

*Др Предраг Јовановић, редовни професор  
Правног факултета у Новом Саду*

## **РАДНОПРАВНЕ ДИМЕНЗИЈЕ СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИХ ПРАВА У ЕВРОПСКОМ И НАШЕМ ПРАВУ**

***Сажетак:** У раду су приказани главни правни оквири дефинисања социјално-економских права у праву Европске уније и у нашем праву. Указано је, уз одговарајућу анализу, на правце и динамику уградње социјално-економских права у право Европске уније, а затим и у наше право. Посебно се издвајају одређени проблеми и разлози који су утицали на спорост уградње социјално-економских права у право Европске уније. То може бити од значаја за нашу земљу на даљем путу ка европским интеграцијама, јер радноправне димензије социјално-економских права и њихово одговарајуће правно уобличавање јесу кључно питање хармонизације наше укупне социјалне политике и посебно радног права са одговарајућим стандардима из ових области који постоје у Европској унији.*

***Кључне речи:** Радно право, социјално-економска права, људска права, европско право, домаће право.*

## I УВОД

Класична људска права (лична грађанска и политичка) настају као резултат социјалне и политичке победе грађанске класе у грађанским револуцијама. То је време либералног капитализма, односно либералних економија и држава. Даљи развој либералних економија пратила је и појава социјално-економске поларизације друштва, тј. социјално-економска неједнакост међу људима. На дневни ред долазе радничке, уместо грађанских револуција. Главни мото радничких револуција је социјална правда која у основи подразумева заштиту економски слабијих, односно ублажавање социјалних и економских последица либералне економије. То даље подразумева да својина, људска права и коначно држава морају добити и социјалну димензију. Правни израз те социјалне димензије су социјално-економска права. Социјална димензија се огледа у обезбеђивању неопходних животних услова свим грађанима, како би могли, на крају крајева, да врше и своја лична грађанска и политичка права. Наиме, класична људска права не могу без социјално-економских права. Право на живот, безбедност, образовање, не могу без права по основу рада, права на здравствену заштиту и других социјално-економских права; право на неповредивост стана без права на стан итд.

Дакле, либерална економија и раднички покрети и револуције, показали су да нема стабилног друштва и перспективе у развоју ако је већи део друштва притиснут егзистенцијалним проблемима (бедом, сиромаштвом и глађу). У таквим условима живота под знаком питања је и основни правни постулат либералних економија и држава – аутономија воље.

Према томе, социјално-економска права, која су узрокована економским, политичким и социјалним разлозима, су саставни део «породице људских права» (људска права друге генерације). Грађанска и политичка права и социјално-економска права су комплементарни делови јединственог правног система. Да би ови делови извршили своју друштвену мисију, они морају бити функционално повезани. Реална и одржива функционалност сваког правног система огледа се, дакле, у комплементарности грађанских (личних), политичких и социјално-економских права. На крају, налазимо се у XXI веку и заиста нема реалних разлога за строго разликовање тзв. класичних људских права (грађанска и политичка права) и социјално-економских права. То је показала и правна (нарочито уставно-правна) доктрина и пракса XX века.

## II РАДНОПРАВНЕ ДИМЕНЗИЈЕ СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИХ ПРАВА

Највећи део социјално-економских права уграђен је у радно и социјално право. Радно и социјално право (како индивидуално тако и колективно) је у тесној вези са основним људским правима и слободама.<sup>1</sup> На пример, право на рад, заштиту здравља итд, спадају у ред основних људских и социјално-економских права, али су уједно и права везана за рад и радни однос. Или, слобода удруживања, право на «социјални дија-лог» и колективно преговарање су типична колективна радна права, али су уједно, по свом општем значењу и важности, и основна људска права. У том смислу и Међународна организација рада (МОП), вршећи своју нормативну и друге функције, «настоји да помогне државама чланицама да осигурају **основна људска права** (подвукао ПЈ) приликом регулисања односа рада и запошљавања, тако што промовишу и социјалну равноправност и економску ефикасност и раст, унапређујући при том капацитете социјалних партнера да учествују у социјалном дијалогу».<sup>2</sup> Ове околности, као и присност веза између радног права и социјално-економских права можемо проверити и кроз сагледавање најважнијих обележја социјално-економских права.

