС“, бр. 125/2004.

<sup>97</sup> На 30. редовној седници одржаној 24. фебруара 2009. године.

<sup>98</sup> На 33. редовној седници, одржаној 27. јула 2009. године.

праксу, како би их ускладили са Ревидираном европском социјалном повељом, као и праксом Европског комитета за социјална права. Секретаријат Повеље сваке године објављује преглед промена у законодавству и пракси држава чланица, односно у којој мери је законодавство држава чланица у складу са Повељом.

### *Поступак испитивања националних извештаја*

На основу чл. 22. Европске социјалне повеље, поступак контроле заснива се на испитивању извештаја које достављају државе чланице Савета Европе, у погледу примене (у законодавству и пракси) одредби Европске социјалне повеље које су ратификацијом прихватиле. државе чланице (владе) су дужне да достављају периодичне извештаје Савета Европе,<sup>99</sup> које такође достављају и репрезентативним националним организацијама радника и послодаваца. Репрезентативни социјални партнери могу да захтевају да се њихови коментари на владин извештај доставе, односно приложе владином извештају.<sup>100</sup> Осим тога, Генерални секретар Савета Европе доставља националне извештаје и репрезентативним међународним невладиним организацијама, које имају консултативни статус у оквиру Савета Европе.<sup>101</sup>

Поступак испитивања извештаја одвија се уз учешће Комитета независних експерата (Европског комитета за социјална права), Комитета владиних представника, Парламентарне скупштине Савета Европе, као и уз учешће Комитета министара. Премда овај поступак има свој одређени значај, истиче се да највећа препрека у побољшању примене Европске социјалне повеље остаје одсуство активније улоге репрезентативних социјалних партнера (организација послода-

---

<sup>99</sup> Због повећања броја чланица Савета Европе и немогућности да се у току једне године испитају сви извештаји, од 1985. год. је дошло до измене утолико што половина држава шаље извештаје једне, а друга половина држава чланица које су ратификовале Европску социјалну повељу друге године; L. Betten, *op. cit.*, стр. 417.

<sup>100</sup> L. Betten, *op. cit.*, стр. 415 – 416; Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 52 – 53.

<sup>101</sup> Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 53.

ваца и радника на националном и европском нивоу).<sup>102</sup> Тај недостатак се настоји ублажити доношењем Додатног протокола који се односи на систем колективних жалби из 1995. године, који даје одговарајуће место репрезентативним социјалним партнерима у поступку заштите права садржаних у Повељи.

Комитет независних експерата (касније Комитет за социјална права) испитује да ли државе чланице које су ратификовале Повељу испуњавају своје преузете обавезе, сходно клаузулама флексибилности, које дају извесну слободу у избору одредби које могу бити прихваћене. Другим речима, Комитет утврђује да ли су национално законодавство и пракса државе уговорнице у складу са (ревидираном) Европском социјалном повељом. Комитет ради на документационој основи, односно прегледа (испитује) националне извештаје (и приложене коментаре на национални извештај које могу дати репрезентативне организације послодаваца и синдиката). У раду Комитета учествује и представник МОП-а, без права гласа, односно са консултативним правима.<sup>103</sup>

Комитет независних експерата има обавезу да достави свој извештај са закључцима Комитету владиних експерата и Парламентарној скупштини Савета Европе. Овај извештај садржи, поред општег увода – осврт Комитета на развој у погледу одређених области регулисаних Повељом (политика запошљавања, једнакост поступања, синдикалне слободе, колективно преговарање, итд), два дела: први део – разматрање мера које држава предузима ради поштовања одредби Повеље (члан по члан); други део – процену места (позиције) које држава чланица заузима с обзиром на стање примене права из Повеље.<sup>104</sup>

Комитет владиних представника састоји се само од представника влада држава чланица, при чему државе чланице Савета Европе које

---

<sup>102</sup> L. Betten, *op. cit.*, стр. 426 – 427; Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 53 – 54.

<sup>103</sup> Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 54; L. Betten, *op. cit.*, стр. 416; 437.

<sup>104</sup> L. Betten, *op. cit.*, стр. 416; Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 54.

нису ратификовале Европску социјалну повељу имају своје представнике са консултативним овлашћењима (без права гласа).<sup>105</sup> Комитет владиних представника је овлашћен да достави свој извештај Комитету министара, како би Комитет министара могао донети своје препоруке.<sup>106</sup> Препоруке (закључци) садрже својеврсне политичке санкције према државама чланицама које не испуњавају обавезе из (ратификоване) Повеље и назначавају мере које држава треба да предузме у циљу поштовања (примене) Повеље.

Извештај и закључци Комитета експерата достављају се и Парламентарној скупштини (која се до 1974. године називала Саветодавна скупштина), која доставља своје мишљење о закључцима Комитету министара (у складу са чл. 28. Повеље). Мишљење Парламентарне скупштине правно не обавезује Комитет министара.

Парламентарна скупштина је настојала да превазиђе застој у односима између Комитета експерата и Комитета владиних представника, тражећи од Комитета министара да прихвати одговарајуће препоруке експерата који би били послати државама које не испуњавају своје обавезе из Повеље.<sup>107</sup>

Комитет министара, састављен од представника свих држава чланица Савета Европе, укључујући и представнике држава чланица које нису ратификовале Европску социјалну повељу (сходно чл. 29. Повеље), овлашћен је да, на основу извештаја Комитета владиних представника и мишљења Парламентарне скупштине, донесе неопходне препоруке које би биле упућене државама чланицама које не испуњавају (у потпуности) своје обавезе из преузете Повеље. Ипак, овакве препоруке нису биле доношене од стране Комитета министара, добрим делом и због тога што је за њихово доношење потребна двотрећинска већина (укључујући и представнике држава чланица које нису ни ратификовале Повељу, а чија евентуална критика државе чланице

---

<sup>105</sup> Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 55.

<sup>106</sup> *Ibid.*, стр. 418.

<sup>107</sup> Th. Öhlingen, *op. cit.*, стр. 55; L. Betten, *op. cit.*, стр. 422; D. Harris, *op. cit.*, стр. 249 – 253.



која је ратификовала Повељу не би била у духу добре дипломатије), али и због већ споменуте одбојности Комитета владиних представника да усвоје закључке Комитета експерата.<sup>108</sup>

### *Поступак на основу колективних жалби*

Поступак на основу колективних жалби, инспирисан одговарајућим поступком у оквиру МОР-а, и у циљу подизања нивоа заштите социјалних права садржаних у Повељи,<sup>109</sup> предвиђен је на основу Додатног протокола уз Европску социјалну повељу из 1995. године (који је ступио на снагу 1998. год.),<sup>110</sup> чије су одговарајуће одредбе нашле место у Ревидираној европској социјалној повељи из 1996. године (члан Д).<sup>111</sup> Један од основних циљева Додатног протокола, односно инаугурисања система колективних жалби, јесте јачање улоге социјалних партнера – менаџмента и рада, као и одговарајуће учешће невладиних организација, у поступку заштите права утврђених Европском социјалном повељом. Наиме, активну процесну легитимацију имају међународне организације послодаваца (UNICE/EURO-BUSINESS, IOE) и синдиката (ETUC, CESI), као и одговарајуће међународне невладине организације које имају саветодавни статус у оквиру Савета Европе (и које се налазе на посебној листи Владиног комитета), као и репрезентативне националне организације послодаваца и синдиката, у оквиру (судске) надлежности државе уговорнице против које је поднета колективна жалба (чл. 1. Протокола, односно

---

<sup>108</sup> Th. Öhlingen, op. cit, стр. 55 – 56; L. Betten, op. cit, стр. 422 – 423; D. Harris, op. cit, стр. 253 – 261.

<sup>109</sup> Слабост контролног механизма заснованог на испитивању извештаја огледа се у неучешћу социјалних партнера, с једне, и у претерано дугом трајању поступка контроле, с друге стране; R. Harris, op. cit, стр. 263 – 265.

<sup>110</sup> R. Blanpain, F. Hendriks, eds., op. cit, стр. 357 – 360.

Иначе, држава чланица Савета Европе не може изјавити да прихвата обавезну примену овог Протокола, ако претходно или истовремено није ратификовала Европску социјалну повељу (члан 13, ст. 2. Додатног протокола); *ibidem*, стр. 360.

<sup>111</sup> *Ibidem*, стр. 375.

члан Д Ревидиране европске социјалне повеље из 1996. год.),<sup>112</sup> те националне невладине организације у земљама које су посебно пристале на такво решење (до 2003. године само Финска). Држава уговорница може да изјави да прихвата право и другој репрезентативној невладиној организацији у њеној јурисдикцији, а која се бави питањима која су уређена Европском социјалном повељом, да може поднети жалбу против ње, с тим да ово право може да буде временски ограничено. Изјава државе уговорнице се доставља Генералном секретару Савета Европе, који копије изјаве доставља странама уговорницама и објављује их (чл. 2. Протокола).

Жалба се доставља на посебном формулару у писаном облику, на енглеском или француском језику (као службеним језицима у Савету Европе) Генералном секретару, који потврђује њен пријем, обавештава државу уговорницу против које је жалба поднета, и прослеђује жалбу Комитету независних експерата (односно Европском комитету за социјална права). На захтев Комитета независних експерата, од подносиоца жалбе и/или државе уговорнице може да се захтева достављање писмених обавештења и разјашњења (нпр. о томе да ли подносилац жалбе има својство репрезентативности у националним оквирима) од значаја за допуштеност (прихватљивост) жалбе.

Ако Комитет независних експерата утврди да су испуњени услови за допуштеност (прихватљивост) жалбе, о томе, посредством Генералног секретара, обавештава државу уговорницу Повеље и подносиоца жалбе, остављајући им рок у коме могу да доставе своја писмена обавештења и разјашњења, односно коментаре (чл. 7, ст. 1. Протокола). Комитет независних експерата одлучује на основу пристиглих објашњења, информација или примедби које су благовремено поднеле странке, с тим да Комитет може позвати представнике странака у спору на (рочиште за) усмену расправу (члан 7, ст. 4), која, ако то Комитет одлучи, може да буде и јавна расправа.

Комитет независних експерата доноси одлуку о меритуму жалбе, односно саставља свој извештај са закључцима о томе да ли држава

---

<sup>112</sup> Ibid., стр. 357. и 375.

уговорница на задовољавајући начин примењује одредбу Повеље на коју се односи жалба, односно да ли је прекршила своју обавезу из Повеље. Свој извештај Комитет експерата доставља Комитету министара, а прослеђује копију извештаја и држави уговорници у питању и подносиоцу жалбе. Осим тога, извештај се доставља Парламентарној скупштини и објављује у исто време кад и резолуција Комитета министара.

