



НАУЧНО ИСТРАЖИВАЧКИ ПРОЈЕКАТ

**„НАЧЕЛА ДОБРЕ ВЛАДАВИНЕ – НАЧЕЛО  
ПРАВНЕ СИГУРНОСТИ И НАЧЕЛО  
ПРАВИЧНОСТИ“**

ТЕМАТСКИ ЗБОРНИК - ПРОЈЕКАТ

Косовска Митровица  
2018. године



**НАУЧНО ИСТРАЖИВАЧКИ ПРОЈЕКАТ**  
*„Начела добре владавине – начело правне сигурности и начело  
правичности“ за период 2016-2018. година*

---

***Издавач:***

Правни факултет у Приштини са привременим седиштем у Косовској  
Митровици

***За издавача***

Проф. др Владан Михајловић, декан

***Главни и одговорни уредник***

Проф. др Владимир Боранијашевић, руководиолац пројекта

***Секретар пројекта***

Проф. др Јелена Беловић

***Уређивачки одбор:***

Проф. др Владан Михајловић

Проф. др Марија Крвавац

Проф. др Олга Јовић Прлаиновић

Проф. др Дејан Мирковић

Доц. др Саша Атанасов

***Технички уредник***

Младен Годоровић

***Дизајн корица***

Кварк Краљево

***Штампа***

Кварк Краљево

***Тираж:***

50 примерака

**ISBN 978-86-6083-055-7**

---

**Штампање овог зборника помогло је Министарство просвете, науке и  
технолошког развоја Републике Србије**

---

Др Слободанка КОВАЧЕВИЋ-ПЕРИЋ\*

341.231.14-057.16

## ПЕРСПЕКТИВА ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

**Апстракт:** Примарни циљ Међународне организације рада данас је да унапређује могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“. Сумирајући елементе који конституишу један рад у пристојан/достојанствен рад евидентно је да концепт и идеја достојанственог рада представља својеврсну кодификација законодавне активности Међународне организације рада. У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део стандарда Међународне организације рада, укључујући и све основне. Нормативно, пристојан рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду). Унапређење могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства је од идејног концепта прерастао у примарни циљ на међународном нивоу. Аутор у раду сумира резултате истраживања до којих је дошао бавећи се овом проблематиком (дужи низ година), а на основу анализе стања људских права на раду. У раду је акценат на компонентама које конституишу један рад у пристојан/достојанствен рад.

**Кључне речи:** достојанствен рад, стандарди рада, Међународна организација рада, Програм достојанственог рада.

### УВОД

*Пристојан/достојанствен рад*<sup>1</sup> је од идејног концепта Међународне организације рада прерастао у примарни циљ на међународном нивоу – стварање услова да се пристојним радом оствари живот достојан човека. Сама идеја и концепт достојанственог рада промовисани су од стране Међународне организације рада (у даљем тексту: МОП) на 87. заседању Опште конференције 1999. године. У извештају Генералног директора

---

\* Ванредни професор, Правни факултет Универзитета у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, slobodanka.peric @pr.ac.rs.

<sup>1</sup> Пристојан рад од енгл. речи „decent work“ преводи се на српски језик и као „достојанствен рад“. Србија је усвојила Програм достојанственог рада и шира стручна јавност употребљава термин достојанствен рад, па ћемо се у даљем раду претежно служити овим термином.