Важно обележје социјално-економских права огледа се у томе што она захтевају од државе већи «ангажман» (престације и друге заштитне активности), но што је то случај са грађанским и политичким правима. Класична људска права су «старија» од социјално-економских права. Класична грађанска и политичка права «штите појединца од државне власти», а социјално-економска права «позивају» државу на ангажман и сарадњу у заштити економски слабијих у друштву. Класична права (грађанска и политичка) умањују државну власт («негативна права»), а социјално-економска права увећавају државну власт и моћ («позитивна права»)<sup>3</sup> Ово обележје социјално-економских права омогућује, између осталог, да у радном и социјалном праву превагу имају јавно-правни елементи над приватно-правним.

<sup>1</sup> Gillian S Moris and Timoty J Archer, *Collective Labour Law*, Oxford-Portland Oregon, 2000, стр. 26.

<sup>2</sup> Смернице о радном законодавству, Међународна организација рада, Женева, 2001, стр. 1.

<sup>3</sup> Steve Peers and Angela Ward, *The European Union Charter of Fundamental Rights*, Oxford and Portland Oregon, 2004, стр. 213.

Друго важно обележје социјално-економских права јесте социјална правда. То је резултат чињеница да је главни мото радничких покрета и револуција била, како је напред речено, социјална правда. Шире посматрано, реч је о томе да је идеја правде заузимала централно место у филозофији природног права, која је, још према теорији изворног либерализма, у основи људских права, па тиме и социјално-економских права. Као принцип права, правда разграничава и хармонизира супротстављене жеље, захтеве и интересе у друштвеном животу људи, истичући захтев, видели смо, за једнакошћу у расподели односно додели користи и терета, тј. права и обавеза. Правда је, према познатом данском правном писцу Алфу Росу, мерило исправности права. Ово обележје социјално-економских права је основна поставка на којој се темељи и главни циљ Међународне организације рада (МОР), тј. међународног радног права – да се општи и трајни мир може заснивати само на социјалној правди. У том циљу, МОР је изградила читав *corpus iuris* социјалне правде. Начелне координате овог *corpus*-а садржане су у следећим начелима. Према Уставу МОР-а из 1919. године, ова Организација проучава и решава проблеме везане за рад и укупну социјалну политику на међународном плану и ради на побољшању услова рада и живота радника. Јер, постоје такви услови рада који великом броју лица наносе неправду, беду и одрицање, који стварају такво незадовољство да доводе у опасност светски мир и склад. Неприхватање стварно хуманог система рада од стране било које земље ствара сметње напорима других нација које желе да побољшају судбину радника у својим властитим земљама. Зато, и у националним оквирима, једна од главних функција радног и социјалног права јесте у обезбеђивању већег нивоа социјалне правде и социјалног мира.

Трећи важни аспект социјално-економских права повезан је са чињеницом да ова права штите људске интересе који су широко повезани и који се задовољавају кооперацијом, а која, са своје стране, повећава узајамну зависност. Они се доживљавају, у одређеној мери, као заједнички интереси. Нико није довољан сам себи. Капитал зависи од рада, а рад од капитала. Ово обележје јасно можемо препознати и у радном односу, као сплету интересно и узајамно повезаних права и обавеза (и индивидуалних и колективних) запослених и послодаваца.

### III УТВРЂИВАЊЕ ПРАВНИХ ОКВИРА СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИХ ПРАВА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ

Уградња људских и социјално-економских права у правни поредак Европске уније (ЕУ) је дуго и тешко себи крчила пут. Ово због тога, пре свега, јер пројекат европских интеграција је кренуо као процес економских интеграција, а касније је добијао све јаче политичке елементе. Снажан импулс у правцу политичких интеграција дају управо људска права, као основ за јачање политичких димензија тих интеграција.