Комитет министара усваја резолуцију већином гласова, а ако извештај Комитета независних експерата садржи став о незадовољавајућој примени одредбе Повеље, Комитет министара може усвојити двотрећинском већином препоруку, која се доставља држави уговорници у питању.<sup>113</sup> Држава чланица којој је достављена препорука дужна је да у свом наредном извештају (који доставља на основу члана 21. Повеље) пружи обавештења о предузетим мерама у циљу реализације препоруке Комитета министара.<sup>114</sup>

#### **IV УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА И ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА У ИМПЛЕМЕНТАЦИЈИ РЕВИДИРАНЕ ЕВРОПСКЕ СОЦИЈАЛНЕ ПОВЕЉЕ**

##### **A. УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА**

Улога социјалних партнера може се сагледати у погледу имплементације стандарда садржаних у Ревидираној европској социјалној повељи, као и у погледу контроле примене ових стандарда. РЕСП, наиме, предвиђа да се имплементација европских радних стандарда садржаних у Повељи може постићи законским путем као и споразумима (пре свега колективним уговорима о раду) репрезентативних со-

---

<sup>113</sup> У оба случаја гласају само чланови Комитета министара држава чланица Савета Европе које су ратификовале Европску социјалну повељу, односно прихватиле овај Додатни протокол; R. Blanpain, F. Hendrickx, eds., *op. cit.*, стр. 359.

<sup>114</sup> *Ibidem.*

цијаних партнера, као и комбинацијом ова два новотехничка метода имплементације.

Имајући у виду да је у Србији дошло до значајне институционализације трипартизма, то се улога социјалних партнера најпре може сагледати у контексту улоге трипартићних институција у поступку доношења (измена и допуна) закона, као и у контексту подстицања социјалног дијалога, односно закључивања колективних уговора о раду.

#### а) Улога Социјално-економског савета Републике Србије

Социјално-економски савети на нивоу Републике, као и Покрајински и локални социјално-економски савети, играју важну улогу у имплементацији европских некомунитарних радних стандарда. Најпре, Социјално-економски савет приликом давања мишљења на нацрте закона /њихових измена и допуна/ из области радног и социјалног права нужно треба да уважава стандарде из РЕСП, као и праксу Европског комитета за социјална права. Наиме, без обзира на то што је ратификацијом РЕСП добила снагу закона, читав низ одредби РЕСП садржи релативно уопштене стандарде о социјалним правима, чија конкретизација налаже одговарајућа законска решења.

Поред давања мишљења на нацрте закона, Социјално-економски савет може да иницира доношење нових закона или измене и допуне постојећих, што у протеклом периоду рада Социјално-економског савета није био тако чест случај.

Улога Социјално-економског савета се огледа и у давању мишљења на одговарајуће сегменте економске, а нарочито социјалне политике, чијом стратегијом и плановима имплементације се испуњавају многе обавезе (државе) из потврђене Ревидиране европске социјалне повеље – нпр. политика запошљавања која укључује мере активне политике запошљавања (обавеза из члана 1. РЕСП).

Улога Социјално-економског савета се огледа у подстицању социјалног дијалога и метода мирног решавања колективних радних спорова (што је од значаја нарочито за примену чл. 5. и 6. РЕСП-а). Имајући у виду да је потребно успоставити систем колективних уговора на свим нивоима, укључујући и грански ниво (где је присутна криза социјалног дијалога, нарочито у приватном сектору), за имплементацију обавеза из потвђене РЕСП значајно је да се успостави одговарајућа комплементарност законских одредби и решења аутономног колективног радног права.

Улога Социјално-економског савета се исказује и у погледу унапређења заштите здравља и безбедности на раду, што се нарочито поврђује успостављањем Сталног радног тела за здравље и безбедност на раду.

#### б) Улога локалних социјално-економских савета

Сходно Закону о социјално-економском савету (2004), социјално економски савети за територију аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, поред осталог, разматрају питања утицаја економске политике и мера за њено споровођење на социјални развој и стабилност, политике запошљавања, заштите радне и животне средине, социјалне заштите и сигурности, демографских кретања.

Локални социјално-економски савети, који су основани, односно регистровани у шеснаест општина и градова, треба да играју посебно значајну улогу у праћењу примене стандарда РЕСП, нарочито у погледу социјалних права која се остварују у локалној самоуправи као послодавцу (за локалне службенике)<sup>115</sup> или оснивачу комуналних јавних предузећа, као и установа социјалне и дечје заштите (чланови 14 – *Право на бенефиције из службе социјалној сйарања*, 16 – *Пра-*

---

<sup>115</sup> Припремљен је Предлог закона о локалним службеницима 2009, чије усвајање у Народној скупштини се очекује до краја 2009. године.

во породице на социјалну, правну и економску заштити, 17 – Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштити, 23 – Право старијих лица на социјалну заштити РЕСП-а, као и у вези са правом на /социјално/ становање - чл. 30 РЕСП). Од посебног је значаја, у контексту старења становништва, промена у структури традиционале породице – пораст тзв. проширених породица као последица осиромашења – недостатак стамбеног простора, недостатак средстава за самосталан живот; растућег броја самохраних родитеља, већег броја развода, смањења наталитета, да се развија мрежа установа социјалне заштите, социјално становање, али и врлина добротинства, односно вредност волонтерства (волонтерског, социјално корисног рада), чему значајно може да допринесе доношење Закона о волонтерству. Модеран концепт Предлога закона о волонтерству (2009), односно његово усвајање до краја 2009. управо има за један од циљева да се ублажи проблем дефицита броја запослених (социјалних радника, психолога и др) у уставовама социјалне заштите, центрима за социјални рад, а посебно у установама за смештаје деце без родитељског старања, геронтолошким центрима, јаслицама, вртићима, итд

в) Улога *савеза за запошљавање* – Републичког, Покрајинског и локалних савета, као саветодавних тела оснивача, као и трипартитних/мултипартитних тела, у чији састав улазе представници оснивача (Републике, територијалне аутономије, локалне самоуправе), представници репрезентативних синдиката и удружења послодаваца на одговарајућем нивоу организовања, удружења, односно невладиних организација које се баве заштитом интереса незапослених лица (особа са инвалидитетом, националних мањина, учесника оружаних сукоба, жена, омладине и сл), као и стручњаци за област запошљавања.<sup>116</sup> Будући да савети за запошљавање разматрају нацрте прописа

<sup>116</sup> Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености, „Службени гласник РС“, бр. 36/2009.

од значаја за запошљавање, планове запошљавања, програме и мере активне политике запошљавања, њихова саветодавна улога је од посебног значаја за примену РЕСП-а.

г) Улога *Управе за безбедности и здравље и мултиархивно консултовање*

*Управа за безбедности и здравље на раду*, образована у саставу министарства надлежног за рад, поред осталог, стара се о примени међународних аката - конвенција МОР-а (Конвенције бр. 155 о безбедности и здрављу на раду; Конвенција бр. 161 о службама заштите здравља на раду; Конвенција бр. 162 о азбесту на раду итд) и одредби РЕСП-а у области здравља и безбедности на раду.

*Закон о безбедности и здрављу на раду* („Службени гласник РС“, бр. 101/2005) предвиђа да су послодавци, синдикати, осигуравајућа друштва, организације надлежне за здравствено, пензијско и инвалидско осигурање дужни да сарађују и учествују у доношењу заједничких ставова по питањима унапређења безбедности и здравља на раду као и да се старају о унапређењу опште културе безбедности и здравља на раду. У том контексту, основано је Стално радно тело за безбедност и здравље на раду Социјално-економског савета, које такође има трипартитну структуру, и које треба да прати и примену одредби РЕСП-а (посебно чланови 3, 22).

Од посебног је значаја улога инспекције рада у заштити здравља и безбедности на раду. На основу Извештаја Инспектората рада за 2009. годину, података Управе за безбедност и здравље на раду, током 2009. године запажено је да је у односу на претходни период забележен изванредан пад несрећа на раду, односно повреда на раду, што је делом последица мањег обима обављања послова у делатностима са повећаним ризиком (нпр. грађевинарству, металском комплексу), што је и у вези и са утицајем (светске) економске кризе на низ делатности и индустријских грана, а не нужно веће културе заштите здравља и безбедности на раду.

д) Улога *Савейџа за стручно образовање и образовање одраслих*

На основу Закона о основама система образовања и васпитања<sup>117</sup>, основан је *Национални просветни савейџ*, као мултипартитно саветодавно тело, у чијем саставу су, поред осталих, представник репрезентативних синдиката на нивоу Републике за делатност образовања, као и представник удружења послодаваца. Надлежност Савета је од значаја за примену чл. 17 (*Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштитију*), (Право на професионалну оријентацију – чл. 9; Право на професионалну обуку – чл. 10. РЕСП-а). Поред тога, Законом је основан и *Савейџ за стручно образовање и образовање одраслих*, у чијем саставу је и представник репрезентативних синдиката за делатност образовања, репрезентативних удружења послодаваца, представник привредне коморе, који учествује у припреми стратегије развоја и унапређења квалитета стручног образовања, а посебно средњег стручног образовања и васпитања, образовања одраслих, специјалистичког и мајсторског образовања, средњег стручног образовања и обука лица са сметњама у развоју и инвалидитетом и других облика стручног образовања (формалног и неформалног). Социјално-економски савет има могућност да оствари сарадњу и са ова два савета, као и Националном службом за запошљавање, у циљу праћења примене одговарајућих одредби РЕСП-а. На тај начин би се реализовало потпуније домаћим Уставом прокламовано начело да „сви грађани имају, под једнаким условима, приступ високошколском образовању. Република Србија омогућује успешним и надареним ученицима слабијег имовног стања бесплатно високошколско образовање, у складу са законом.“ И још дубље, имплементацијом стандарда из РЕСП-а у погледу стручног образовања и образовања одраслих, у контексту тзв. доживотног учења (перманентног образовања), реализује се потпуније Уставом прокламовано право на слободан развој личности.

---

<sup>117</sup> “Службени гласник РС“, бр.72/2009.



ђ) *Улоџа Завода за социјално осигурање*

На основу Закона о министарствима<sup>118</sup>, предвиђено је да Завод за социјално осигурање обавља стручне послове и послове за државну управу који се односе и на примену међународних уговора о социјалном осигурању, што, на одговарајући начин укључује и обавезе које произилазе из РЕСП у вези са чланом 12. (право на социјалну сигурност) и чланом 19. (право радника миграната).

е) *Трипартизам у управљању фондовима социјалног осигурања*

*Републички завод за здравствено осигурање*, поред осталог, у својој надлежности има и питања која су од значаја и за примену РЕСП-а, у чијем управном одбору су и чланови које на предлог репрезентативних синдиката, удружења пензионера, удружења пољопривредника, удружења инвалида именује и разрешава Влада. Наиме, делатност Завода укључује питања спровођења обавезног здравственог осигурања, као и добровољног, те спровођење међународних уговора о социјалном осигурању.

*Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање*

Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање, поред осталог, обавља припрему и израду материјала за преговоре са иностраним носиоцима пензијског и инвалидског осигурања. Управни одбор Фонда, који у свом саставу, поред представника послодаваца и корисника права (удружења пензионера на нивоу Републике), има представнике из реда осигураника које именују репрезентативни синдикати основани на нивоу Републике, доноси опште акте Фонда, као и средњорочне и годишње програме рада. Трипартитна структура је присутна и у оквиру Надзорног одбора

---

<sup>118</sup> “Службени гласник РС“, бр. 65/2008.

Фонда, где своје представнике имају и репрезентативни синдикати и удружења послодаваца, поред представника Владе (послодавца) и удружења пољопривредника.

ж) *Улога стручних и саветодавних тела у примени РЕСП-а*

*Републички завод за социјалну заштитију*

Републички завод своју делатност заснива на развоју сарадње и функционалног повезивања са свим релевантним социјалним актерима (мултипартизам), како би се развијао интегрални модел социјалне заштите у Србији, у коме посебно место имају центри за социјални рад. У том циљу Завод је учествовао у припремању националних стратешких докумената – Стратегија развоја социјалне заштите; Стратегија за смањење сиромаштва; Национална стратегија за решавање питања избеглих и интерно расељених лица; Национална стратегија о старењу; итд. Улога Републичког завода, у сарадњи са другим социјалним актерима, од значаја је у погледу /праћења/ примене обавеза које произилазе из члана 30. (Право радника на заштиту од сиромаштва или социјалне искључености), члана 23. (Право старијих лица на социјалну заштиту), члана 17. (Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштиту), члана 13. (Право на социјалну и медицинску помоћ), члана 14. (Право на бенефиције из службе социјалног старања).

*Здравствени савет Србије* је стручно и саветодавно тело, у чији састав улази 15 чланова које бира Народна скупштина на предлог Владе, из реда истакнутих стручњака у овој области, која се стара о развоју и квалитету система здравствене заштите, организацији здравствене службе и система здравственог осигурања. Надлежност Здравственог савета је од значаја за примену више одредби РЕСП-а: члан 11 – *Право на заштитију здравља*; члан 12 – *Право на социјалну сигурност* (који укључује и подсистем здравственог осигурања); члан 13 – *Право на социјалну и медицинску помоћ*.

## **Б. УЛОГА ОРГАНИЗАЦИЈА ЦИВИЛНОГ ДРУШТВА – НЕВЛАДИНИХ ОРГАНИЗАЦИЈА**

Према Србија није ратификовала Додатни протокол којим се даје право социјалним партнерима (на националном и међународном нивоу) и невладиним организацијама на подношење колективне жалбе, улога невладиних организација је значајна у /контроли/ примени РЕСП-а, посебно кад се ради о тзв. рањивим категоријама лица, пошто се невладине организације по правилу специјализују за заштиту права одређених осетљивих категорија лица. Тако, учешће организација цивилног друштва и институција локалне самоуправе, уз одговарајуће учешће државе, од значаја је за изградњу и унапређење система социјалног становања у Србији, који се не своди само на угрожене социјалне групе, нити општинске станове за изнајмљивање – треба укључити програме субвенционисане куповине станова или непрофитне градње станова за откуп, као и алтернативне облике стамбених решења. Сходно Закону о Социјално-економском савету (2004), социјално-економски савет може да позове представнике невладиних организација да учествују у раду радних тела, без права гласа (чл. 11. Закона). У наредном периоду од три године пре достављања првог извештаја о примени РЕСП, било би драгоцено да се оствари ближа сарадња социјалних партнера и цивилног друштва у погледу унапређења примене низа социјалних права осетљивих социјалних група, пошто је низ социјалних невладиних организација основан управо за унапређење остваривања и заштите права ових категорија лица.

*Професор др Бранко Лубарда,  
Правни факултет Универзитета у Београду*

---

---

# РЕВИДИРАНА ЕВРОПСКА СОЦИЈАЛНА ПОВЕЉА

Стразбур, 3. мај 1996.

## Преамбула

Владе потписнице овог документа, као чланице Савета Европе, Сматрајући да је циљ Савета Европе да постигне веће јединство међу својим чланицама ради очувања и остваривања идеала и принципа који представљају њихово заједничко наслеђе и ради олакшавања њиховог економског и друштвеног развоја, нарочито очувањем и даљим остваривањем људских права и основних слобода;

Сматрајући да су се у Европској конвенцији за заштиту људских права и основних слобода потписаној у Риму 4. новембра 1950, и додатним протоколима државе чланице Савета Европе сложиле да обезбеде свом становништву грађанска и политичка права и слободе наведене у тим документима;

Сматрајући да су се Европском социјалном повељом која је отворена за потпис у Торину 18. октобра 1961. године и додатним протоколима државе чланице Савета Европе сложиле да обезбеде свом становништву социјална права која су прецизирана у тим документима како би побољшали животни стандард и социјално благостање;

Подсећајући да је Министарска конференција о људским правима одржана у Риму 5. новембра 1990. године нагласила потребу да се, с једне стране, очува недељива природа свих људских права било да су она грађанска, политичка, економска, социјална или културна и да се, с друге стране, Европској социјалној повељи пружи свеж подстицај;

Решени да, као што је и одлучено за време Министарске конференције одржане у Торину 21. и 22. октобра 1991. године, осавремене и прилагодје суштински садржај Повеље, како би посебно узели у обзир суштинске социјалне промене до којих је дошло од усвајања текста Повеље;

Увиђајући предност да у Ревидирану повељу, која је замишљена тако да постепено заузме место Европске социјалне повеље, унесу права гарантована Повељом и њеним досадашњим изменама, права гарантована Додатним протоколом из 1988. године и да додају нова права,

Сложиле су се о следећем:

### Део I

Стране уговорнице прихватају као циљ своје политике, којем теже свим одговарајућим средствима, како националним, тако и међународним, постизање услова у којима следећа права и принципи могу бити делотворно остварени:

1. Свако мора имати прилику да заради за живот обављањем посла који је слободно изабрао.
2. Сви радници имају право на праведне услове рада.
3. Сви радници имају право на безбедне и здраве радне услове.
4. Сви радници имају право на правичну накнадну која је довољна за пристојан животни стандард за њих и њихове породице.
5. Сви радници и послодавци имају право на слободу удруживања у националне или међународне организације ради заштите својих економских и социјалних интереса.
6. Сви радници и послодавци имају право на колективно преговарање.
7. Деца и омладина имају право на специјалну заштиту од физичких и моралних ризика којима су изложени.
8. Запослене жене, у случају материнства, имају право на специјалну заштиту.
9. Свако има право на одговарајућу помоћ приликом професионалне оријентације са циљем да му се помогне у избору занимања које је у складу са његовим личним способностима и интересовањима.

10. Свако има право на одговарајуће погодности приликом професионалне обуке.
11. Свако има право да користи погодности свих мера које му омогућавају да ужива највиши могући доступни стандард здравља.
12. Сви радници и они које они издржавају имају право на социјално осигурање.
13. Свако без одговарајућих средстава има право на социјалну и медицинску помоћ.
14. Свако има право да користи услуге служби социјалног старања.
15. Хендикепиране особе имају право на независност, социјалну интеграцију и на учешће у животу заједнице.
16. Породица као основна јединица друштва има право на одговарајућу друштвену, законску и економску заштиту ради обезбеђивања свог пуног развоја.
17. Деца и омладина имају право на одговарајућу социјалну, законску и економску заштиту.
18. Држављани сваке од страна уговорница имају право да се баве било којим уносним послом на територији било које друге стране уговорнице на основи једнакости са њеним држављанима, уз ограничења која су заснована на убедљивим економским или друштвеним разлозима.
19. Радници мигранти, који су држављани једне од страна уговорница или њихове породице имају право на заштиту и помоћ на територији било које од страна уговорница;
20. Сви радници имају право на једнаке могућности и једнак третман у погледу запошљавања и намештења без дискриминације на основу пола.
21. Радници имају право да буду информисани и консултовани у оквиру свог предузећа;
22. Радници имају право да учествују у одлучивању и побољшавању везаном за радне услове и радну околину и њиховим предузетништвима.
23. Свако старо лице има право на друштвену заштиту.

24. Сви радници имају право на заштиту у случају престанка запо­слења.
25. Сви радници имају право на заштиту својих потраживања у случају несолвентности њихових послодаваца.
26. Сви радници имају право на достојанство на раду.
27. Сва лица која имају породичне одговорности, а која су запо­слена или би желела да буду запослена, имају на то право без подвргавања дискриминацији и, колико год је то могуће, без сукоба између њиховог запослења и породичних одговорно­сти.
28. Раднички представници у оквиру предузетништава имају пра­во на заштиту од аката усмерених против њих и требало би им омогућити одговарајуће погодности како би обављали своју улогу.
29. Сви радници имају право да буду информисани о поступку у случају колективног отпуштања.
30. Свако има право на заштиту против сиромаштва и друштве­ног искључивања.
31. Свако има право на смештај.

## Део II

Стране уговорнице прихватају да, онако како је предвиђено Де­лом III, преузму обавезе које су наведене у следећим члановима и ставовима.

### Члан 1. Право на рад

У намери да обезбеде делотворно остваривање права на рад, стране уговорнице обавезују се:

1. да прихвате као један од својих примарних циљева и дужно­сти да обезбеде и очувају што је могуће виши и стабилнији ниво запошљавања у циљу постизања пуне запослености;

2. да ефикасно штите право радника да зарађује за живот на послу који је слободно одабрао;
3. да успоставе или очувају бесплатне услуге запошљавања за све раднике;
4. да обезбеде или унапређују одговарајућу професионалну оријентацију, обуку и рехабилитацију.

## **Члан 2. Право на правичне услове рада**

У циљу обезбеђивања ефикасног остваривања права на правичне услове рада, стране уговорнице се обавезују:

1. да осигурају разуман број дневних и недељних радних сати, да се радна недеља постепено смањује до нивоа који дозвољавају пораст продуктивности и други релевантни фактори;
2. да обезбеде плаћене празничне дане;
3. да обезбеде најмање четири недеље плаћеног годишњег одмора;
4. да уклоне ризике приликом обављања изузетно опасних или нездравих занимања, а тамо где то још увек није могуће да уклоне или у довољној мери умање ове ризике, да обезбеде или смањивање броја радних сати или додатан број плаћених дана одмора за раднике који су ангажовани на таквим пословима.
5. да обезбеде период недељног одмора који ће, у мери у којој је то могуће, да се поклопи са даном који је традиционално или по обичају дан одмора у тој земљи или том региону.
6. да осигурају да радници буду обавештени у писменој форми, што је пре могуће, а у сваком случају нипошто после истека два месеца од датума почетка њиховог запослења, о суштинским аспектима уговорног односа или односа запослења.
7. да обезбеде да радници који обављају свој рад током ноћи имају корист од оних мера које узимају у обзир посебну природу таквог рада.



