

*Др Предраг П. Јовановић, редовни професор
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
P.Jovanovic@pf.uns.ac.rs*

*Дарко М. Божичић, асистент
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs*

ЗАШТИТА И БЕЗБЕДНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ*

Сажетак: *Пићање заштите запослених и њихове безбедности на раду од круцијалног је значаја за функционисање продукционих односа. Када говоримо о заштити запослених тема је, како заштита физичког, тако и заштита моралног интереса запослених, јер у радном односу није само радна снага човека, као његова психофизичка компетенција, већ и његова укупна личност са свим моралним, етичким и другим својствима. При чему, само здрав човек може да врши рад и на тај начин обезбеђује социјалну ефикасност, а нарушено здравље као последица услова рада нема само радноправне, него и економске, и нарочито, социјалне (негативне) последице. Штавише, ове негативне конеквенце нису присутне само код радника, него и код послодавца и ипачу се реализације његових интереса манифестованих у тежњи за оспособом каријералом, професијом. Такође, све ове негативне последице одражавају се у крајњој линији и на друштво у целини, јер од квалитета радног живота зависи квалитет животног уопште, социјални мир и стабилност. Полазећи од значаја који ова тема има за продукционе односе, велику важност заштити запослених посвећује како међународно тако и европско радно право. Управо из тих разлога, значајан сегмент нашег рада јесте приказ међународног и регионалног радноправног оквира за област заштите и безбедности запослених на раду.*

Кључне речи: *заштита запослених, физички и морални интереси, међународно и регионално радно право.*

* Овај рад представља резултат истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови“ који спроводи Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

І ЗНАЧАЈ ЗАШТИТЕ И БЕЗБЕДНОСТИ НА РАДУ

Заштита и безбедност запослених на раду је једно од најстаријих радноправних питања (јавља се када и радни односи – од самог почетка либерално-капиталистичких друштвених и радних односа),¹ а и данас не губи на својој актуелности. Концепт заштите запослених на раду утемељен је, пре свега, на потреби заштите њиховог здравља и физичког интегритета, будући да нарушавање здравља запослених има многоструке негативне последице (здравствене, социјалне, економске, радно-правне) не само по њих, већ и послодаваца и друштва у целини. Зато се право на заштиту здравља и физичког интегритета не везује само за радноправне позиције запослених и послодаваца, већ и за читав корпус универзалних људских права, те као такво предвиђено је бројним међународним и националним правним актима. У документима Организације уједињених нација налазе се многе одредбе које посредно или непосредно говоре о заштити и безбедности на раду. Оно што карактерише ове одредбе јесте чињеница да се право на безбедне и здраве услове рада третира као важно људско, односно социјално-економско право. Ова карактеристика се односи нарочито на Општу декларацију о правима човека (чл.23.) и Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (чл.7. и 12.).²

Што се тиче повезаности питања заштите и безбедности на раду са радноправним позицијама запослених и послодаваца, могло би се рећи да је та повезаност реципрочна и типична правна особина радног односа. Ради се о најважнијим правима и обавезама послодаваца и запослених из радног односа.³ Дакле, ради се о најважнијим (реципрочним) обавезама и правима из радног односа, јер се преко тих права и обавеза обезбеђује квалитет радног живота: повећава се задовољство послом и животом, расте радна ефикасност и продуктивност, превенирају се конфликти на раду итд. Од квалитета радног живота зависи квалитет живота уопште, социјални мир и стабилност. Неки аутори наводе осам концептуалних категорија од којих зависи квалитет радног живота: 1) радни услови безопасни по здравље запослених; 2) адекватна и фер компензација; 3) непосредна могућност примене и развоја

¹ Први прописи из области заштите на раду донесени су почетком и у првој половини 19. века у Енглеској – тада индустријски најразвијенијој земљи (године 1802. – пропис о заштити децег рада у текстилној индустрији; године 1844.- пропис о уграђивању заштитних уређаја на раду и обавезном пријављивању повреда на раду). Више код: Станковић Живота, *Економика заштите на раду*, Ниш 1977.