Међународног бироа рада<sup>2</sup> под овим називом истакнуто је: „Примарни циљ МОП-а данас је, да унапређује могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада, у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства“. Из садржине идејне формулације достојанственог рада произилазе шест димензија, које детерминишу један рад у пристојан – достојанствен рад. То су: могућност или шансе за рад, рад у условима слободе, продуктиван рад, једнакост у (на) раду, сигурност на раду, достојанство на раду. Свака димензија садржи један домен достојанственог рада. То би биле: 1) могућност за рад – односи се на потребу да сва лица која желе посао могу и да га нађу; 2) идеја рад у условима слободе – наглашава чињеницу да рад треба да буде слободно изабран, без притиска на појединца, и да одређене врсте рада нису допустиве у двадесет првом веку. Пре свих, мисли се на присилан, дужнички, ропски рад и најгоре облике дечијег рада, који нису примерени савременом цивилизацијском друштву, чији темељи почивају на универзалним правима човека; 3) продуктиван рад, који обезбеђује адекватан приход, елементарна је потпора радницима у остваривању прихватљивих средстава за сопствено и издржавање своје породице, као и да обезбеде одржив развој и конкурентност предузећа и државе; 4) једнакост у раду – представља потребу радника да ужива правичан и једнак третман, и једнаке могућности на раду. То подразумева одсуство дискриминације на раду и у приступу раду, и могућност равнотеже, баланса радног и породичног живота; 5) сигурност на раду – указује на потребу да се заштити здравље, обезбеде пензије и издржавање, као и адекватна финансијска и друга заштита у случају болести, и других непредвиђених издатака. У њој је изражена потреба радника да спречи или ограничи несигурност услед евентуалног губитка посла и/или других средстава за издржавање; 6) достојанство на раду – захтева да се радници третирају са поштовањем на раду (да могу да искажу своје мишљење, изразе интересе и да учествују у доношењу одлука које се тичу рада и услова на раду). Као важан аспект овог сегмента је слобода радника да представе своје колективне интересе. На наведених шест димензија, надовезује се и социо-

---

<sup>2</sup> Агенда Међународне организације рада (The ILO Decent Work Agenda), иницирана је од стране Хуана Сомавије (Juan Somavia) генералног директора МОП-а. International Labour Organization, *Report of the Director-General: Decent Work*, ILC 87th Session, ILO, Geneva, June 1999. Агенда Међународне организације рада (The ILO Decent Work Agenda), International Labour Organization, *Reducing the decent work deficit – A global challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, Geneva, June 2001; ILO: *Report of the 17th International Conference of Labour Statisticians*, doc. GB.289/STM/6, 289th Session, Geneva, Mar. 2004; ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.300/20/5, 300th Session, Geneva, Nov. 2007; ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.301/17/6, 301st Session, Geneva, Mar. 2008.

економски контекст. Исто тако је егзистенцијално важан, с обзиром да аплицира и делом детерминише елементе у обе димензије (оно што чини пристојност у датом друштву), и распон у којем достизање пристојног рада повећава националну економију, перформансе тржишта рада и социјални учинак.<sup>3</sup> У већини случајева то је слично ономе што у Европској унији називају „квалитет запослења“ (*quality of employment*).<sup>4</sup>

## 1. КОМПОНЕНТЕ ДОСТОЈАНСТВЕНОГ РАДА

Сумирајући елементе који конституишу један рад у пристојан/достојанствен рад евидентно је да концепт достојанственог рада представља својеврсну кодификација законодавне активности МОР-а. У појму и концепту пристојног рада сконцентрисан је велики део стандарда ове организације, укључујући и све основне. Нормативно, пристојан рад интегрише међународне стандарде рада и основна људска права (фундаментални принципи и права на раду). Идеја пристојног рада у врло кратком периоду прихваћена је на светском нивоу и постала је кључни елемент у борби за смањење сиромаштва. На Светском социјалном форуму, одржаном у Најробију у јануару 2007. године покренута је кампања „Пристојан рад, достојан живот“ (*Decent Work, Decent Life*). Алијансу за достојни рад чинило је пет организација, и то: *Solidar, ITUC, ETUC, Social Alert International u Global Progressive Forum*. Неспорно да је интенција о унапређењу могућности за жене и мушкарце у добијању пристојног и продуктивног рада у условима слободе, једнакости, сигурности и људског достојанства, од идејног концепта прерасла у примарни циљ на међународном нивоу. Тако дефинисан, достојанствен рад укључује све суштинске функције које рад за човека има из угла социопсихолошког одређења: економска (задовољавање егзистенцијалних потреба), социјална (пружа могућност социјалних интеракција, извор је социјалног статуса и престижа) и психолошка (извор идентитета појединца, самопоштовања и самоостварења).<sup>5</sup> Достојанствен рад – у фундаменту, његова перспектива, промоција на универзалном нивоу зависи од степена запошљавања, унапређења права на раду, развоја социјалне заштите и културе социјалног дијалога на националном нивоу. Дакле, четири компоненте конституише

---

<sup>3</sup> *Richard Anker, Igor Chernyshev, Egger Philippe, Mehran Farhad, Joseph A. Ritter*, „Measuring decent work with statistical indicators“, *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, 151, 152.