### **Члан 3 . Право на безбедне и здраве радне услове**

У циљу обезбеђивања ефикасног остваривања права на безбедне и здраве радне услове, државе уговорнице се обавезују, у консултацији са организацијама послодаваца и радника:

1. да формулишу, примене и периодично надгледају јединствену националну политику о безбедности на послу, здрављу на послу и радној средини. Првенствени циљ ове политике јесте побољшавање безбедности и здравља на послу и спречавање незгода и повреда до којих може доћи, а везане су за посао или се дешавају за време посла, посебно тако што би се смањивали узроци и ризици до којих неминовно долази у радној средини.
2. да донесу прописе у вези безбедности и здравствене прописе;
3. да обезбеде примену таквих прописа мерама одговарајућег надзора;
4. да унапреде постепени развој здравствене службе на послу за све раднике која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције.

### **Члан 4. Право на правичну накнаду**

У циљу ефикасног остваривања права на поштену накнаду, стране уговорнице обавезују се:

1. да признају право радника на накнаду која ће њима и њиховим породицама обезбедити пристојан животни стандард;
2. да признају право радника на повећану стопу накнаде за прековремени рад, уз могућност изузетака у конкретним случајевима;
3. да признају право мушкарцима и женама на једнаку плату за рад једнаке вредности;
4. да признају право свих радника на разуман период отказног рока у случају престанка запослења;

5. да дозволе смањење плате само под условима и до износа прописаног националним законодавством или прописима или фиксираног колективним уговорима или арбитражним одлукама.

Остваривање ових права биће омогућено слободно договореним колективним уговорима, статутарним механизмима утврђивања висине надница, или другим средствима у складу са националним околностима.

### **Члан 5. Право на организовање**

Како би се обезбедило унапређивање слободе радника и послодаваца да стварају локалне, националне или међународне организације за заштиту њихових економских и социјалних интереса и да се придруже тим организацијама, стране уговорнице обавезују се да унутрашње право неће угрозити, нити ће бити примењивано тако да угрози ову слободу. Домет до кога ће гаранције које су предвиђене у овом члану бити примењиване на полицију биће одређен унутрашњим законима или прописима. Принцип који регулише примену ових гаранција на припаднике војних снага и домет до кога ће бити примењиване на лица у овој категорији биће исто тако одређени националним законима или прописима.

### **Члан 6. Право на колективно преговарање**

Како би се обезбедило остваривање права на колективно преговарање, стране уговорнице се обавезују:

1. да промовишу заједничке консултације између радника и запослених;
2. да промовишу, када је неопходно и одговарајуће, механизам за добровољне преговоре између послодаваца или организација послодаваца и организација радника, са циљем да се регулишу услови и погодности запошљавања путем колективних уговора;

3. да промовишу успостављање и употребу одговарајућих механизма за помирење и добровољну арбитражу за решавање радних спорова;  
и признају:
4. право радника и послодаваца на колективну акцију у случају сукоба интереса, укључујући право на штрајк, у складу са обавезама које могу да проистекну из колективних уговора којима су претходно приступили.

### **Члан 7. Право деце и омладине на заштиту**

Да би се обезбедило делотворно остваривање права деце и омладине на заштиту, стране уговорнице се обавезују:

1. да обезбеде да минимални узраст за пријем на посао буде 15 година, уз изузетак за децу која су запослена на прописаним лаким пословима без штете по њихово здравље, морал или образовање;
2. да обезбеде да минимална старосна доб за пријем на посао буде осамнаест година у односу на прописане послове који се сматрају опасним и нездравим;
3. да обезбеде да лица која још увек подлежу обавезном образовању не буду запошљавана на таквим пословима који би их лишили свих предности образовног поцеса;
4. да обезбеде да радни сати за лица изпод 18 година буду ограничени у складу са потребама њиховог развоја, а нарочито са њиховом потребом за професионалном обуком;
5. да признају право младих радника и шегрта на поштену плату или друге одговарајуће приходе;
6. да обезбеде да време које младе особе проведу на професионалном образовању за време уобичајеног радног времена уз сагласност послодавца буде третирано као део радног дана;
7. да обезбеде да запослене особе млађе од 18 година имају право на не мање од четири недеље плаћеног годишњег одмора;

8. да обезбеде да лица испод 18 година не буду ангажована на ноћним пословима са изузетком појединих послова који су одређени националним законима и прописима;
9. да обезбеде да лица испод 18 година која су ангажована на пословима који су наведени у националним законима или прописима буду подвргнута редовној медицинској контроли;
10. да обезбеде специјалну заштиту од физичких и моралних опасности којима су изложена деца и млади људи, и нарочито против оних који проистичу непосредно или посредно из њиховог посла.

### **Члан 8. Право запослених жена на заштиту материнства**

У намери да обезбеде ефикасно остваривање права запослених жена на заштиту материнства, стране уговорнице обавезују се:

1. да обезбеде било плаћеним одсуством, било адекватним давањима из социјалног осигурања или давањима из јавних фондова за запослене жене, да узму одсуство пре и после рођења детета у укупној дужини од макар 14 недеља;
2. да сматрају незаконитим ако послодавац жени да отказ у периоду од када је обавестила свог послодавца да је трудна до краја њеног породилског одсуства или да јој да отказ у таквом тренутку када би отказни рок истекао за време таквог одсуства;
3. да обезбеде да мајке које негују своју децу имају право на довољно слободног времена за те сврхе;
4. да регулишу запошљавање на ноћним пословима за трудне жене, жене које су недавно родиле дете и оне које негују своје дете;
5. да забране запошљавање трудних жена, жена које су недавно родиле дете или оних које негују своју децу на подземним минарањима и на свим другим пословима који за њих нису погодни зато што су опасни, нездрави, или што су напорни и да предузму одговарајуће мере да би заштитили право ових жена на запошљавање;

### **Члан 9. Право на професионалну оријентацију**

Да би се осигурало ефикасно остваривање права на професионалну оријентацију, стране уговорнице обавезују се да обезбеде, или промовишу, према потреби, службу која ће помагати свим лицима, укључујући и хендикепиране, да реше проблеме који се тичу професионалног избора и напретка, са дужним поштовањем према особинама појединаца и њиховом односу према професионалним околностима: ова помоћ требало би да буде доступна бесплатно, како омладини, укључујући школску децу, тако и одраслима.

### **Члан 10. Право на професионалну обуку**

Да би се обезбедило ефикасно остваривање права на професионалну обуку, стране уговорнице се обавезују:

1. да обезбеде или промовишу, према потреби, техничку и професионалну обуку свих лица, укључујући хендикепирана лица, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, и да обезбеде доступност вишег техничког и универзитетског образовања која би се заснивала искључиво на индивидуалним способностима;
2. да обезбеде или промовишу систем шегртовања и других систематских начина обуке младих у различитим занимањима;
3. да обезбеде или промовишу, према потреби;
  - а) адекватне и доступне могућности за обуку одраслих радника;
  - б) специјалне могућности за преквалификацију одраслих радника која је потребна због технолошког развоја или нових трендова у запошљавању;
4. да обезбеде или унапреде, према потреби, посебне мере за преквалификацију и реинтеграцију лица која су запослена на дужи рок.
5. да подстичу пуно остваривање погодности које су обезбеђене одговарајућим мерама, као што су:

- а) пружање финансијске помоћи у одговарајућим случајевима;
- б) рачунање временаведеног на додатној обуци коју похађа радник, на захтев његовог послодавца, у нормалне радне сате, за време запослења;
- ц) обезбеђивање, одговарајућим надзором, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, ефикасности шегртовања и других аранжмана за обуку младих радника, и адекватне заштите младих радника уопште.

### **Члан 11. Право на заштиту здравља**

У намери да обезбеде ефикасно остваривање права на заштиту здравља, стране уговорнице обавезују се да, било саме било у сарадњи са јавним или приватним организацијама, предузму одговарајуће мере које би требало, *inter alia*:

1. да уклоне у највећој могућој мери узроке лошег здравља;
2. да обезбеде саветодавне и образовне погодности за унапређивање здравља и подстицање индивидуалне одговорности по питањима здравља;
3. да спрече у највећој могућој мери епидемиолошка, ендемска и друга обољења, као и несрећне случајеве.

### **Члан 12. Право на социјалну сигурност**

Да би се обезбедило ефикасно остваривање права на социјално осигурање, стране уговорнице се обавезују:

1. да успоставе или одрже систем социјалног осигурања,
2. да одрже систем социјалног осигурања на задовољавајућем нивоу, макар једнаком оном који је потребан за ратификацију Европског кодекса социјалне сигурности;
3. да настоје да поступно подигну систем социјалног осигурања на виши ниво;

4. да предузму кораке, закључивањем одговарајућих билатералних и мултилатералних споразума, или на други начин, и зависно од услова постављених у таквим споразумима, како би обезбедили:
  - а) једнак третман држављана других држава уговорница са третманом сопствених држављана у погледу права на социјално осигурање, укључујући задржавање погодности које проистичу из законодавства о социјалном осигурању, без обзира на акције које заштићена лица могу да предузму између територија страна уговорница;
  - б) додељивање, одржавање и наставак права из социјалног осигурања таквим средствима као што је акумулација осигурања или периода запослености који су остварени према законодавству сваке од страна уговорница.

### **Члан 13. Право на социјалну и медицинску помоћ**

Да би обезбедиле ефикасно остваривање права на социјалну и медицинску помоћ, стране уговорнице се обавезују:

1. да обезбеде да свака особа која нема адекватна средства и која је онеспособљена да обезбеди таква средства било сопственим напорима или из других извора, нарочито повластице из шеме социјалног осигурања, добије адекватну помоћ и, у случају болести, помоћ која јој је неопходна;
2. да обезбеде да се особама које примају такву помоћ неће због тога умањити њихова политичка или социјална права;
3. да обезбеде да свако може преко одговарајуће јавне или приватне службе да добије такве савете и личну помоћ који су му потребни како би спречио или отклонио или ублажио личну или породичну оскудицу;
4. да примене одредбе наведене у ставовима 1, 2. и 3. овог члана на равноправној основи према својим држављанима и држављанима других страна уговорница који су законито на тој територији, у складу са својим обавезама према Европској конвенцији о социјалној и медицинској помоћи, потписаној у Паризу 11. децембра 1953.

#### **Члан 14. Право на бенефиције из службе социјалног старања**

Да би обезбедиле ефикасно остваривање права на бенефиције из социјалног старања, стране уговорнице обавезују се:

1. да промовишу или обезбеде службе које, методама социјалног рада, могу да допринесу социјалном старању и развоју како појединаца тако и група у заједници, и њиховом прилагођавању социјалној средини;
2. да подстичу учешће појединаца и добровољних или других организација у успостављању и одржавању таквих служби.