² Општа декларација о правима човека, прокламована резолуцијом Генералне конференције ОУН 217- А, не подлеже ратификацији, јер се не третира као међународни уговор; Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, „Сл.лист СФРЈ“, бр. 7/1971.

³ Alexandre Berenstein and Pascal Mahon, *Labour Law in Switzerland*, Kluwer Law International, The Hague 2001, str. 100.

људских капацитета; 4) могућност континуираног развоја и образовања; 5) социјална интеграција у радној средини; 6) постојање и примена заштитних прописа (једнаког третмана, слободног мишљења и изражавања, заштите приватности); 7) радни и свеукупни животни простор запослених; 8) социјална релевантност радног живота.⁴

Наведене категорије (одреднице) квалитета радног живота издвајају у први план значај радне способности запослених, о чијој заштити се, заправо, овде и пре свега ради. Мислимо на радну способност у најширем смислу, од које зависи све остало што опредељује квалитет радног живота.

У најширем смислу, према Међународној класификацији функционисања, неспособности и здравља – МКФ, (International classification of functioning, disability and health – ICF),⁵ постоје три приступа дефинисању радне способности: **а)** медицински; **б)** социјални; и **в)** биопсихосоцијални.⁶

Медицински модел посматра радну способност као здравствено стање појединца, односно радну неспособност као проблем појединца, директно узрокован обољењем, траумом или неким другим здравственим стањем које захтева медицинску бригу пружену у форми индивидуалног третмана. Акцент је на општој животној способности (физичкој и психичкој – менталној), односно на умањењу те способности из биомедицинских разлога. Ту се и медицинска брига јавља као кључно питање. Из радноправног угла гледано, у потреби заштите овог аспекта радне способности постоји читав низ мера које су послодавци дужни да предузму на раду, а запослени су дужни да их се придржавају. Такође, од значаја је и питање осигурања за случај повреде на раду (или ван рада) и професионалне болести (или болести која то није).

Социјални модел, са друге стране, посматра радну способност, односно неспособност као социјално креирано питање, као питање интеграције појединца у радну средину и друштво. Радна онеспособљеност није проблем појединца, него комплексан збир стања, од којих су многи креирани социјалним радним и свеукупним окружењем. Овде је акценат на социјалном изворишту проблема и на заједничкој – социјалној акцији у његовом превазилажењу у свим областима (како у области рада, тако и у области друштвеног живота). Најшире речено – на правно-политичком плану, овај аспект радне способности, односно неспособности може се третирати и као питање људских права. Уже посматрано, како смо напред видели, овде се ради о

⁴ Више о томе: др Елисавета Сархоска, др Виолета Арнаудова, *Квалитет радног живота и задовољство послом, научни скуп – Човек и радна средина*, Факултет заштите на раду, Ниш 2005, стр.210.

⁵ International classification of functioning, disability and health – ICF, World Health Organization, Geneva, 2001. (МКФ, Светска здравствена организација, Женева 2001, стр.12.).

⁶ МКФ, стр.20.

питању социјалне интеграције запослених у радној средини и у свеукупном радном и животном простору, односно о питању социјалне релевантности радног живота. Прецизније речено, у радноправном смислу, овај аспект радне способности и њена социјална ефектност зависи превасходно од тога како функционишу колективна радна права запослених (синдикално удруживање и деловање, колективно преговарање и , са тим у вези, мирно решавање спорова, саодлучивање, социјални дијалог и друга права – како на микро нивоу, тј. код послодавца, тако и на макро нивоу, тј. ван послодавца). У вези са тим, посебно треба издвојити оне одредбе актуелног Закона о безбедности и здрављу на раду⁷ које говоре о органима заштите у области безбедности и здравља на раду (представник запослених; одбор за безбедност и здравље на раду; Управа за безбедност и здравље на раду). Основна њихова улога, у крајњој линији, јесте у јачању социјалне релевантности радног живота. Ово посебно важи за одбор за безбедност и здравље који се најнепосредније укључује у процесе социјалне интеграције у радној средини, партиципирајући код послодавца у одлучивању поводом заштите на раду.