<sup>4</sup> Paoli and Merlie, 2000; European Commission, 2001, ch. 4.

<sup>5</sup> Сарита Брадаш., *Статистика и достојанствен рад*, Критичка анализа политичког тумачења статистике рада, Фондација центар за демократију, Београд, 2017, 2.

достојанствен рад: запошљавање, фундаментална права на раду, социјална заштита и социјални дијалог. Оне представљају базичне елементе пристојног рада, јер детерминишу структуру и рефлектују стандард пристојног рада.<sup>6</sup> Међународна организација рада, последњих деценија, позива на фундаменталне промене у глобалним токовима рада и капитала, за шта је неопходна „политичка локомотива“ да „погура“ идеју ефикасног и социјално одговорног раста, у којој ће финансијске интересе заменити потребе радника и послодаваца из реалне економије.<sup>7</sup> Њен „социјални говор“ често је игнорисан, да би касније био усвајан од стране других међународних организација, посебан легитимитет, као и сама Организација, добија са економском кризом. Свакако да пристојан рад промовише „нову еру социјалне правде“. Наиме, залагање за концепт „пристојног рада“ још један је начин МОП-а да оснажи своје идеје и циљеве прокламоване у Уставу МОП-а, и Филадельфијској декларацији. Попут Декларације о фундаменталним принципима и правима на раду из 1989. године, Декларације о социјалној правди у циљу праведне глобализације, из 2008. године и „Програм пристојан рад“ је мотивисан истим циљем, а то је рехабилитација универзалних слобода и права човека на раду. У савременим трендовима ова права немају супституте, не могу се свести на изузетке, а да истовремено дерегулација, флексибилност и запошљивост добију стаус правила. Фундаментални принципи и права на раду су универзална у својој целости. Таква идеја представља водилу економске демократије. Како истиче проф. Б. Шундерић, „човека не треба бранити само од насиља властодржаца, него и од насиља власника капитала“.<sup>8</sup>

## 2. ДОСТОЈАНСТВЕН РАД de facto

Савремени развој људских права на раду прати антагонизам између правног оквира људских права у области рада и de facto остваривања. И данас се правима на раду оспорава аспект универзалних људских права. Многи, попут Кранстона (Cranston) најватренијег противника социјалних права и критичара за укључивање ових права у декларације о људским правима, који је у ватареним критикама социо-економских права говорио: „Оно што су модерни комунисти урадили јесте да присвоје реч „права“ за

---

<sup>6</sup> Део о пристојном раду преузет из: Слободанка Ковачевић-Перић, *Пристојан рад* (монографија), Правни факултет Универзитета у Приштини, Graficolog - Краљево, Београд, 2013, 63 и даље.

<sup>7</sup> *About the ILO*, [www.ilo.org/global/About\\_the\\_ILO/...](http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/) приступ: 15. јул 2018. године

<sup>8</sup> Боривоје Шундерић, *Социјално право*, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009, 62 и 63.

принципе у које верују“, истичу на сличан/само суптилнији начин, са истим циљем, опортунизам према правима на раду као људским правима. Најгласнији заговорници су међу послодавцима.<sup>9</sup>

Савремени развој људских права на раду прати антагонизам између правног оквира људских права у области рада и *de facto* остваривања. Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена ка хуманизације рада и морализацији радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) потиру концепт социјалне кохезије, оживљавају неолибералне аспирације у односима рада и капитала, и тиме стварају услове за нарушавање фундаменталних људских права и принципа на раду. Данас је евидентно нарушена култура људских права на раду и поводом рада. О томе сведоче бројни извештаји организација које се баве стањем људских права, који указују да су права на раду прва према степену угрожавања. Управо су ови извештаји довели до социо-економског скептицизма у погледу перспективе ових људских права – закључује се да ова права немају капацитет људских права, само због чињенице да се флагрантно урушавају и крше. Овај вид опортунизма доминирао је у прошлом веку и према МОП-а. Манифестовао се кроз идеје о превазиђености потребе доношења нових конвенција и препорука, оличен у мишљењима да су сва најважнија питања из подручја услова рада већ уређена у највећем броју држава. У прилог ових схватања, чији су најагилнији поборници међу представницима послодаваца, наводи се, да је од оснивања МОП-а 1919. године дошло до промене друштвено-економских и политичких услова од којих примарно зависи целисходност, усвајање, и значај њених нормативних инструмената. Сходно томе, пласира се став, према којем се регулисање услова рада мора препустити диспозитивности између уговорних странака, тј. радника и послодаваца. Тиме би се, према овом схватању, нормативна делатност МОП-а свела на „*soft law*“ – доношење препорука, односно резолуција, као инструмената саветодавног карактера. Мора се нагласити, како год посматрали проблем људских права на раду, неспорно је да њихово остваривање захтева, осим прокламовања, стварање материјалних претпоставки које воде даљем унапређењу људских права. У томе је важна култура људских права на коју се ослања Општа декларација о правима човека из 1948. године. У Декларацији о људским правима приметно је одсуство језика којим се призива приврженост одређеном систему веровања, ...аутори овог инструмента надали су се да ће обезбедити „универзално