У процесима европских интеграција дуго су «занемаривана» људска и социјално-економска права. Њихова еманципација у правном поретку ЕУ каснила је из више разлога.

**Први разлог** се везује за специфичност начина њихове уградње у правни поредак ЕУ, односно за веома разуђене правне оквири за њихову уградњу. Наиме, у првим примарним документима европских интеграција (Уговор о заједници за угљ и челик из 1951, Римски уговор о оснивању Европске економске заједнице из 1957.) не говори се о људским правима. Прва признавања људских права, као општих правних начела правног поретка Заједнице, извршена су у пракси Европског суда правде. После тога људска права, а делом и социјално-економска права, добијају одговарајуће место у Јединственом европском акту из 1985. године, у Повељи Заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. и у Уговору о Европској унији из 1991. године (Уговор из Мастрихта).

Прецизније речено, Јединственим европским актом отварају се простори за учвршћивање социјалне кохезије и дијалога социјалних партнера, на темељу принципа садржаних у Европској социјалној повељи из 1961. године. То је био знак да осамдесетих година, и питања везана са социјално-економска права, добијају на значају у «агенди» политичког деловања Заједнице. Сем тога, ово је био и резултат наглашених захтева радника, крајем седамдесетих и почетком осамдесетих година, за значајнијим учешћем у привредном животу, уз напуштање тезе о «саморегулативи» тржишта. Надаље, у трећем ставу Преамбуле Јединственог европског акта, промовише се борба против незапослености, посебно младих, увођење нових технологија уз појачане мере безбедности и заштите здравља на раду. На темељу ових опредељења из Јединственог европског акта, министри иностраних послова ЕЗ су 1986. године усвојили Декларацију о људским правима. Овом Декларацијом је предвиђено да је главни темељ европске сарадње у поштовању људских права, те да је поштовање људ-

ских права важна спона сарадње са «трећим државама». Питање односа и сарадње са «трећим државама», у области људских права, посебно је актуелизирано у Резолуцији о људским правима, коју је донео Европски савет 1991. године. Поштовање људских права је један од захтева које треба испунити да би се остварио стабилан развој унутар ЕУ и перспективна сарадња са «трећим државама». Исте године (1991.) Европски савет је донео и Декларацију о људским правима, подвлачећи у њој, што је веома важно издвојити, принцип јединствености људских права, тј. једнаког третмана грађанских и политичких права са социјално-економским и културним правима. Може се претпоставити да је доношење ове Декларације било мотивисано и Повељом Заједнице о основним социјалним правима радника из 1989. године.

Битно ширење оквира за уградњу социјалних права, посебно «радних права», представља Повеља Заједнице о основним социјалним правима радника (садржаних у 12 поглавља)<sup>4</sup>, потписаном 1989. године у Стразбуру.<sup>5</sup> Повеља, са једне стране, позива земље чланице да учврсте достигнути прогрес у социјалној сфери, кроз ангажман држава и две стране у индустрији (радници и послодавци), те да, са друге стране, обезбеде пуну афирмацију социјалне димензије Јединственог европског акта, нарочито у области запослених радника и samozапослених људи.<sup>6</sup> У Преамбули се наводи да је њено доношење инспирисано Европском социјалном повељом из 1961. и конвенцијама МОП-а.