Биоисихосоцијални модел, на којем базира и МКФ, представља интеграцију претходна два модела. На тај начин МКФ покушава да сачини синтезу приступа у циљу обезбеђивања кохерентног става из различитих перспектива здравља, из биолошке, индивидуалне, али и социјалне перспективе. Дакле, овај приступ интегрише опште животне (здравствене) способности са захтевима радног (професионалног) и ширег социјалног окружења. У том смислу, радна способност се дефинише као „способност човека (физичка, ментална и социјална) за присуство на радном месту и за обављање посла (радних активности) без ризика по сопствено здравље и безбедност и без ризика по здравље и безбедност других људи“.⁸

II РАДНОПРАВНИ АСПЕКТИ ЗАШТИТЕ И БЕЗБЕДНОСТИ НА РАДУ

У радном праву заштита здравља подразумева: (а) заштиту физичког интегритета (заштита од штетног дејства услова рада, средстава за рад, хемијских и биолошких агенаса); (б) заштиту психичког интегритета (заштита од злостављања на раду, општег и сексуалног узнемиравања); и (в) заштиту моралног интегритета (заштита приватности на раду, достојанства и етике рада, човечности). Уколико би се рад одвијао под условима недостојним човека, онда би сва права која произилазе из рада изгубила свој смисао.

⁷ Закон о безбедности и здрављу на раду, „Сл.гл.РС“, бр.125/2004.

⁸ Анђела Моловановић и група аутора, *Оцењивање радне способности и опште животне активности – општи принципи*, Свет рада, бр.2/2016, стр. 91.

Наведени аспекти заштите здравља одговарају појму здравља. У духу Устава Светске здравствене организације,⁹ здравље не значи само одсуство болести и повреда већ и осећај свеукупне интегрисаности појединца у системе и подсистеме друштва (у образовни систем, систем радних односа – запошленост, систем социјалне сигурности итд.), а која интегрисаност ослобађа појединца страха и рађа осећање сигурности, психичког и социјалног благостања. Психичко и социјално благостање јесу сегмент здравља, али само здраво и радно способно лице може се у највећој могућој мери и трајније интегрисати у наведене системе. Дакле, прво, здравље и социјално благостање су комплементарни елементи битисања човека; друго, здравље и социјално благостање су узрочно-последично повезани елементи битисања човека. Зато се, према Закону о безбедности и здрављу на раду, као основни циљ заштите запослених на раду наводи обезбеђивање таквих услова рада којима се може у највећој могућој мери: а) сачувати здравље и радна способност радника, тј. смањити повреде на раду, професионална обољења и обољења у вези са радом; и б) створити претпоставке за пуно физичко, психичко и социјално благостање запослених.

1. ОЧУВАЊЕ ПСИХО-ФИЗИЧКОГ ИНТЕГРИТЕТА ЗАПОСЛЕНИХ (МЕЂУНАРОДНИ И РЕГИОНАЛНИ ПРАВНИ СТАНДАРДИ)

1.1. Оквирни међународни стандарди

Очување психо-физичког интегритета запослених је питање којим се радно право традиционално бави. Ово из два разлога. Прво, живот и рад човека прате ризици различите врсте који тај интегритет могу угрозити, те се радним правом предвиђају одређени инструменти заштите од тих ризика. Друго, очување психо-физичког интегритета је претпоставка очувања радноправне способности, што је примарни захтев тржишта рада и сталних економских, организационих, технолошких, образовних и других промена на њему. Последично гледано, очување радноправне способности је претпоставка очувања радноправног односа. Зато, интерес је и радника и послодавца да се старају о овој способности у истој мери у којој је и сам радни однос обојен узајамношћу њихових интереса.