---

<sup>9</sup> Virginia Mantouvalou, „Are Labour Rights Human Rights“, *European Labour Law Journal*, Volume 3, No 2, 2012, 155-157.

прихватање у свету са упадљивим поделама у погледу традиције, религије и изнад свега идеологије“.<sup>10</sup>

Република Србија је приступила први пут обележавању кампање „Достојанственог рада“ 7. октобра 2008. године.<sup>11</sup> Први Програм достојанственог рада за Републику Србију за период 2008-2011. године закључен је крајем 2008. године. Програм се заснивао на Заједничкој процени ситуације у земљи, Оквиру за развојну помоћ Уједињених нација (UNDAF) 2005-2009. године и Стратегији партнерства Уједињених нација са државом домаћином (UNCPS) 2011-2015. Први приоритет везан за унапређење достојанственог рада био је јачање капацитета државних институција и социјалних партнера да би се побољшало управљање тржиштем рада. Без јачања социјалног дијалога и овлашћених социјалних партнера који могу да утичу на политике рада, политике запошљавања и социјалне политике и законодавство, као и процеса колективног преговарања, мирног решавања радних спорова и управљања фондовима социјалне заштите, нема достојанственог рада. Што се тиче ангажованости социјалних партнера у процесу примене Програма достојанственог рада, неопходно је да се што пре реши питање репрезентативности социјалних партнера на националном нивоу, да би се водили смислени и функционални социјални дијалог и колективно преговарање. Нови У оквиру свеобухватне агенде “Достојанствен рад за све”, МОП ће се у периоду 2013 - 2017. године концентрисати на три програмска приоритета у Републици Србији, који треба да се посматрају као дугорочни циљеви. То су: (1) Јачање капацитета државних институција и социјалних партнера ради унапређења функционисања тржишта рада; (2) Повећање могућности за запошљавање; (3) Јачање система социјалне заштите. Програм достојанственог рада 2013-2017. године ће унапредити помоћ коју МОП пружа држави за остваривање доброг управљања, одрживог развоја и планова социјалне укључености, заједно са помоћи коју су понудиле друге међународне организације. Програм одражава приоритете конституената узимајући у обзир политичке циљеве Националне стратегије одрживог развоја (НСОР) Србије, која је свеобухватни оквир за бављење главним областима привредног и социјалног развоја Србије. НСОП издваја следеће кључне националне приоритете: 1) чланство у Европској Унији; 2) развој конкурентне тржишне привреде и уравнотежен привредни раст; 3) развој људских ресурса, пораст запошљавања и социјалне укључености; 4) развој инфраструктуре и

---

<sup>10</sup> Michael Ignatieff, *Human rights as politics and idolatry*, Princeton University Press, New Jersey, 2006, 122.

<sup>11</sup> О томе и: Рајко Косановић, Сања Пауновић, Дивна Вујасиновић – Дучић, *Пристојан рад-Decent Work*, Савез самосталних синдиката Србије и Swiss Labour Assistance (SLA), Београд, 2009, 13.