Повеља Заједнице је доста критикована као програмско-политички акт. Тим поводом формиран је 1996. године Комитет експерата, од стране Европске комисије (као једног од главних органа ЕУ) да проучи чињенично стање, упућене критике и предложи решења. Ипак, доношење ове Повеље представља својеврсну победу у борби за изједначавање значаја социјалних права са грађанским и политичким правима у ЕУ.<sup>7</sup>

Следећи корак у инсталирању људских и социјално-економских права у правни поредак ЕУ представља Уговор о ЕУ (Мастрихтски уговор). Тај корак се огледа у дефинисању четвртог става Преамбуле Уговора

<sup>4</sup> Та поглавља су: (1) слобода кретања; (2) запошљавање и зараде; (3) побољшање услова живота и рада; (4) социјална заштита; (5) слобода удруживања и колективног преговарања; (6) професионална обука и усавршавање; (7) једнакост у награђивању мушкараца и жена; (8) информисање, консултовање и партиципација запослених; (9) заштита на раду и заштита здравља; (10) заштита деце и адолесцената; (11) заштита старијих; (12) заштита инвалида.

<sup>5</sup> Усвојена од стране шефова држава или влада 11 земаља чланица.

<sup>6</sup> Lammy Betten, Delma Mac Devitt, *The protection of Fundamental Social Rights in the European Union*, Kluwer Law International, The Hague – London – Boston, 1996, стр.197.

<sup>7</sup> Steve Peers and Angela Ward, cit. delo, стр.216.

сагласно духу Европске социјалне повеље и Повеље Заједнице из 1989. године. Сем тога, овај Уговор означава нови период «социјалне интеграције» међу земљама чланицама Заједнице. Не напуштајући «стари концепт» економског просперитета и јединственог тржишта, наглашава се потреба формирања «наднационалних институција социјалног карактера». У том смислу, закључен је Споразум, међу државама чланицама, изузев Велике Британије, о социјалној политици, на темељу којег је донесено више директива из области радног права. Касније, Европска комисија доноси 1993. године Зелену књигу о социјалној политици и 1995. Средњорочни социјални акциони програм. Томе треба додати и Резолуцију о људским правима Европског парламента из 1994. године. Овим актом ЕУ потврђује да је заштита људских права интегрални део њене безбедоносне и спољне политике и инсистира на бољој координацији, у овој области, активности Европске комисије, Европског савета и Европског парламента. На тај начин ЕУ је заокружила интегративне мере у примени фундаменталних принципа у социјалној сфери.

Конечну консолидацију оквира социјално-економских права обезбеђује Амстердамски уговор из 1997. године (ступио на снагу 1999. године, пошто га је ратификовало свих тадашњих 15 држава чланица ЕУ). Консолидација је сачињена на темељу предлога, горе поменутог, Комитета експерата (сачињеног поводом критика у вези Повеље Заједнице о основним социјалним правима радника). Та консолидација огледа се у следећем:

- утврђују се циљеви социјалне политике сходно циљевима предвиђеним у Европској социјалној повељи;
- уграђује се Споразума о социјалној политици у Уговор о ЕУ;
- дефинишу приоритети и одговорност свих чланица ЕУ за те приоритете (приоритети: социјална политика представља заједничку одговорност ЕУ и свих држава чланица; питање запослености је «материја опште бриге» и развој координиране стратегије запошљавања; сузбијање свих облика дискриминације – на основу пола и сексуалне оријентације, расе, етничке припадности, старости, религије итд; признавање кључне улоге социјалних партнера у области рада и социјалне политике; подстицање консултација управе предузећа и радника.<sup>8</sup>

На крају, уз последње измене Уговора о ЕУ, које су извршене Уговором закљученим у Ници 2001. године (Ничански споразум), омогућени

---

<sup>8</sup> Будимир Кошутућ, Амстердамски уговор и социјална политика, „Европско законодавство“, јануар-јуни, 2000, стр. 30.