Многи радноправни институти су усмерени у правцу очувања и унапређивања радноправне способности, почев од заснивања радног односа па надаље. Код заснивања радног односа општи и посебни услови за заснивање радног односа имају и заштитну улогу и карактер, јер се тичу способности једног лица да обавља одређене послове и радне задатке успешно и безбедно.

⁹ Доступно на: http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_en.pdf

Затим, ограничавање и скраћивање трајања радног времена, одмори и одсуства, стручно оспособљавање и усавршавање, као и други институти, воде очувању и унапређивању радноправне способности радника.

Сем тога, заштита радника јавља се као предмет многих других научних дисциплина у оквиру система наука о раду и филозофије рада (социологија рада, технологија рада, биологија, односно медицина рада, естетика и етика рада и др.). У том контексту и радно право се може сматрати делом система наука о раду, те као такво у изучавању и регулисању проблема заштите радника оно се мора ослањати на друге делове тог система. На пример, ако појмимо од тога да заштита радника значи заштиту на раду од штетног дејства услова рада, онда, пошто све напетости које су у вези са радом настају на радном месту и у моменту радничког деловања, морамо најпре упознати ретроградно деловање рада на тело радника, тј. на његово здравље и телесну способност за рад, а затим правом (прописима) покушати помоћи.¹⁰ Другим речима, сазнања до којих се долази у медицини рада (физиологија, хигијена, патологија рада) користи и законодавство у правном уобличавању заштите радника на раду (хигијенско-техничке, организационе и друге мере, као и права, обавезе и одговорности послодавца и радника у вези са тим). На овој повезаности свих наука о раду, инсистира се и у документима Међународне организације рада (Конвенција бр.187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду).

Конкретније говорећи, у оквиру радног права и радног законодавства разликовало се увек, а и данас се разликују (*explicite* или *implicite*) два вида заштите: свих запослених и појединих категорија запослених (омладине, жена, инвалида и запослених са нарушеним здравственим стањем). Унутар ових видова предвиђене су одговарајуће *мере* и *нормативи* заштите. *Мере* заштите везане су за одређена техничка средства (одећа, опрема и друга средства личне заштите), хигијенска (санитарни уређаји и средства, проветравање), здравствена (лекарски прегледи и пружање прве помоћи), те средства контроле извора опасности по здравље. У вези са тим мерама предвиђена су одговарајућа реципрочна права и обавезе запослених и послодавца. *Нормативи* заштите су прописани стандарди у погледу безбедних услова рада, а који се морају обезбедити (достигнути) применом одређених мера заштите. Зато су нормативи обично повезани са одређеним мерама и резултат су примене тих мера. Ако норматив изостане онда то значи да одређена мера није предузета, није примењена, или је треба допунити односно мењати. У вези са тим предвиђене су одговарајуће одговорности послодавца и запослених.

Општа заштита (свих) запослених има два вида: (1) заштита физичког (телесног) интегритета од штетног дејства услова рада и (2) заштита моралног

¹⁰ Др Хуберт Хуго Хилф, *Наука о раду*, Ријека., 1963, стр. 131.

интегритета запослених. Општа заштита обухвата све запослене и има другу правну историју у свету. Видели смо, прве државне интервенције (почетком XIX века у Енглеској и Француској) у области радних односа биле су везане управо за ово питање, тј. за заштиту од претераног исцрпљивања на раду, дугог радног времена и ноћног рада, заштите од штетног дејства услова рада и средстава за рад.

Имајући у виду напред приказану ширину и универзалност питања заштите на раду, ово питање је регулисано како у универзалним међународним правним изворима (извори Организације уједињених нација – ОУН)¹¹, тако и у изворима специјализованих међународних организација (посебно Међународне организације рада – МОР-а)¹² и регионалних организација (Савета Европе – СЕ и Европске уније – ЕУ)¹³. И у праву Србије велика пажња

¹¹ Како је напред већ поменуто, Србију, као земљу чланицу ОУН, у овој области обавезују Општа декларација о правима човека из 1948. године (члан 24); Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима из 1966. године (чл.7).