уравнотежен регионални развој и 5) заштиту и унапређење животне средине и рационално коришћење природних ресурса и Националном стратегијом запошљавања за период 2011 - 2020. године чији је циљ постизање пуне запослености, побољшање квалитета и продуктивности рада и јачање социјалне и територијалне кохезије. Нацрт се такође заснива на међународним развојним агендама: Миленијумским циљевима развоја и Стратегији партнерства Уједињених нација са државом домаћином, при чему ова друга јасно истиче главне изазове за Републику Србију чији се резултати повезани са добрим управљањем, одрживим развојем и социјалном укљученошћу. Као чланица УН породице у Србији, МОР сарађује са другим агенцијама УН и доприноси испуњавању развојне агенде Републике Србије. Уз техничку и другу подршку МОР-а, резиме онога што је урађено захваљујући овој Организацији довело је до: Формулисања и примене активне политике запошљавања су важни како би се решио изазов запошљавања у Србији; Подједнако је важно да циљеви политике запошљавања буду део оквира националног развоја; Политике усмерене ка унапређивању могућности за запошљавање младих треба да буду обимније, док програми треба да се усмере ка онима који су у неповољнијем положају на тржишту рада, нарочито ка младима са нижим образовањем и без искуства, и младима који живе у сеоским срединама; Социјални партнери играју кључну улогу у дефинисању циљева и приоритета политике запошљавања својим учешћем у припреми годишњих акционих планова за запошљавање на националном и локалном нивоу; Трипартитни социјални партнери МОР су схватили да је неопходан дијалог о секторским политикама заснован на доброј обавештености и партиципативности како би се обезбедило да се шемом социјалног осигурања добро управља и да се поставе темељи за демократски процес у изради секторске политике; И синдикати и Унија послодаваца Србије су подвукли потребу за директном подршком и изградњом капацитета Социјално – економског савета како би му се омогућило да одигра своју улогу једног делотворног форума за трипартитне одлуке о најхитнијим изазовима у земљи, као што су подстицање запошљавања младих, ублажавање сиромаштва и решавање проблема непријављеног рада; Социјални партнери су се заузели за сталну подршку колективном преговарању у Србији, јер је оно било тешко и оптерећено компликованим односима међу социјалним партнерима последњих година.

Као стручна агенција Уједињених нација и уједно агенција која поставља стандарде, МОР може да пружи стручну помоћ високог квалитета у вези са четири стратешка циља агенде достојанственог рада. Боље речено, секретаријат МОР има дугогодишње искуство и техничку стручност у области радних стандарда, унапређења запошљавања, социјалне заштите и социјалног дијалога. Родна равноправност је основа у остваривању агенде

достојанственог рада и чине се напори да се питања везана за родну равноправност независно усмере у све области стратешких циљева МОР. У том циљу од круцијалног је значаја усвајање Закона о родној равноправности.

### ЗАКЉУЧНА РАЗМАТРАЊА

Остваривање пристојног рада за жене и мушкарце је најраспрострањенија потреба међу свим људима, породицама и заједницама у сваком друштву, и на свим нивоима друштвеног развоја. Данас је то глобални захтев, примарни циљ, потреба чије унапређење и укупна перспектива се „суочава са политичким и пословним лидерством широм света“.<sup>12</sup> Наиме, савремени друштвени токови одишу трендовима глобализације, флексибилности и флексиурности. Глобализацијски токови остављају неумитне трагове у свим сегментима живота и људског делања. Велики део наше будућности зависи од тога како излазимо у сусрет овом изазову.<sup>13</sup> Може се закључити да је глобализација донела просперитет и неједнакост, богатство и сиромаштво. Тај јаз ставља на испит зрелости границе наше колективне социјалне одговорности. Експанзија глобалне економије трансформисала је, пре свега, свет рада, изменила економско окружење и социјалну платформу. Све више се схвата да тржиште не функционише изоловано од социјалних и политичких контекста. Поучени искуством транзиционих привреда, социјална поларизација и недавна експлозија рецесионе кризе на тржиштима у развоју, потврђују потребу за јаким социјалним оквирима, подупређеним компатибилном, глобалном финансијском архитектуром. У таквим токовима, нарочито економска криза и привредни падови угрожавају егзистенцију свих људских права (права човека), превасходно социјално – економских. То изискује давање хуманих обрису глобализацији. Социјална димензија глобализације, и проблеми и захтеви везују се за свет рада и постају јавна брига, јер гаранцију општег заједничког добра, примену социјално – економских права слободно тржиште само по себи – стихијски, не може да уреди, како се некада тврдило, заправо постоји много људских права које немају место на тржишту.