су нови продори социјалних права у правни поредак ЕУ. Заправо, највећи допринос Споразума је у осавремењавању система социјалне сигурности. Сем тога, у Ници је усвојена и Повеља о основним правима ЕУ, која садржи посебно поглавље (IV, чл. 27.-38.) посвећено солидарности. Али то је учињено на декларативан начин, односно та права нису укључена у сам Ничански споразум. Повељом се не предвиђа ништа ново у погледу задатака или овлашћења Уније, у односу на оно што је већ предвиђено постојећим уговорима.<sup>9</sup> Реч је о слободама и правима као што су: слобода рада и право на рад грађана ЕУ, али и право на рад под једнаким условима за грађане «трећих држава» који имају право да раде у ЕУ; заштита од незаконитог отказа; заштита здравља и безбедност на раду; достојанство на раду; заштита колективних социјално-економских права – обавештавање и консултовање радника, право на колективно преговарање, право на колективне акције итд.

**Други разлог** споре уградње социјално-економских права у правни поредак ЕУ везан је за чињеницу дуго присутних различитих концепција европских интеграција, које су више одговарале економској страни тих интеграција а мање политичкој (федералистичке, функционалистичке концепције и сл.).

**Трећи разлог** се може тражити у присуству, код неких држава чланица, и инсистирању на «непомирљивим», скоро митским, националним вредностима (традиција, сувереност) које би можда биле угрожене инсталирањем људских и социјално-економских права у правни поредак ЕУ.

**Четврти разлог** споре уградње људских и социјално-економских права у право ЕУ, па и европско комунитарно радно право, вероватно јесте и стално присутна свест о постојању Савета Европе (основан као владина организација 1949.) и његовим препознатљивим «правним брендovima» – Европској конвенцији о људским правима (грађанским и политичким) из 1950. године и Европској социјалној повељи из 1961. године. Заправо, када је реч о људским и социјално-економским правима и њиховој уградњи у европско радно право, може се рећи да је на тај начин европско комунитарно радно право утемељено и да се касније развијало под окриљем и у сенци европског некомунитарног радног права.

Укратко, уградња људских и социјално-економских права и у поменуте документе Савета Европе, ишла је специфичним путем. Најпре, како је речено, Европска конвенција о људским правима садржала је политичка и грађанска права. Истина у њој се говори и о праву на удруживање, подразумевајући и право на струковно удруживање. О другим социјално-економским правима се не говори, јер није постојала сагласност о томе која

---

<sup>9</sup> Ibidem, стр. 31.



права треба уградити и како обезбедити њихову заштиту. То је утицало да се интензивније размишља о доношењу посебног документа у вези социјално-економских права, што је резултирало доношењем Европске социјалне повеље. У преамбули овог документа је речено да ће државе потписнице «унапредити стандард живота и промовисати друштвено благостање», на темељу предвиђених 19 економско-социјалних права. У оквиру предвиђених права налазе се «традиционална» радна права (право на правичне услове рада – чл. 2, право на организовање – чл. 5), али налазе се и «права о благостању» (право на заштиту здравља – чл. 11, право на социјално обезбеђење – чл. 12). Повеља је ажурирана 1988. године са додавањем права о једнаком вредновању радне снаге и права на информисање и консултовање (чл.20. и 21.). Потпуно је ревидирана 1996. године, пратећи смернице у развоју социјалне политике у ЕУ, како је то горе кратко изложено.

Треба приметити да и механизми примене и контроле наведених докумената Савета Европе нису били уједначени, о чему се води рачуна у даљим поступцима уградње и функционисања социјално-економских права у ЕУ. Наиме, контрола примене Европске конвенције о људским правима вршена је и путем судске заштите на иницијативу држава и појединаца, а контрола примене Европске социјалне повеље препуштена је Комитету експерата на бази извештаја земаља потписница. Тако се опет намеће питање европског «вредновања», са једне стране, људских и, са друге стране, социјално-економских права.

На крају, али не и по значају, **пети разлог** споре интеграције социјално-економских права са поретком ЕУ може се наћи и у одређеним разлозима претежно економске природе.

*Прва последица* брзе и комплетне интеграције социјалних и радних права било би поскупљење рада на тржишту ЕУ. То би имало не само економске већ и социјално-политичке последице, јер води смањењу тражње за радном снагом, тј. повећању незапослености. Ова последица се нарочито везује за нове чланице ЕУ, из бившег социјалистичког блока, које су, иначе, морале, у процесу прикључивања, да највише «обогаће» своје радно и социјално право социјално-економским стандардима из наведених докумената ЕУ и МОР-а.