¹² Србију обавезује мноштво ратификованих конвенција МОР-а у овој области. Две су начелне природе: Конвенција бр.155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини, „Сл.л.СФРЈ“, бр.7/87; и Конвенција бр.187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду, „Сл.гл.РС“, бр.42/2009.

Поред наведених конвенција постоје и многе друге које, углавном, говоре о посебним видовима заштите и у посебни областима рада: Конвенција о употреби оловног белила при бојењу (бр.13), „Службене новине КСХС“, бр.95-XXII; Конвенција о лекарском прегледу млађих особа при запошљавању у поморству (бр.16), „Службене новине КСХС“, бр.95-XXII; Конвенција о означавању тежине за пакете транспортоване бродовима (бр.27), „Службене новине КЈ“, бр. 297-СХИ; Конвенција о заштити запослених (докера) од несреће на послу при утовару и истовару бродова (бр.32), „Службени лист СФРЈ“, бр.35/1975; Конвенција о раду жена под земљом (бр.45), Службени лист ФНРЈ“, бр.12/1952; Конвенција о лекарским прегледима помораца (бр.73), „Службени лист СФРЈ“, бр.3/1967; Конвенција о инспекцији рада (бр.81), „Службени лист ФНРЈ“, бр.5/1956; Конвенција о смештају посаде на бродовима (бр.92), „Службени лист СФРЈ“, бр.3/1967; Конвенција о лекарском прегледу рибара (бр.113), „Службени лист ФНРЈ“, бр.9/1961; Конвенција о чувању машина (бр.119), „Службени лист СФРЈ“, бр. 54/1970; Конвенција о бензолу (бр.136), „Службени лист СФРЈ“, бр.16/1976; Конвенција о раку изазваном бављењем одређеним занимањима (бр.139), „Службени лист СФР“, бр. 3/1977; Конвенција о радној средини, загађењу ваздуха, буци и вибрацијама (бр.148), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1982; Конвенцију о професионалној безбедности и здрављу (бр.155), „Службени лист СФРЈ“, бр.7/1987; Конвенцију о служби медицине рада (бр.161), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1989; Конвенцију о азбесту (бр.162), „Службени лист СФРЈ“, бр.14/1989.

¹³ Од европских докумената, у овој области, Србију као земљу чланицу СЕ, обавезује Европска конвенција за заштиту људских права из 1950. године, „Службени лист СЦГ“, бр.6/2003; Европска социјална повеља из 1961. године (измењена), чл. 2, 3, „Сл. гл.РС“, бр.42/2009. Документи ЕУ Србију не обавезују, али као земља која претендује учлањењу у ЕУ, у процесу хармонизације свог права и права ЕУ, по питању безбедности и заштите здравља на раду, уважени су стандарди (*основни њринцији*) оквирне Директиве бр.89/391 о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду, Official Journal L 183, 29/6/1989. *Основни њринцији* су: **(а)** превенција професионалних ризика; **(б)** заштита безбедности и здравља; **(в)** неутралисање фактора ризика и незгода; **(г)** информисање,

се посвећује питању безбедности на раду и заштити здравља запослених, али томе ћемо посебну пажњу посветити у даљем раду на овом Пројекту.