Да би људска права као „идеја нашег доба“ (Л. Хенкин - *L. Henkin*) заживела, нарочито у праву на рад, слободи рада, достојанству на рад, социјалној сигурности, и др., периоди оваквих друштвених колебања захтевају јаке друштвене потпоре привреди. У супротном, недостајаће стабилности и политичког кредибилитета, што озбиљно угрожава права човека. Без тог минималног прага, не може се говорити не само о перспективи пристојног

---

<sup>12</sup> ILO, „*Decent Work*“, Report of the Director – General, 87<sup>th</sup> Session, *op. cit.*

<sup>13</sup> *Ibid.*

рада за живот достојан човека, већ ни о основној платформи пристојног рада. Унапређење стандарда рада, социјалне правде, социјалног мира дају квалитет перспективи пристојног рада. Дакле, перспектива пристојног рада захвата широку амплитуду синергијских ефеката на свим нивоима, и на микро и макро нивоу, националном и међународном, законодавном и судском, надзорном, културном, едукативно-образовном, и слично. Перспектива пристојног рада је неисцрпно гrotло комплексних фактора, који се могу анализирати само са аспекта холизма. Нажалост, у миленијум људских права, морамо да нагласимо да су поједини аспекти достојанственог рада недостижни управо због родне неједнакости и дискриминације превасходно жена и традиционално вулнерабилне популације – млади, особе са инвалидитетом, ромска популација, особе 50+ и др. Поред стремљења пристојног рада низ параметара који индукују једно запослење у пристојан-достојанствен рад указују на неједнаке шансе и могућности на раду и поводом рада, нарочито у аспекту односа мушкарац – жена, зараде и бенефита из самог запослења. У том смислу, са аспекта једнака зарада за рад једнаке врсте према пројекцијама и подацима Еуроактива неспорно је да ће „европљанке до краја године радити бесплатно.“<sup>14</sup> Основни индикатори тржишта рада у Србији, петнаест година у назад, упућују на значајно нижи ниво партиципације жена на тржишту рада што за последицу има немогућност постизања економске независности, приоритетне области у низу међународних докумената који се односе на постизање родне равноправности. Упркос томе, из политика запошљавања у Србији потпуно је изостављена родна перспектива како у анализи стања на тржишту рада која је родно неутрална, тако и у мерама којима би стање требало унапредити и које представљају могућност креирању политика које ће утицати на системске и структурне узроке родне неравноправности на тржишту рада Србије. Посебно забрињава да упркос изузетно високој стопи неактивности, неактивне жене и жене које нису у евиденцији службе за запошљавање нису препознате као циљна група, а самим тим нису им доступне услуге које би им омогућиле укључивање на тржиште рада. Не мање важно, у политикама запошљавања није формулисан нити један циљ или мера који се односи на усклађеност пословног и приватног живота што је неопходан услов за партиципацију жена на тржишту рада. Изостанак оријентације ка пуној запослености и креирању квалитетних послова има за последицу немогућност остваривања стандарда достојанственог рада и жена и мушкараца. Међутим, разлике које постоје у могућностима запошљавања и разлике у зарадама мушкараца и жена указују на то да су жене у неповољнијем положају што није препознато у политикама запошљавања. У

---

<sup>14</sup> *Euroactiv*, Објављено: (07.11.2017) <http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/rs/evropljanke-ce-do-kraja-godine-raditi-besplatno/> приступ: 19. јул 2018. године

складу са наведеним неопходно је пре свега обезбедити функционисање већ успостављених релевантних институционалних механизма за спровођење родне равноправности и унапредити капацитете за отклањање узрока родне неравноправности на тржишту рада.“ Циљеви пристојног рада имају вредност уколико се реализацију кроз цео спектар институционалне и развојне различитости.<sup>15</sup> Евидентно је, данас, више него икад пре, у остваривању тих циљева се суочавамо са раздором „између света у коме радимо, и наде коју људи имају у бољи живот“.<sup>16</sup> Из тих разлога приступ пристојном раду на националном нивоу мора да максимализује синергију различитих фактора, како би се пронашле политичке и институционалне опције у циљу превазилажења баријера, конфликтних односа и ограничења. Само таква координација доводи до испуњеа стандарда пристојног рада. Међународна организација рада је становишта, да су земље у бољој позицији да профитирају од глобализације уз одговарајући баланс између економског и социјалног развоја, и да ово заузврат води ка пристојнијем раду.<sup>17</sup> Политика и програми запошљавања морају бити тесно повезани са потребама запошљавања (нарочито координирани преко јавних служби за запошљавање), да су компатибилни степену економског, социјалног и културног развоја, и морају кореспондирати са друштвено-економским циљевима, као и са потребама развоја људских ресурса. То је неопходно не само услед многобројних димензија рада, већ зато што је запошљавање под утицајем широког опсега макро и микро привредних политика.<sup>18</sup> Фундаментало је право сваког човека да радом, пристојним радом, обезбеди себи и породици живот достојан човека. У том смислу, савремена држава, као социјално одговорна држава мора да буде утемељена на поштовању људских права и да континуирано ствара услове за достојанствен/пристојан рад. Агенда о достојанственом раду изискује мултидимензионални приступ, који подразумева неколико сегмената, а то су: продуктивно запошљавање, поштовање права на раду, социјалну заштиту и промовисање социјалног дијалога. Домашај ових постулата основ је социјалне кохезије и социјалног мира. „Стварна слобода појединца не може постојати без економске сигурности и независности. Људи који су гладни и немају посао су материјал