*Друга последица* се везује за угрожавање конкурентске способности ЕУ у односу на земље ван Уније, нарочито надирајуће «источне економије» које теже да избегну социјално законодавство у што већој мери. Заправо, овде се ради о тзв. социјалном дампингу, тј. коришћењу редуцираног социјалног и радног законодавства као фактора смањивања цене коштања производа и услуга на међународном тржишту.

*Трећа последица* се јавља као притисак на буџет, услед повећаних давања државе за измирење социјалних права. То даље води јачању инфлаторног притиска, расту каматних стопа итд.<sup>10</sup>

Ипак, упркос спорој и разуђеној уградњи људских и социјално-економских права у правни поредак ЕУ, сасвим је јасно опредељење унутар Уније за поштовање ових права и начела демократије. Том опредељењу ЕУ је прилагодила, последњих година, и својеврсну политику односа према «трећим државама», која комбинује повластице и санкције ( «политика штапа и шаргарепе»). У односима са овим државама, ЕУ истиче поштовање људских права као битну претпоставку међусобних споразума. И наша земља улази у круг «трећих држава».

#### **IV УТВРЂИВАЊЕ ПРАВНИХ ОКВИРА СОЦИЈАЛНО-ЕКОНОМСКИХ ПРАВА У НАШЕМ ПРАВУ**

Напред су дате правне платформе и оквири уградње људских и , нарочито, социјално-економских права у европско радно право. То су, заправо, правни путокази нашој земљи на путу учлањења у ЕУ.

Наиме, ми се налазимо у процесима тзв. стабилизације, а преговори о придруживању ЕУ (са исходиштем у потписивању одговарајућег споразума), са одређеним прекидима, још увек трају. Стабилизација и преговори о придруживању, са наведеним прекидима, представљају својеврсни «карантин» за нашу земљу у коме смо изложени «будном оку» одговарајућих органа ЕУ. У жижи интересовања је и поштовање људских и социјално-економских права.

Имајући у виду досадашња искуства «трећих земаља» (углавном земље са подручја ОЕБС-а – земље Централне и Источне Европе), у поменути споразум ће вероватно бити уграђена (преамбулна) клаузула о поштовању људских и социјално-економских права, као и демократских принципа, за случај чијег кршења може следити делимична и потпуна суспензија споразума. То затим може имати за последицу ревидирање предвиђеног програма сарадње, нарочито у сфери послова економског карактера, одлагање закључивања очекиваних привредних уговора, редуцирање или обустава програма научне, образовне, техничке и сваке друге сарадње.

---

<sup>10</sup> Мирослав Прокопијевић, Европска унија, Београд, 2005, о наведеним и другим последицама – стр. 320 и даље.

По логици «политике штапа и шаргарепе», оне земље, пак, које спроводе политику поштовања људских и социјално-економских права, могу рачунати на мере подршке (погодности у трговинским пословима, техничкој сарадњи итд.). ЕУ је за те потребе обезбедила и посебна финансијска средства.

Што се тиче Србије, након издвајања Црне Горе из Државне заједнице Србија и Црна Гора (СЦГ), питање неусаглашености њеног актуелног Устава из 1990. године са Уставном повељом СЦГ из 2003. године и Повељом о људским и мањинским правима и грађанским слободама СЦГ из исте године, је «скинуто са дневног реда». Ово питање је имало своју тежину због чињенице да су поменути акти СЦГ прокламовали и гарантовали одређена права и слободе у сфери људских и социјално-економских права. Стога, ми ћемо се даље задржати само на пројекцијама норми Устава Србије у вези социјално-економских права, а затим указати на најважније законске акте који дограђују те пројекције у систему норми радног права.