У начелном приступу документима МОП-а, од примарне важности је Конвенција бр.155 о заштити на раду, здравственој заштити и радној средини из 1981. године. Она има ту важност из следећих разлога: 1) као оквирни документ свеобухватно и на општи начин третира питања из свог наслова у свим гранама привредних делатности, али и ван тога – у ванпривреди и јавном сектору (код свих послодаваца), са једне стране, и односи се на све запослене у наведеним делатностима;¹⁴ 2) земље чланице које су ратификовале Конвенцију треба да утврде јединствену националну политику о заштити на раду, у складу са националним условима и праксом, уз периодична ревидирања; 3) промовише социјални дијалог на националном нивоу по питањима заштите и безбедности на раду, по трипартитном принципу (послодавци, радници, државни органи), уз истицање значаја консултовања организација послодаваца и запослених; 4) промовише општи значај превенције, уз оспособљавање, обуку и мотивацију радника у овој области; 5) указује на општи значај контроле у спровођењу заштите (како унутрашње, тако и екстерне путем инспекцијских органа).

Даљу и прецизнију доградњу принципа у сфери безбедности и заштите на раду чини Конвенција бр.187 о промотивном оквиру безбедности и здравља на раду из 2006. године. Ова Конвенција представља, заправо, правни израз Глобалне стратегије о заштити здравља и безбедности, коју је МОП усвојила на 91. заседању Конференције 2003. године.¹⁵ Глобална стратегија и Конвенција бр.187 указују на значај неколико принципа. *Прво*, принцип *превенције* професионалних повреда и болести, кроз успостављање и развој превентивне културе, која подразумева, сходно чл.4. Глобалне стратегије, не само спровођење и коришћење свих расположивих мера и стандарда заштите на раду, већ и јачање опште свести, знања и разумевања концепта заштите на раду и опасности од ризика који прате рад, а како би се ти ризици могли спречити или контролисати. *Друго*, принцип *јерманентног развоја*

консултовање и примерена партиципација, сагласно националном законодавству; (д) обука радника и њихових представника. На овом месту, помињемо само ову директиву, јер она је од посебног значаја у погледу подизања нивоа безбедности и заштите здравља на раду не само у земљама чланицама ЕУ већ и у другим земљама које претендују да постану чланице. Иначе, област безбедности на раду и заштите здравља запослених је једна од најразвијенијих области у радном праву ЕУ. Детаљније о томе у даљим истраживањима поводом овог Пројекта.

¹⁴ Могућности искључења примене ове Конвенције постављене су рестриктивно кроз строге услове и механизме контроле (чл.1 и 2).

¹⁵ Global strategy on occupational safety and health: Conclusions adopted by the International Labour Conference at its 91. Sessions, 2003, First published, Geneva 2004, доступно на: http://www.ilo.org/safework/areasofwork/WCMS_111293/lang-en/index.htm

нових планова, мера, стандарда и стратегија. Безбедност и заштита здравља није једном за свагда дата, већ је то процес подложен многим променама, јер је и сам процес рада подложен многим технолошким и организационим променама. У том смислу, захтева се прилагођавање постојећих или успостављање нових инструмената, пре свега, у области заштите од биолошких опасности по здравље радника, али и у најширој области ергономије односно физиологије, хигијене рада, токсикологије, патологије и других дисциплина. **Треће**, принцип *социјалног дијалога и њарџнерсџива* као начина успостављања, покретања и одржавања националног концепта безбедности и заштите здравља на раду. Глобална стратегија (чл.1-4.) и Конвенција бр.187 (чл.3.) инсистирају на трипартитној сарадњи власти и репрезентативних организација послодаваца и радника, по свим питањима од значаја за обезбеђивање и побољшање безбедних и здравих услова рада. **Четврто**, принцип *џолиџичке џосвећеносџи* (на свим нивоима) како на националном, тако и на међународном плану. На националном нивоу подстичу се нарочито, сходно чл.5. тач.3. Конвенције бр.187, највиши органи власти да покрећу, дефинишу и бране националне програме безбедности и заштите здравља на раду, као окоснице система заштите. У тим програмима треба дефинисати уже и шире циљеве система, индикаторе и начине праћења његовог функционисања, промовисати националну превентивну културу итд. На међународном нивоу, сходно процесима регионализације и глобализације тржишта рада и капитала, Глобална стратегија указује на значај који треба да има сарадња МОР-а са другим међународним и регионалним организацијама по питањима безбедности и заштите здравља на раду (Светска здравствена организација, Интернационална ергономска асоцијација, Савет Европе, Европска унија).