---

<sup>15</sup> D. Ghai, *Universality and diversity*, у: *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office Geneva, 2006, 4.

<sup>16</sup> Из Извештаја Генералног директора МОП-а 2001. године, В. Неппле, *Rights at work*, у: *Decent Work: Objectives and Strategies*, International Labour Office Geneva, 2006, 72.

<sup>17</sup> С. Перић (2013а), *op. cit.*, 62.

<sup>18</sup> Dh. Ghai, *Decent work: Universality and diversity*, *op. cit.*, 10 - 12.

од кога се праве диктатуре“ (Рузвелт).<sup>19</sup> Повезаност права на раду са социјалном правдом и неодвојивост од социјалног мира јесте друштвени категорички императив. Данас, тај се однос актуелизује у призми пристојног рада. Имајући у виду да су у садржај пристојног рада utkани правни стандарди МОР, пре свега, фундаментални принципи и права на раду, афирмација пристојног рада у савременим трендовима омогућава баланс тржишних и социјалних елемената. Таквим односима мора да тежи свака држава која је социјална по опредељењу, јер је економска сфера, а не само политичка, подложна концентрацији моћи која води опасном заоштравању конфликта – и друштвеним потресима. Како истиче проф. Б. Шундерић, „човека не треба бранити само од насиља властодржаца, него и од насиља власника капитала“.<sup>20</sup> Насупрот стремљењима пристојног рада која су усмерена ка хуманизације рада и морализацији радних односа, савремени трендови глобализације (дерегулација, флексибилизација) потиру концепт социјалне кохезије, оживљавају неолибералне аспирације у односима рада и капитала, и тиме стварају услове за нарушавање фундаменталних људских права и принципа на раду. Данас је евидентно нарушена култура људских права на раду и поводом рада. О томе сведоче бројни извештаји организација које се баве стањем људских права, који указују да су права на раду прва према степену угрожавања. Може се закључити да је савремено друштво, и поред цивилизацијских успона, у погледу стања људских права и слобода на раду, и уопште, у погледу међуљудских односа на раду, исто као с крајем XIX века.<sup>21</sup> Очувању тековина људских права утемељених Повељом Уједињених нација, Општом декларацијом о правима човека, као израз вековне борбе за човекова људска права за достојанство човекове личности, правду, правичност супротстављају се најпримитивније злоупотребе права на раду – од прекарног рада, рада на црно, трговина људима, најгори облици децјег рада, злостављање на раду, дискриминација, неплаћање за обављени рад, несигурни послови и слично.

---

<sup>19</sup> Из говора бившег америчког председника Рузвелта. Преузето из: *Људска права*, (интернет брошура), Београдски центар за људска права, <http://www.bgcentar.org.rs/documents/II5ecosoc>, стр.1, приступ: 20. јул 2018. године

<sup>20</sup> Б. Шундерић, *Социјално право*, *op. cit.*, 62 и 63.

<sup>21</sup> Слободанка Ковачевић-Перић, *Људска права на раду у савременом развоју-права или привилегије*, *Радно и социјално право*, *Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, број 1/2013, година XVII, Београд, 101, 102.