Устав Србије признаје, поред класичних политичких и грађанских права, и економско-социјална права. Устав предвиђа право на рад и слободу рада, тј. начело да је сваком грађанину под једнаким условима доступно свако радно место и функција у друштву, односно јамчи се слободан избор занимања и запослења, а забрањује принудни рад (чл.35.). Дакле, ова права уживају сви грађани (чл. 13.), без обзира на националност, расу, пол, језик, вероисповест, политичко опредељење, образовање (принцип забране дискриминације). Као што право на рад значи слободу одлучивања о запослењу, тако оно значи и слободу одлучивања о престанку рада. Против воље радника његов рад може престати само изузетно – под условима и на начин који су утврђени законом и колективним уговором (чл. 35.). И у случају када радник остане без посла, за време привремене незапослености, а на основу његовог права на рад, зајемчује се материјално обезбеђење, под условима утврђеним законом (чл. 36.).

Даље уставно-правне рефлексije начела права на рад садржане су у захтеву да држава својом економском и социјалном политиком унапређује економско и социјално благостање грађана (чл. 55.). Сем тога, у функцији овог начела и обезбеђивања економског и социјалног благостања, установљена су и права у вези очувања и заштите здравља (чл. 30.); право на школовање и стручно оспособљавање (чл. 32.); а грађанима који су делимично способни за рад зајемчује се оспособљавање за одговарајући посао и обезбеђују се услови за њихово запошљавање, у складу са законом (чл. 39.). Јер, право на рад остало би *ius nudum* без права на стручно образовање и заштиту и очување здравља, с обзиром да је радна способност одређена

здравственим и стручним способностима. Радно способни и запослени грађани имају право на одговарајућу зараду (чл. 36), а онима који су неспособни за рад и немају средства за издржавање, држава обезбеђује социјалну сигурност (чл. 39).

Устав Србије предвиђа посебну заштиту деце, омладине, жена, инвалида, старијих особа. Деца, труднице и стара лица имају право на здравствену заштиту из јавних прихода (чл. 30.). Посебну заштиту на раду уживају омладина, жене и инвалиди (чл. 38). Жене имају одговарајућа права, у складу са законом, и у вези са трудноћом и порођајем (чл. 28). Предвиђен је посебан систем друштвене бриге о деци и омладини (чл. 72. и чл. 113).

Социјално осигурање, за запослене, лица која самостално обављају делатност и пољопривреднике, је обавезно (чл. 40.). Следствено томе, социјално осигурање је регулисано законима и другим актима донетим на основу закона, тако да права и обавезе из социјалног осигурања настају *ipso iure*. Комплементарни вид овом осигурању је добровољно социјално осигурање.

Систем права и обавеза, на темељу наведених уставних социјално-економских начела, разрађен одговарајућим законским и другим општим актима. *Законом о раду* из 2005. године уређена су права, обавезе и договорности запослених и послодаваца у радном односу. Овим Законом регулисана су како индивидуална тако и колективна права.

*Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености* (2003), поред Закона о раду, најнепосредније се ослања на уставни принцип права на рад. Регулише област запошљавања, као начина остваривања права на рад, те права за случај незапослености као друштвену бригу поводом зајемченог права на рад. Безбедност и заштита здравља запослених регулисана је *Законом о безбедности и здрављу на раду* (2005). Посебна заштита инвалида предвиђена је не само *Законом о раду*, већ и *Законом о радном оспособљавању и запошљавању инвалида* (1996) и *Законом о спречавању дискриминације особа са инвалидитетом* (2006). Заштита родитеља и новорођене деце предвиђена је *Закон о финансијској подршци породица са децом* (2005). Говори се о заштити у виду накнаде зараде за време породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Област социјалног осигурања је «покривена» са више законских аката. Најважнији су: *Закон о здравственој заштити* (2005); *Закон о здравственом осигурању* (2005); *Закон о пензијском и инвалидском осигурању* (2003); *Закон о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима* (2005); *Закон о уплати доприноса за пензијско и инвалидско осигурање за поједине категорије осигураника* (2005).