1.2. Оквирни регионални стандарди

Посматрајући европски континент, под регионалним (европским) правом подразумева се право двеју регионалних организација: Савета Европе (у даљем тексту: СЕ) и Европске уније (у даљем тексту: ЕУ). Право СЕ се у научној и стручној литератури означава и као европско некомунитарно право, док се извори права који су усвојени под окриљем ЕУ називају европским комунитарним правом.¹⁶ Када је у питању област безбедних и здравих услова рада запослених, комунитарно право је значајно садржајније од некомунитарног, но, полазећи од хронологије настанка ових организација, у даљем излагању регионалног права почећемо са актима СЕ.

¹⁶ О разлици између европског комунитарног и некомунитарног права шире у: Бранко Лубарда, *Евројско радно џраво*, ЦИД, Подгорица 2004, стр. 18.

(1) Безбеднос и здравље на раду у европском некомунистичком праву

СЕ представља први облик регионалног повезивања европских држава. Ова организација основана је 1949. године у Лондону са основним задатком да промовише принципе владавине права и заштите људских права. Главни инструмент за реализацију тог задатка чине вишестрани уговори о људским правима који су усвојени у оквиру ове регионалне организације.¹⁷ Међу њима, као два најзначајнија, издвајају се Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода, усвојена 1950. године и Европска социјална повеља, усвојена 1961. године, а ревидирана 1996. године.¹⁸

Европска конвенција за заштити људских права и основних слобода не садржи одредбе које се тичу услова рада запослених и, уопште, њихове заштите и безбедности на раду. Ово из разлога што питања којима се бави радно право у свом темељу имају социјална и економска права, а поменута конвенција говори пре свега о људским правима прве генерације, тј. грађанским и политичким правима. Ипак, на овом месту битно је поменути чл. 14 Конвенције који је посвећен једном сегменту заштите моралног интегритета запослених. Реч је о забрани дискриминације за уживање (свих) права и слобода загарантованих овом Конвенцијом. Битно друкчији поглед на ово питање даје нам *Европска социјална повеља* (у даљем тексту: ЕСП). Реч је о најзначајнијем и најсистематичнијем акту у области некомунистичког радног и социјалног права,¹⁹ чије доношење представља резултат установљене потребе да се у европским оквирима, поред грађанских и политичких права, обезбеде гаранције и заштита људских права друге генерације, те се тако ЕСП сматра својеврсним „Социјалним уставом“ СЕ.²⁰ Подсећамо, ЕСП је усвојена 1961. године, потом је неколико пута новелирана протоколима из 1988., 1991. и 1995. године, да би 1996. године дошло до усвајања Ревидиране Европске социјалне повеље (у даљем тексту: РЕСП) која је ступила на снагу 1999. године. Док је Повељом из 1961. године обухваћено 19 различитих социјално-економских права, РЕСП садржи укупно 31 право, те је очигледно да је ревизија Повеље ишла пре свега у правцу обogaћивања овог

¹⁷ Љубинка Ковачевић, *Европска социјална повеља – загарантована права, уговорне обавезе и надзорни механизам*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2005, стр. 550.

¹⁸ Република Србија ратификовала је оба ова акта што је била и њена обавеза као државе чланице СЕ. Ову обавезу, наша земља остварила је усвојивши Закон о ратификацији Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода „Службени лист Србије и Црне Горе – међународни уговори“, бр. 9/2003; и Закон о потврђивању Ревидиране Европске социјалне повеље „Службени гласник Републике Србије – међународни уговори“, бр. 42/2009.