#### **Члан 15. Право хендикепираних лица на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице**

Да би се обезбедило делотворно остваривање права хендикепираних лица, без обзира на узраст или природу неспособности, на независност, социјалну интеграцију и учешће у животу заједнице, стране уговорнице посебно се обавезују:

1. да предузму неопходне мере како би обезбедиле хендикепираним лицима потребно усмерење, образовање и професионалну обуку, у оквиру редовних механизма када год је то могуће, или, када то није могуће, помоћу специјализованих установа, јавних или приватних;
2. да унапреде приступ овим лицима запошљавању свим мерама које на неки начин охрабрују послодавце да запосле или и даље запошљавају хендикепирана лица у уобичајеној радној средини и да прилагоде радне услове потребама хендикепираних или, када тако нешто није могуће због разлога онеспособљености, организовањем или стварањем посебне врсте запошљавања прилагођене степену неспособности. У одређеним ситуацијама такве мере могу обухватити посебан распоред и додатне службе;
3. да унапреде њихову пуну друштвену интеграцију и учешће у животу заједнице посебно таквим мерама, укључујући и техничку помоћ, које имају за циљ да превазиђу баријере споразумевања и покретљивости и да омогуће приступ транспорту, стамбеном смештају, културним активностима и разоноди.



### **Члан 16. Право породице на социјалну, правну и економску заштиту**

У циљу да обезбеде неопходне услове за пун развој породице, која је основна јединица друштва, стране уговорнице обавезују се да унапређују економску, правну и социјалну заштиту породичног живота таквим средствима као што су социјалне и породичне повластице, пореске обавезе, обезбеђивање породичног смештаја, повластице за новосклопљене бракове и друге одговарајуће мере.

### **Члан 17. Право деце и омладине на социјалну, законску и економску заштиту**

У циљу да обезбеде ефикасно остваривање права деце и омладине да одрастају у окружењу које ће подстицати пун развој њихове личности и њихових физичких и менталних потенцијала, стране уговорнице, било директно било у сарадњи са јавним и приватним организацијама, предузимају одговарајуће и неопходне мере које имају за циљ:

1. а) да осигурају да деца и омладина, узимајући у обзир права и дужности њихових родитеља, уживају бригу, помоћ и образовање и обуку која им је потребна, посебно имајући на уму успостављање и одржавање установа и служби које су довољне и одговарају остварењу овог циља;
- б) да заштите децу и омладину од запостављања, насиља и искоришћавања;
- ц) да обезбеде заштиту и посебну помоћ државе за децу и младе који су привремено или дефинитивно лишени породичне подршке;
2. да обезбеде деци и младима бесплатно основно и средње образовање, као и да охрабрују редовно похађање наставе.

### **Члан 18. Право на уносан посао на територији друге стране уговорнице**

У намери да обезбеде ефикасно остваривање права на обављање усног посла на територији било које друге стране уговорнице, стране уговорнице се обавезују:

1. да примене постојеће прописе у либералном духу;
2. да поједноставе постојеће формалности и да смање или укину судске таксе и друге трошкове које плаћају страни радници или њихови послодавци;
3. да либерализују, индивидуално или колективно, прописе који регулишу запошљавање страних радника; и да признају:
4. право својим држављанима да напусте земљу и да се ангажују на уносном послу на територији других страна уговорница.

### **Члан 19. Право радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ**

У циљу да обезбеде ефикасно остваривање права радника миграната и њихових породица на заштиту и помоћ на територији било које друге стране уговорнице, стране уговорнице обавезују се:

1. да одрже или да се увере у то да се одржавају адекватне и бесплатне службе за помоћ таквим радницима, нарочито у стицању правих информација, и да предузму све неопходне кораке, у мери у којој то национални закони и прописи дозвољавају, против обмањивачке пропаганде у вези са емиграцијом и имиграцијом;
2. да усвоје одговарајуће мере у оквиру своје надлежности како би олакшали одлазак, пут и пријем таквих радника и њихових породица, и да омогуће, у оквиру своје јурисдикције, одговарајуће службе здравствене и медицинске заштите и добре хигијенске услове за време пута;

3. да унапреде, колико је то могуће, сарадњу између социјалних служби, јавних и приватних, у земљама емиграције и земљама имиграције;
4. да обезбеде за такве раднике који законито бораве на њиховим територијама и у мери у којој су та питања регулисана законом или прописима или су подложна контроли органа управних власти, третман који није неповољнији од оног који њихови држављани уживају у погледу:
  - а) накнаде и других услова запошљавања и рада;
  - б) чланства у синдикатима и уживање повластица колективног преговарања;
  - ц) смештаја;
5. да обезбеде за такве раднике, који законито бораве на њиховој територији, третман који неће бити неповољнији од онога који уживају њихови држављани у погледу такси за запошљавање, износа или доприноса који се плаћају за запослена лица;
6. да што више олакшају спајање породице страног радника коме је дозвољено да се настани на тој територији;
7. да обезбеде за такве раднике који законито бораве на њиховој територији третман који неће бити неповољнији од онога који уживају њихови држављани у погледу правних поступака који се тичу питања наведених у овом члану;
8. да обезбеде да такви радници који у складу са законом бораве на њиховој територији не буду избачени сем ако угрожавају националну безбедност или се огреше о јавни интерес или морал;
9. да дозволе, у оквиру правних ограничења, трансфер делова зарада и уштеда таквих радника према њиховој жељи;
10. да прошире заштиту и помоћ предвиђене овим чланом на мигранте који су самостално запослени онолико колико се ове мере на њих могу применити.
11. да унапреде или олакшају учење националног језика земље у којој се радници налазе, а када их има више бар једног језика, радницима мигрантима и члановима њихових породица.

12. да унапреде или олакшају, колико је то могуће у пракси, учење матерњег језика радника миграната за децу радника миграната.

**Члан 20. Право на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и посла без дискриминације у односу на пол**

У циљу обезбеђивања делотворног уживања права на једнаке могућности и једнак третман у питањима запошљавања и посла без дискриминације у односу на пол, стране уговорнице преузеле су обавезу да признају право да предузму одговарајуће мере да осигурају или унапреде његову примену у следећим областима:

- а) приступ запошљавању, заштита од отпуштања и поновно укључивање на посао;
- б) професионално усмеравање, обука, преквалификација и рехабилитација;
- ц) услови запошљавања или радни услови, укључујући и надокнаду;
- д) развој каријере који подразумева и унапређења.

**Члан 21. Право на информисање и консултовање**

У циљу обезбеђивања делотворног уживања права радника да буду информисани и консултовани у оквиру својих предузетништава, стране су преузеле обавезу да усвоје или подстакну мере које би омогућиле радницима или њиховим представницима, у складу са националним законодавством или праксом:

- а) да буду информисани у редовним интервалима или у одговарајућем тренутку и на свеобухватан начин о економској и финансијској ситуацији у предузетништву које их запошљава, подразумевајући да давање одређених информација које може утицати на само предузетништво може да буде ускраћено или поверљиво, и

- б) да буду правовремено консултовани о предложеним одлукама које би могле значајно утицати на интересе радника, посебно о оним одлукама које би могле да имају значајан утицај на ситуацију у погледу запошљавања у предузетништву.

### **Члан 22. Право учешћа у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшавању**

Да би се осигурало делотворно уживање права радника да учествују у одлучивању о радним условима и радној средини и њиховом побољшавању у оквиру предузетништва, државе чланице су преузеле обавезу да усвоје или подстакну мере које би омогућиле радницима или њиховим представницима да, у складу са националним законодавством и праксом, допринесу:

- а) одлучивању о радним условима, организацији рада и радној средини и њиховом побољшавању;
- б) о заштити здравља и безбедности унутар предузетништва;
- ц) организацији друштвених и друштвено-културних служби и погодности у оквиру предузетништва;
- д) надзору над спровођењем регулативе у овим питањима.

### **Члан 23. Право старијих лица на социјалну заштиту**

Да би се обезбедило делотворно уживање права старијих лица на друштвену заштиту, државе чланице преузимају обавезу да усвоје или подстакну, било директно или у сарадњи са јавним и приватним организацијама, одговарајуће мере које имају за циљ:

- да омогуће старијим лицима да остану активни чланови друштва колико год је то могуће
  - а) адекватним материјалним средствима која би им омогућила да воде достојанствен живот и да играју активну улогу у јавном, друштвеном и културном животу;
  - б) обезбеђивањем информација о услугама и погодностима која су на располагању старијим лицима као и о могућностима да их искористе;

- да омогуће старијим лицима да одаберу свој животни стил и да воде независан живот у свом породичном окружењу колико год то желе и могу, тако што би се
  - а) обезбедио смештај у складу са њиховим потребама и здравственом стању или да им пружи одговарајућу подршку за адаптацију њиховог стамбеног смештаја
  - б) обезбедила здравствена брига и погодности које су им потребне;
- да гарантују старијим лицима која живе у установама у којима им се пружа одговарајућа нега да, уз пуно поштовање њихове приватности, учествују у доношењу одлука које се тичу животних услова у тим установама.

#### **Члан 24. Право на заштиту у случајевима престанка радног односа**

Да би се осигурало делотворно уживање права радника на заштиту у случајевима окончања запослења, стране уговорнице се обавезују да признају:

- а) право свих радника да им се запослење не оконча без ваљаних разлога који би се односили на њихове способности или понашање или заснивали на оперативним захтевима предузетништва, устројства или службе;
- б) право радника чије је запослење окончано без одговарајућег разлога на адекватну надокнаду или одговарајућу помоћ.

У овом циљу стране се обавезују да предузму да осигурају да радници који сматрају да је њихово запослење окончано без ваљаног разлога имају право на жалбу независном телу.

#### **Члан 25. Право радника на заштиту њихових потраживања у случају несолвентности послодавца**

Да би се обезбедило делотворно уживање права радника на заштиту њихових потраживања у случају несолвентности њиховог послодавца, стране уговорнице преузимају обавезу да потраживања

радника која произилазе из уговора о запослењу или односа запослења, буду зајемчена одговарајућом установом или неким другим ефикасним обликом гаранције.

### **Члан 26. Право на достојанство на раду**

Како би се осигурало делотворно уживање права свих радника на заштиту њиховог достојанства на послу, стране преузимају обавезу да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника:

1. унапреде свест, информисаност и да спречавају сексуално злостављање на радном месту или у вези са послом и да предузму све одговарајуће мере како би заштитиле раднике од таквог понашања;
2. унапреде свест, информисаност и да спречавају такво понашање које је за осуду или је изразито негативно и офанзивно против појединачног радника на радном месту или у вези са послом, као и да предузму све мере да заштите раднике од таквог понашања.

### **Члан 27. Право радника са породичним обавезама на једнаке могућности и на једнак третман**

Да би се осигурало делотворно уживање права на једнакост у могућностима и третману запослених мушкараца и жена који имају одговорност према члановима породице и између таквих и других радника, стране уговорнице се обавезују:

1. да предузму одговарајуће мере:
  - а) да оспособе раднике који имају одговорност према члановима породице да се запосле и очувају посао, као и да се поново запосле после одсуства до којег је дошло због ове одговорности, укључујући и мере у области професионалног усмерења и обуке;
  - б) да узму у обзир њихове потребе у смислу услова запошљавања и социјалног осигурања;

- ц) да развију или да унапреде службе, јавне или приватне, посебно у домену чувања деце или других облика дечје заштите;
- 2. да обезбеде могућност за било ког родитеља да добије одсуство током којег би се старао о детету, чија би се дужина и услови одређивали у складу са националним законодавством, колективним споразумима или праксом;
- 3. да обезбеде да породичне одговорности не могу, као такве, представљати ваљан разлог окончања запослења.