Што се тиче основних колективних права радника, она такође имају свог упоришта у Уставу Србије. У чл. 44. зајемчена је *слобода синдикалног организовања* и деловања. У склопу синдикалног деловања подразумева се и *колективно преговарање*. Устав помиње колективне уговоре као акте у складу са којима се регулишу права и обавезе из радног односа. Навели смо напред, на пример, уставну одредбу по којој радни однос запосленог може престати против његове воље само у случајевима и на начин предвиђен законом и *колективним уговором*. Запослени имају право на *штрајк*, које није само законско<sup>11</sup> већ и уставно право (чл. 37. Устава Србије). Устав предвиђа и право запослених на *учешће у управљању* (чл. 35.). Запослени управљају у друштвеном предузећу и учествују у управљању у другим врстама предузећа и другим организацијама у којима раде, односно у које улажу средства, у складу са законом и колективним уговором (чл. 58.)

Питања у вези са синдикалним слободама и правима, као и колективним преговарањем и закључивањем колективних уговора о раду прецизније су разрађена у Закону о раду. Исти Закон оскудно говори о учешћу запослених у управљању, предвиђајући само (чл. 205.) да запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образovati савет запослених, у складу са законом, одређујући начелно и надлежност савета. Питању штрајка је посвећен посебан пропис још у времену постојања Савезне Републике Југославије, који и данас важи – *Закон о штрајку (1996)*.

У последње време, при нормативној разради индивидуалних и колективних права, у Србији се поклања посебна пажња превенцији радних спорова (нарочито колективних) и њиховом мирном решавању. У том смислу ради се на афирмацији социјалног дијалога, промовише принцип трипартизма и мирно решавање радних спорова. Донесени су *Закон о социјално-економском савету (2004)* и *Закон о мирном решавању радних спорова (2004)*.

Према томе, имајући у виду нормативне оквире за уградњу социјално-економских права, напред приказане на међународном и европском нивоу, у протеклих неколико година у Србији је извршена значајна реформа система у радном и социјалном праву. Али, постоје озбиљне тешкоће у остваривању свих наведених социјално-економских права. Основни разлог томе лежи у укупном неповољном друштвено-економском окружењу узрокованом, нарочито, транзициони противуречностима, још увек ниском продуктивношћу и недостатком средстава (посебно за подмирење потреба социјалног осигурања).

<sup>11</sup> Закон о штрајку, „Службени гласник СРЈ”, бр.29/96.

Даље треба радити на развијању и доградњи принципа трипартизма и социјалног дијалога, обезбеђујући претпоставке (социјално-политичке, правне и материјалне) за реално партнерство између државе, запослених и послодаваца.

Ојачати јавне службе за мирно решавање радних спорова (организационо, кадровски и материјално) уз одговарајуће новелирање законске и аутономне регулативе.

Коначно, права је прилика да се у поступку реформе правосудног система конституише судство за радне спорове и спорове из области социјалног осигурања.

Сматрамо да се може на предложени начин помоћи дефинисању ефикаснијих праваца за функционисање социјално-економских права, у духу европских стандарда садржаних у оквирима које смо напред навели.

*Predrag Jovanović Ph.D. Full professor  
Novi Sad School of Law*

## **Labour-Law Dimensions of Social-Economic Rights in the European and Our Law**

### ***Abstract***

This paper covers main legal frames of defining social-economic rights in EU and our law. It has been pointed, with matching analysis, to directions and dynamics of implementation of social-economic rights in EU law, and then into our law. Certain problems and reasons, which influenced to slow speed of implementation of social-economic rights in EU law, are specially covered. All this can be of importance for our country on the remaining road towards European integration, because labour-law dimensions of social-economic rights and their appropriate shape taking are the key issues of harmonising our entire social politics and especially labour law to becoming standards considering this area which exists in European Union.