**Slobodanka KOVAČEVIĆ – PERIĆ, LL.D.**

Associate Professor, Faculty of Law,

University of Priština temporarily settled in Kosovska Mitrovica

## THE PERSPECTIVE OF DECENT WORK

### *Summary*

The initial concept of the International Labour Organisation – enhancement of possibility to get the decent and productive work for males and females, in conditions of liberty, equality, safety and human dignity – has evolved into its primary global goal. The demand for social dimension in the global economy contributes to the expansiveness of the decent work concept, what is a general need of a working individual today. Tendencies towards application of higher standards for employees, both in individual and collective labour law, point to the need that there are more moral values and humane approach in the attitude towards work, with the aim of achieving social justice and preserving social and international peace. The essential contribution of the decent work implies that the overall quality of work, working relations, condition and the total working environment are assessed in a much more constructive way, with the application of the international standards. Components of decent work comprise majority of standards of the International Labour Organization, including the basic ones. That means that the broadening of the decent work concept also expands the whole set of fundamental principles of workers' rights.

The aim of work is to emphasize the necessity to create unique indicators of decent work, as a minimal group of indicators which define decent work, and based on which the level and quality of decent work can be assessed in a certain point in time. The overall aim is to develop the mechanism of control and monitoring of decent work around the globe. That documents the focal point of this paper – the promotion of standards of decent work contributes to the achievement of decent, dignifying life, as a result of a correlation between the decent work and the human evolution. In that respect, the perspective of decent work requires the holistic approach and synergy of all factors which determine the decent work. That implies, above all, respect of the universal rights of people, establishment of the culture of working relations, global advocating to root out poverty and social exclusion, which contributes to the social justice and stabilization of the social and international peace.

**Keywords:** dignified work, labor standards, International Labor Organization, A dignified work program.

## ЛИТЕРАТУРА

*Anker Richard, Chernyshev Igor, Egger Philippe, Mehran Farhad, Joseph A. Ritter*, Measuring decent work with statistical indicators, *International Labour Review*, Vol. 142 (2003), No. 2, стр. 151, 152.

*Брадаш Сарица*, Статистика и достојанствен рад, Критичка анализа политичког тумачења статистике рада, Фондација центар за демократију, Београд, 2017.

*Ghai, Dharam*, Decent work: Universality and diversity, у: *Decent Work: Objectives and strategies*, International Labour Office, Geneva, 2006.

ILO: *Report of the Director-General: Decent Work*, ILC 87th Session, ILO, Geneva, June 1999.

ILO: *Reducing the decent work deficit – A global challenge*, Report of the Director-General, ILC, 89th Session, Geneva, June 2001;

ILO: *Report of the 17th International Conference of Labour Statisticians*, doc. GB.289/STM/6, 289th Session, Geneva, Mar. 2004;

ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.300/20/5, 300th Session, Geneva, Nov. 2007;

ILO: *Measuring decent work*, Report of the Director-General, doc. GB.301/17/6, 301st Session, Geneva, Mar. 2008.

*Косановић Рајко, Пауновић Сања, Вујасиновић – Дучић Дивна*, ПРИСТОЈАН РАД-DECENT WORK, Савез самосталних синдиката Србије и Swiss Labour Assistance (SLA), Београд, 2009.

*Људска права* (интернет брошура), Београдски центар за људска права, Доступно: [www.bgcentar.org.rs/documents/II5ecosoc](http://www.bgcentar.org.rs/documents/II5ecosoc), стр. 1. (10. јул 2018.)

*Mantouvalou Virginia*, Are Labour Rights Human Rights, *European Labour Law Journal*, Volume 3, No 2, 2012..

*Перић - Ковачевић, Слободанка*, Пристојан рад (монографија), Правни факултет Универзитета у Приштини, Graficoolor (Краљево), Београд, 2013.

*Перић-Ковачевић Слободанка*, Људска права на раду у савременом развоју (права или привилегије), Радно и социјално право, Часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, бр. 1., Година XVII, Београд, 2013.

Пешић Ратко, Право Међународне организације рада: порекло – структура – делатност, Нови Сад, 1969.

Шундерић Боривоје, Социјално право, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2009.

Шундерић Боривоје, Право Међународне организације рада, Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2001.

„Службене новине“, бр. 95-XXII/1927. године.

„Службени лист ФНРЈ“– Међународни уговори (додатак), бр. 9/1958.

„Службени лист СФРЈ“– Међународни уговори, бр. 34/1971.