### **Члан 28. Право радничких представника на заштиту у предузећу и на додељивање адекватних погодности**

Да би се обезбедило делотворно уживање права радничких представника да обављају своје функције, стране уговорнице су се обавезале да обезбеде да у предузетништву:

- а) они уживају ефикасну заштиту од аката који су против њих усмерени, као што је отпуштање само због тога што имају статус радничких представника у оквиру предузетништва;
- б) добију такве одговарајуће погодности како би им се омогућило да спроводе своје функције брзо и ефикасно, при чему би се водило рачуна о индустријским односима земље и потребама, величини и капацитетима дотичног предузетништва.

### **Члан 29. Право на информисање и консултације у случајевима колективног отпуштања**

Да би се осигурало делотворно уживање права радника да буду обавештени и консултовани у ситуацијама колективног отпуштања, стране су предузеле обавезу да осигурају да послодавци обавесте и консултују радничке представнике, благовремено и пре него што дође до колективног отпуштања, о начинима и средствима да се избегне колективно отпуштање или да се ограничи његово избијање и ублаже његове последице, тако што би се, на пример, прибегло одговарајућим социјалним мерама које би имале за циљ да посебно олакшају распоређивање дотичних радника.



### **Члан 30. Право радника на заштиту од сиромаштва или социјалне искључености**

Да би се обезбедило делотворно уживање права на заштиту од сиромаштва и искључења из друштва, стране се обавезују:

- а) да предузму мере, у ширем оквиру свеобухватног и усклађеног приступа како би се унапредио делотворан приступ лицима која живе или су на граници да живе у околности-ма друштвеног искључења или сиромаштва, као и њихових породица на, посебно, запошљавање, смештај, обуку, образовање, културу и социјалну и медицинску помоћ;
- б) да надгледају ове мере како би их по потреби прилагодиле.

### **Члан 31. Право на становање**

Да би се осигурало делотворно уживање права на стан, стране уговорнице преузимају мере које имају за циљ:

1. унапређивање приступа стамбеном смештају одговарајућег стандарда;
2. спречавање или умањивање појаве бескућника, како би се она постепено уклонила;
3. да учини да цене стамбеног смештаја буду доступне онима који немају довољно средстава.

## **Део III**

### **Члан А. Обавезе**

1. Узимајући у обзир члан Б, свака од страна уговорница се обавезала:
  - а) да сматра део I ове Повеље као декларацију циљева чијем ће остварењу тежити свим одговарајућим средствима, како је речено у уводном ставу овог дела;
  - б) да се обавезу на поштовање макар шест од следећих девет чланова Дела II ове Повеље - чланови 1,5,6,7,12,13,16,19 и 20;

- ц) да се обавезу на поштовање још једног броја чланова или нумерисаних ставова дела II Повеље који може сама да одабере, под условом да укупни број чланова или нумерисаних ставова на које се обавезе није мањи од шеснаест чланова или шездесет три нумерисана става.
2. Чланови и ставови који су одабрани у складу са подставовима б и ц става 1 овог члана биће достављени Генералном секретару Савета Европе у време депоновања инструмента ратификације, приступања или прихватања.
  3. Свака страна може, у неком каснијем тренутку, изјавити нотом коју упути Генералном секретару да се обавезује на поштовање било којим другим члановима или нумерисаним ставовима Дела II које још није прихватила у складу са условима става 1 овог члана. Ове накнадно преузете обавезе сматраће се интегралним делом ратификације, пристања или прихватања и производиће исте ефекте од првог дана месеца пошто истекне цео месец дана од датума такве нотификације.
  4. Свака страна ће одржавати систем инспекције рада који одговара националним условима.

**Члан Б. Везе са Европском социјалном повељом  
и Додатним протоколом из 1988.**

1. Ниједна страна уговорница Европске социјалне повеље или страна Додатног протокола од 5. маја 1988. не може ратификовати, приступити или прихватити ову Повељу а да се не обавезе на поштовање макар оних одредаба које кореспондирају са одредбама Европске социјалне повеље и, када то одговара, Додатног протокола на које се обавезала.
2. Прихватање обавеза на основу било које одредбе ове Повеље ће, од датума ступања на снагу ових обавеза за дотичну страну уговорницу, утицати на то да престане примена одговарајућих одредаба Европске социјалне повеље и, када то одговара, Додатног протокола у односу на дотичну страну уговорницу, у случају када се она обавезала на поштовање једног или оба ова инструмента.

## Део IV

### Члан Ц. Надзор над применом обавеза садржаних у Повељи

Примена правних обавеза садржаних у овој Повељи обављаће се према истој процедури као и у случају Европске социјалне повеље.

### Члан Д. Колективне тужбе

1. Одредбе Додатног протокола уз Европску социјалну повељу које предвиђају систем колективних тужби примењиваће се на обавезе дате овом Повељом на државе које су ратификовале поменути Протокол.
2. Свака држава која није прихватила Додатни протокол уз Европску социјалну повељу који предвиђа систем колективних тужби, може, у тренутку када депонује инструменте ратификације, приступања или прихватања ове Повеље, или у било ком другом каснијем тренутку, изјавити посебном нотом коју упути Генералном секретару Савета Европе да прихвата надзор над поштовањем обавеза садржаних у овој Повељи у складу са процедуром коју предвиђа поменути Протокол.

## Део V

### Члан Е. Недискриминација

Уживање права предвиђених овом Повељом биће обезбеђено без икакве дискриминације по основу расе, боје, пола, језика, вере, политичког или другог мишљења, националног или социјалног порекла, здравља, припадности националној мањини, рођењу или другом статусу.

### Члан Ф. Дерогирање у време рата или јавне опасности

1. У време рата или друге јавне опасности која угрожава живот нације, било која страна уговорница може да предузме мере које дерогирају њене обавезе према овој Повељи до обима који је стриктно одређен околностима дате ситуације, под условом да такве мере нису несагласне са њеним другим обавезама према међународном праву.

2. Свака страна уговорница која је користила право дерогације ће, у разумном року, редовно информисати Генералног секретара о мерама које је предузела и разложима зашто их је предузела. Она ће, такође, обавестити Генералног секретара када такве мере престану да буду на снази и када одредбе Повеље које је прихватила поново почну да се примењују.

### **Члан Г. Ограничења**

1. Када се права и принципи наведени у делу и ефикасно остварују, а њихово ефикасно остваривање је предвиђено у делу II, они неће бити подложни никаквим ограничењима или ограничењима која нису предвиђена у тим деловима, осим оних која су предвиђена законом и неопходна у демократском друштву ради заштите права и слобода других или ради заштите јавног интереса, националне безбедности, јавног здравља, или морала.
2. Ограничења која су допуштима према овој Повељи у односу на права и обавезе садржане у њој неће се примењивати ни у једну другу сврху, осим оне ради које су предвиђена.

### **Члан Х. Односи између Повеље и унутрашњег права или међународних споразума**

Одредбе ове Повеље неће доводити у питање унутрашње право или било који билатерални или мултилатерални уговор, конвенцију или споразум који су већ на снази, или могу ступити на снагу, а пружају повољнији третман заштићеним особама.

### **Члан И. Извршење преузетих обавеза**

1. Без довођења у питање метода примене предвиђених овим члановима, релевантне одредбе чланова од 1. до 31. Дела II ове Повеље спроводиће се у живот:
  - а) законима или прописима,

- б) споразумима између послодаваца или организација послодаваца са радничким организацијама,
  - ц) комбинацијом ова два метода,
  - д) осталим одговарајућим методама.
2. Сматраће се да је поштовање обавеза које произилазе из одредаба ставова 1,2,3,4,5 и 7 члана 2, ставова 4,6 и 7 члана 7, ставова 1,2,3 и 5 члана 10 и чланова 21 и 22 дела ове Повеље делотворно уколико се ове одредбе примењују у складу са ставом 1 овог члана на велику већину дотичних радника.

### **Члан Ј. Амандмани**

1. Сваки амандман на делове I и II ове Повеље који имају за циљ проширење права зајемчених овом Повељом као и било који амандман на делове од III до VI , који предложе стране уговорнице или Владин комитет, биће прослеђен Генералном секретару Савета Европе, који ће га проследити чланицама Повеље.
2. Сваки амандман предложен у складу са одредбама претходног става испитаће Владин комитет и поднеће усвојени текст Комитету министара на усвајање после консултација са Парламентарном скупштином. Пошто га усвоји Комитет министара, овај текст ће бити прослеђен странама уговорницама на прихватање.
3. Сваки амандман на делове I и II ове Повеље ступиће на снагу, у односу на оне стране које су га прихватиле, првог дана у месецу после истека периода од месец дана после датума када су три стране уговорнице обавестиле Генералног секретара да су га прихватиле. У односу на било коју страну која га касније прихвати, амандман ће ступити на снагу првог дана у месецу пошто је истекао период од месец дана од датума када је та страна обавестила Генералног секретара о свом престанку.
4. Било који амандман на делове од III до VI ове Повеље ступиће на снагу првог дана месеца пошто протекне период од месец дана од датума када су све државе обавестиле Генералног секретара да га прихватају.

## Део VI

### Члан К. Потпис, ратификација и ступање на снагу

1. Ова Повеља биће отворена за потпис државама чланицама Савета Европе. Може бити ратификована, прихваћена или одобрена. Инструменти ратификације, прихватања или одобравања биће депоновани код Генералног секретара Савета Европе.
2. Ова Повеља ће ступити на снагу првог дана месеца пошто истекне период од месец дана после датума када три државе чланице Савета Европе изразе свој пристанак да се обавезу Повељом у складу са претходним ставом.
3. У погледу сваке државе чланице која касније изјави своју спремност да се обавезе на поштовање Повеље, она ће ступити на снагу првог дана месеца после истека периода од месец дана после датума депоновања њених инструмената ратификације, приступања или прихватања.

### Члан Л. Територијална примена

1. Ова Повеља примењиваће се на матичну територију сваке стране уговорнице. Свака потписница може, у време потписивања или депоновања инструмената ратификације, приступања или прихватања, да декларацијом упућеном Генералном секретару Савета Европе одреди територију коју ће сматрати својом матичном територијом за ову сврху.
2. Свака страна уговорница може, у време потписивања или депоновања инструмената ратификације, приступања или прихватања ове Повеље, или у било ком каснијем тренутку, да путем нотификације упућене Генералном секретару Савета Европе изјави да ће се Повеља проширити у целини или делимично на територију која није матична или на територије које су одређене наведеном декларацијом за чије је међународне односе она одговорна или за које преузима међународну одговорност. Она ће у декларацији одредити чланове или ставове дела II Повеље које прихвата као обавезујуће у погледу територија наведених у декларацији.

3. Повеља ће се проширити на територију или територије наведене у горе поменутој декларацији почев од првог дана месеца после истека периода од месец дана од датума када је Генерални секретар примио нотификацију такве декларације.
4. Свака страна уговорница може касније изјавити нотификацијом упућеном Генералном секретару Савета Европе да у погледу једне или више територија на које је Повеља проширена у складу са ставом 2 овог члана, она прихвата као обавезујуће све чланове или нумерисане ставове које још није прихватила у погледу те територије или тих територија. Такве обавезе дате накнадно сматраће се интегралним делом оригиналне декларације у погледу територије о којој је реч, и имаће исти ефекат од првог дана месеца после истека периода од месец дана после датума нотификације Генералном секретару.

#### **Члан М. Отказивање**

1. Свака страна уговорница може отказати Повељу тек на крају петогодишњег периода од датума када је Повеља за њу ступила на снагу, или на крају сваког наредног периода од две године и, у сваком случају, шест месеци после обавештења Генералног секретара Савета Европе, а он ће о томе обавестити друге стране уговорнице.
2. Свака страна уговорница може у складу са одредбама наведеним у претходним ставовима да откаже сваки члан или став дела II ове Повеље који је усвојила, под условом да број чланова или ставова који обавезују страну уговорницу никада није мањи од шеснаест у претходном и шездесет три у потоњем случају, као и да ће овај број чланова или ставова и даље подразумевати чланове које је страна уговорница одабрала међу онима који су посебно поменути у члану А, став 1, подстав (б).

3. Свака страна уговорница може да откаже постојећу Повељу или било који од њених чланова или ставова из Дела II Повеље, под условима наведеним у ставу 1 овог члана у погледу било које територије на коју је поменута Повеља примењива декларацијом која је дата у складу са ставом 2 члана Л.

### **Члан Н. Додатак**

Додатак овој Повељи биће њен интегрални део.

### **Члан О. Нотификације**

Генерални секретар Савета Европе обавестиће државе чланице Савета Европе и Генералног директора Међународне организације рада о:

- а) сваком потпису,
- б) сваком депоновању инструмената ратификације, приступања или прихватања,
- ц) сваком датуму ступања на снагу ове Повеље у складу са чланом К,
- д) сваком декларацијом датом у примени чланова А, ставова 2 и 3, Д, ставова 1 и 2, Ф, става 2 и Л ставова 1,2,3 и 4,
- е) сваком амандману у складу са чланом Ј,
- ф) сваком отказивању у складу са чланом М,
- г) сваком другом акту, нотификацији или допису у вези са овом Повељом.

Као сведоци, долепотписани, прописно овлашћени представници, потписали су ову измењену Повељу.

Сачињено у Стразбуру, 3. маја 1996. године на енглеском и француском језику, при чему су оба текста подједнако веродостојна, у једном примерку који ће бити депонован у архив Савета Европе. Генерални секретар ће доставити оверену копију свакој држави чланици Савета Европе и Генералном директору Међународне организације рада.



**ДОДАТАК РЕВИДИРАНОЈ ЕВРОПСКОЈ  
СОЦИЈАЛНОЈ ПОВЕЉИ**

**Обим Ревидиране Европске социјалне повеље  
у погледу заштићених лица**

1. Не доводећи у питање члан 12, став 4 и члан 13, став 4, особе које штите чланови од 1 до 17 и од 20 до 31 подразумевају и стране само док су држављани других држава чланица који имају закониту дозволу боравка или редован радни однос у оквиру територије дотичне државе, подразумевајући да би ове чланове требало тумачити у светлу одредаба чланова 18 и 19.  
Ово тумачење не доводи у питање проширивање сличних средстава свих Страна на друга лица.
2. Свака страна ће доделити лицима која имају положај избеглица према Конвенцији о статусу избеглица која је потписана 28. јула 1951. године у Женеви и Протоколу од 31. јануара 1967. године и законито бораве на њеној територији најповлашћенији могући третман, а у сваком случају не слабији од положаја у складу са обавезама које су прихватиле државе чланице поменуте Конвенције и у складу са свим осталим међународним инструментима који се примењују на ове избеглице.
3. Свака страна ће доделити лицима без држављанства у смислу Конвенције о статусу лица без држављанства, сачињене у Њујорку 28. септембра 1954. године, и који законито бораве на њеној територији, најповољнији могући третман, а у сваком случају не мање повољан од третмана у складу са обавезама које су стране прихватиле у складу са поменутиим инструментом и осталим међународним инструментима који се примењују на лица без држављанства.

**Део I, став 18 и Део II, члан 18, став 1**

Сматра се да се ове одредбе не односе на питање уласка на територије страна уговорница и да не доводе у питање одредбе Европске конвенције о настањивању која је потписана у Паризу 13. децембра 1955. године.

## Део II

### Члан 1, став 2

Ова одредба неће бити тумачена као забрана или овлашћење било какве безбедносне синдикалне клаузуле или праксе.

### Члан 2, став 6

Стране могу осигурати да ове одредбе неће бити примењиване:

а) на раднике који имају уговорни однос или однос запослења чија укупна дужина не прелази један месец и/или са радном недељом која није дужа од осам часова;

б) када је уговор или однос запослења узрочне или специфичне природе уколико је, у овим случајевима, непримењивање оправдано објективним разлозима.

### Члан 3, став 4

Сматра се да ће се, ради испуњења ових одредаба, функције, организације и услови ових услуга утврђивати националним законима и прописима, колективним споразумима или на друге начине који одговарају националним условима.

### Члан 4, став 4

Сматра се да ова одредба неће забранити хитно отпуштање у случају озбиљних прекршаја.

### Члан 4, став 5

Сматра се да страна испуњава обавезе које подразумева овај став уколико се не дозвољава да велика већина радника трпи смањење плата на основу закона или колективног уговора или самоволне оцене, уз изузетак оних лица која нису покривена овом одредбом.

### Члан 6, став 4

Сматра се да свака страна може, колико се то на њу односи, да регулише уживање права на штрајк законом, под условом да било које

друго ограничење дотичног права може да буде оправдано у складу са условима које предвиђа члан Г.

### **Члан 7, став 2**

Ова одредба не спречава стране да у свом законодавству предвиде да младе особе које још нису досегле минимални предвиђени узраст могу обављати рад само уколико је такав рад апсолутно неопходан за њихову професионалну обуку и када се тај рад спроводи у складу са условима које су прописале надлежне власти а када су предузете мере да се заштите здравље и безбедност ових младих особа.

### **Члан 7, став 8**

Сматра се да страна испуњава обавезу предвиђену овим ставом уколико испуњава дух ове обавезе тако што ће законом предвидети да велика већина особа млађих од осамнаест година неће бити ангажована на ноћном раду.

### **Члан 8, став 2**

Ова одредба неће бити тумачена као да успоставља апсолутну забрану. Изузеци су могући, на пример, у следећим случајевима:

- а) ако је запослена жена крива за неправилности које оправдавају престанак запослења
- б) ако је дотично предузетништво престало да постоји
- ц) ако је истекао период који је предвиђен уговором о запослењу.

### **Члан 12, став 4**

Речи «зависно од услова постављених таквим споразумима» у уводу овог става употребљене су да подразумевају да, између осталог, у погледу погодности које су доступне независно од доприноса од осигурања, страна може захтевати окончање прописаног времена боравка пре него што се доделе такве погодности држављанима других страна.

### **Члан 13, став 4**

Владе које нису чланице Европске конвенције о социјалној и медицинској помоћи могу ратификовати Повељу у односу на овај став ако обезбеде држављанима других страна третман који је у складу са одредбама поменуте Конвенције.

### **Члан 16.**

Сматра се да заштита предвиђена овом одредбом подразумева породице са једним родитељем.

### **Члан 17.**

Сматра се да ова одредба штити све особе млађе од осамнаест година, осим ако се према закону који се примењује на децу већина остварује раније, не доводећи у питање остале посебне одредбе Повеље, посебно члан 7. Ово не подразумева обавезу да се обезбеди обавезно образовање до горе поменутог узраста.

### **Члан 19, став 6**

Ради примене ове одредбе, подразумева се да израз «породица страног радника» обухвата макар брачног друга и децу која нису у браку, све док се сматрају малолетницима у држави у којој су и док зависе од радника миграната.

### **Члан 20.**

1. Сматра се да питања социјалног осигурања, као и друге одредбе које се односе на доприносе у случају незапослености, старости и опстанка, могу да буду искључене из обима овог члана.
2. Одредбе које се односе на заштиту жена, посебно у погледу трудноће, порођаја и периода после рођења детета, неће се сматрати дискриминацијом о којој се говори у овом члану.
3. Овај члан неће спречити усвајање посебних мера које имају за циљ уклањање *de facto* неједнакости.

4. Посао који се, због своје природе или контекста у којем се спроводи, може поверити само особи одређеног пола, може бити искључен из обима овог члана или неких његових одредаба. Ова одредба се не може тумачити као захтев државама да у своје законе или прописе унесу листу послова који, због своје природе или контекста у којем се спроводе, могу бити резервисани за особе одређеног пола.

### **Чланови 21. и 22.**

1. Ради примене ових чланова израз «раднички представници» означава лица која, као таква, признају национално законодавство или пракса.
2. Израз «национално законодавство или пракса» обухвата, према конкретној прилици, поред закона и прописа, колективне споразуме, остале споразуме између послодаваца и радника, обичаје, као и релевантну судску праксу.
3. Ради примене ових чланова израз «предузетништво» подразумева скуп разних компоненти, са или без правне личности, које производе добра или услуге ради финансијске добити и са способношћу да одреди сопствену тржишну политику.
4. Сматра се да верске установе и њихове институције могу да буду искључене из примене ових чланова, чак и ако се прихвати да су ове установе «предузетништва» у оквиру значења предвиђеног ставом 3. Организације које спроводе активности које су инспирисане одређеним идеалима или руковођене одређеним моралним концептима, идеалима или концептима који су заштићени националним законодавством, могу се искључити из примене ових чланова до степена потребног да се заштити оријентација предузетништва.
5. Уколико се у држави права садржана у овим члановима уживају у различитим организацијама и предузетништвима, сматра се да дотична држава испуњава обавезе које произилазе из ових одредаба.

6. Стране могу да искључе из обима примене ових чланова она предузетништва која запошљавају мање од одређеног броја радника, што се одређује националним законима или праксом.

#### **Члан 22.**

1. Ова одредба не погађа ни овлашћења ни обавезе држава у погледу усвајања здравствених или безбедносних прописа на радном месту, нити овлашћења или одговорности тела која се баве надзором над њиховом применом.

2. Израз «друштвене и друштвено-културне службе и погодности» подразумева да се односи на друштвене и друштвено/културне погодности за раднике које обезбеђују нека предузетништва као што су социјална помоћ, спортски терени, просторије за мајке с децом, библиотеке, дечји кампови за одмор и друго.

#### **Члан 23, став 1**

Да би се применио овај став, израз «док год је могуће» односи се на физичке, психолошке и интелектуалне капацитете старијих лица.

#### **Члан 24.**

1. Сматра се да за потребе овог члана израз «окончање запослења» или «окончано» значи окончање запослења на иницијативу послодавца.
2. Сматра се да овај члан покрива све раднике, али да стране могу да искључе део или целокупну заштиту следећих категорија запослених лица:
  - а) раднике који су ангажовани уговором о запослењу на одређен период или за одређени задатак;
  - б) раднике који пролазе кроз пробни рад или квалификациони период запослења, под условом да је ово одређено унапред и на разуман рок трајања;
  - ц) раднике који су ангажовани за посебан задатак или на краћи период.

3. Ради примене овог члана, следећи разлози неће представљати ваљане основе за окончање запослења:
  - а) чланство у синдикату или синдикалне активности ван радног времена или, уз пристанак послодавца, у радно време;
  - б) тражење службе, ако се делује или се деловало у својству радничког представника;
  - ц) подношење жалбе или учешће у поступку против послодавца у којем се наводе кршења прописа или обраћање надлежним управним властима;
  - д) раса, боја, пол, брачни статус, породичне одговорности, трудноћа, вера, политичко мишљење, национално или социјално порекло;
  - е) родитељско одсуство;
  - ф) привремено одсуство са посла услед болести или повреде.
4. Сматра се да ће надокнада или друга адекватна помоћ у случају окончања запослења без ваљаних разлога бити одређена националним законима или прописима, колективним споразумима или на други начин који одговара националним условима.

### **Члан 25.**

1. Сматра се да компетентне националне власти могу, после консултација са организацијама послодаваца и радника, искључити одређене категорије радника из заштите коју обезбеђује овај члан због посебне природе односа запослења.
2. Сматра се да дефиницију израза «несолвентност» мора да одреди национални закон или пракса.
3. Радничка потраживања о којима говори ова одредба могу да укључе барем:
  - а) радничка потраживања плата које се односе на прописани период, који не сме да буде краћи од три месеца према систему привилегија нити од осам недеља према гарантованом систему, пре несловентности или окончања запослења;
  - б) радничко потраживање за плаћене празничне дане, које је резултат рада обављеног током године у којој је дошло до несолвентности или окончања запослења;

- ц) радничка потраживања у односу на износе у погледу других типова плаћеног одсуства које се односи на одређени период, који неће бити краћи од три месеца према систему привилегија нити краћи од шест недеља према гарантованом систему, пре инсолвентности или окончања запослења.
4. Национални закони или прописи могу да ограниче заштиту радничких потраживања на прописани износ, који ће бити на друштвено прихватљивом нивоу.

#### **Члан 26.**

Сматра се да овај члан не захтева усвајање нових закона.  
Сматра се да став 2 не покрива сексуално злостављање.

#### **Члан 27.**

Сматра се да се овај члан примењује на мушкарце и жене који имају породичну одговорност према својој издржаваној деци, као и према другим члановима породице којима је очигледно потребна њихова брига или подршка када су такве одговорности ограничене њиховим способностима да припреме, отпочну или унапреде економску активност или учествују у њој. Израз «издржавана деца» или «остали чланови њихових непосредних породица којима је очигледно потребна њихова брига или подршка» подразумева лица која, као таква, дефинише национално законодавство дотичне државе.

#### **Чланови 28. и 29.**

Да би се применио овај члан, израз «раднички представници» означава лица која су, као таква, призната у складу са националним законодавством или праксом.

### **Део III**

Сматра се да Повеља садржи правне обавезе међународног карактера, чије је спровођење у живот под искључивим надзором предвиђеним делом IV.



### **Члан А, став 1**

Сматра се да нумерисани ставови могу да обухвате чланове који се састоје од само једног става.

### **Члан Б, став 2**

У циљу спровођења у живот става 2 члана Б, одредбе измењене Повеље кореспондирају с одредбама Повеље са истим бројем става и члана уз изузетак:

- а) члана 3, став 2 измењене Повеље који кореспондира са чланом 3, ставовима 1 и 3 Повеље.
- б) члана 3, става 3 измењене Повеље који кореспондира са чланом 3, ставовима 2 и 3 Повеље,
- ц) члана 10, став 5 измењене Повеље који кореспондира са чланом 10, став 4 Повеље
- д) члана 17, став 1 измењене Повеље, који кореспондира са чланом 17 Повеље.

### **Део V**

#### **Члан Е**

Диференцирани третман који се заснива на објективном и разумном оправдању неће се сматрати дискриминаторским.

#### **Члан Ф**

Израз «у време рата или друге јавне опасности» подразумеваће и претњу миру.

#### **Члан И**

Сматра се да се радници који су искључени у складу са додатком члановима 21 и 22, не узимају у обзир приликом одређивања броја дотичних радника.

#### **Члан Ј**

Израз «амандман» биће проширен тако да покрије додаток нових чланова Повеље.

---

---

# **REVISED EUROPEAN SOCIAL CHARTER**

## **OBLIGATIONS OF STATE AND ROLE OF SOCIAL PARTNERS**

### **Summary**

The paper deals with undertakings of Serbia and the role of social partners in implementation of Revised European Social Charter upon ratification by Serbia in 2009. The ratification instrument has included the vast majority of rights and principles guaranteed by the Charter, except Article 27 (The right of workers with family responsibilities to equal opportunities and equal treatment) and Article 31 (The right to housing), and several numbered paragraphs (Art. 2, para. 4, Art. 6, para. 4, Art. 10, para. 5, Art. 17, para. 1a, Art. 19 para. 11 and 12). Serbia is bound by all nine articles of so called hardcore provisions of the Charter (1, 5, 6, 7, 12, 16, 19 and 20) with exemption of few numbered paragraphs – meaning very ambitious undertakings.

Implementing methods shall include not only laws or regulations but collective agreements between representative social partners' organisations, as well as other appropriate means. That is why the author stresses particular importance of social partners in Charter implementation, and provides panorama of tripartite and multipartite institutions established at national and local levels according to the Law on Social and Economic Councils (2004) and Law on Employment and Unemployment Insurance (2009), etc.

The paper contains legal analysis and comments on compatibility of Serbian labour and social legislation in force with selected numbers of hardcore provisions and non hardcore provisions of the Charter. The author attributes particular attention to analyzing some recently passed legislation based on modern legal concepts, and makes the comparison with law and practice of the Charter. Some ideas for further reform process and harmonization of labour legislation, in order to meet the standards of European labour (and social) law, are

provided as well. In many regards the positive assessments of legislative and practical compatibility is given – such as the Law on Professional Rehabilitation and Employment of Disabled Persons (2009); Proposal for a Law on Prevention of Harassment (mobbing) at Work (2009); Proposal for a Law on Voluntary Work (2009), etc. However, the author finds that several new laws should be passed: the Law on Work Councils; the Law on Insurance from Professional Risks (work accidents - injury at work and professional illness). Also, new Law on Strike (and lockout) should be adopted in a more coherent way.

The author also stresses the need for a more active role of social partners and social NGO-s in implementation of standards set by the Revised European Social Charter, having in mind that social dialogue and system of collective agreements is underdeveloped, more particularly at the sector level. The role of republic and local Social and Economic Councils should be of particular importance in the process of RESC implementation.

Supervisory system for applying Revised European Social Charter is treated in details. The system is based on examination of the national reports that Serbia is bounded by the Charter, submits at regular intervals – each year, either on hardcore provisions or on a selection of non hardcore provisions. First national report shall be submitted three years after ratification of the Charter. The control mechanism functions in the following way: firstly, analysis of national report is examined before the European Committee for Social Rights („positive“ or „negative“ conclusions of independent experts); then the Government Committee, consisted of representatives of the Contract Parties and observers from the European social partners, prepares the Committee of Ministers' decisions. Based on the Governments Committee's report, the Committee of Ministers adopts a resolution concerning entire supervision cycle and individual recommendations addressed to the States in question. The author gives particular attention to the Case Law of European Social Charter.

The Additional Protocol that provides for a system of collective complaints (1995) enables dealing with collective complaints (submitted by employers' and workers' organisations, nongovernmental organisations at national or international level) against alleged violation of the Charter in addition to the procedure of examination of governmental reports; however Serbia has not ratified this Protocol.

*Professor Dr Branko Lubarda,  
Faculty of Law of University of Belgrade*

---

---

## О АУТОРУ

### Бранко А. Лубарда

Редовни професор Правног факултета Универзитета у Београду за Радно право и Међународно радно право. Држао је предавања по позиву на универзитетима у више земаља Европске уније (Белгији, Италији, Грчкој, Словенији) и на међународним стручним скуповима (Француска, Словачка, Италија итд.). Професор по позиву на Универзитету Црне Горе. Био је продекан за науку Правног факултета. У својству координатора Савета Европе припремио је студију „Усклађеност права и праксе Србије и Црне Горе са Ревидираном европском социјалном повељом“ (2004). Учествовао је као спољни сарадник Међународне организације рада на више семинара за усавршавање у области Радног и социјалног права.

Председник је Удружења за радно право и социјално осигурање Србије, члан Научног комитета Европске платформе за Социјалну Европу (REGES), члан Извршног одбора Удружења правника Србије, члан Међународног удружења за индустријске односе. Учествовао је на бројним конгресима и научним скуповима у земљи и иностранству. Члан је Одбора Агенције за борбу против корупције Србије. Вишегодишњи уредник „Архива за правне и друштвене науке“, једног од најстаријих и најугледнијих часописа у овим областима у региону југоисточне Европе.

### Књиге и монографије:

*Решавање колективних радних спорова – Методи и институције*, Београд, 1999; *Лексикон индустријских односа*, Београд, 1997; *Колективни уговори о раду – ујоредно право, теорија и пракса*"

(објављена докторска дисертација), Београд, 1990.; *Евројско радно њраво*, ЦИД, Подгорица, 2004; *Радно њраво*, уџбеник ( у припреми за објављивање).

Објавио је велики број чланака и других радова у водећим часописима у земљи и иностранству, посебно у оквиру публикација REGES.

CIP - Каталогизација у публикацији  
Народна библиотека Србије, Београд

364(4)(094.2)

**ЛУБАРДА, Бранко, 1955 -**

Ревидирана Европска социјална повеља:  
обавезе државе и улога социјалних партнера  
после ратификације / Бранко Лубарда. -  
Београд: Социјално-економски савет Републике  
Србије: Swiss Labour Assistance: Радничка  
штампа, 2009 (Београд: Са-ми графика). - 102  
стр. ; 25 cm

Тираж 700. - о аутору: стр. 101-102. -  
Напомене и библиографске референце уз текст.  
- Summary

ISBN 978-86-7073-131-8

а) Европска социјална повеља  
COBISS.SR-ID 172290316

**ISBN 978-86-87875-00-5**