¹⁹ Предраг Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2015, стр. 114

²⁰ Бранко Лубарда, *Радно право – расправа о достижанству на раду и социјалном дијалогу*, Центар за издаваштво и информисање, Правни факултет у Београду 2012, стр. 206

документа новим сетом социјално-економских права. Међу тим правима садржаним у РЕСП налазе се и она која су уско везана за нашу тему а ради се о праву на правичне услове рада (чл. 2 РЕСП)²¹ и, нарочито, праву на безбедне и здраве радне услове (чл. 3 РЕСП), јер се оно непосредно тиче заштите физичког интегритета запослених. Такође, и морални интегритет запослених, тачније његова заштита, препозната је као битан сегмент услова рада, те је тако члан 26 РЕСП посвећен праву на достојанство на раду.

Наиме, сходно чл. 3 РЕСП, у намери да обезбеде ефективно остваривање права на безбедне и здраве радне услове, државе уговорнице дужне су да, у консултацији са организацијама послодавца и радника: 1) формулишу, примене и периодично надгледају јединствену националну политику о безбедности на раду, здрављу на раду и у радној средини. Првенствени циљ ове политике јесте побољшавање безбедности и здравља на раду и спречавање незгода и повреда до којих може доћи, а везане су за радно место или се дешавају за време рада, посебно тако што би се смањивали узроци и ризици до којих неминовно долази у радној средини; 2) донесу прописе у вези са безбедношћу и здрављем; 3) обезбеде примену таквих прописа мерама одговарајућег надзора; 4) да унапреде постепени развој службе медицине рада за све раднике, која би имала превасходно превентивне и саветодавне функције. Овде је битно подвући захтев за трипартитним приступом који је присутан од формулисања стратегије, преко креирања одговарајућих прописа, до надзора над њиховим спровођењем. Чињенице да РЕСП најпре говори о потреби усвајања националне стратегије по овом питању, као и инсистирање на укључености социјалних партнера у све сфере реализације безбедних и здравих услова рада јасно сведочи о томе колико је за функционисање индустријских односа битно питање заштите запослених, тј. њихових безбедних и здравих услова рада, нарочито у контексту права на рад као једног од најзначајнијих социјално-економских права.²²

²¹ Где се у намери да обезбеде ефективно остваривање права на правичне услове рада, државе обавезују: 1) да обезбеде 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 није могуће, 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 писаној форми, у што је могуће краћем року, а у сваком случају не касније од истека два месеца од датума заснивања радног односа, о суштинским аспектима уговорног или радног односа; 7) да обезбеде да радници који обављају рад током ноћи имају корист од оних мера које уважавају посебну природу таквог рада.

²² Сенад Јашаревић, *Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право, бр. 1/2008, стр. 185.

Идентичан, трипартитни, приступ РЕСП има и у погледу права на достојанство на раду. Наиме, овим актом предвиђена је дужност за државе потписнице да у консултацијама са организацијама послодаваца и радника, а у циљу остваривање права свих радника на заштиту њиховог достојанства на раду да: а) унапређују свест, информисаност и спречавање сексуалног узнемиравања на радном месту или у вези са радом и да предузму све одговарајуће мере за заштиту радника од таквог понашања; и б) унапређују свест, информисаност и да спречавају понављано неприхватљиво или изразито негативно и увредљиво понашање против појединих радника на радном месту или у вези са послом као и да предузму све одговарајуће мере да заштите раднике од таквог понашања.

(2) Безбеднос и здравље на раду у европском комунистичком праву

Сва социјално-економска права, па тако и питања у домену заштите запослених, тачније њихове безбедне радне средине, прилично споро и тешко су крчила свој пут у праву ЕУ. Ово због тога што је пројекат европских интеграција започео као процес економских интеграција, да би касније добијао све јаче политичке (социјалне) елементе.²³ Разлози оваквог третмана социјално-економских права су преваходно економске природе, јер она захтевају значајна финансијска улагања као услов њиховог остваривања, што представља (додатни) притисак на буџет држава чланица. Уз то, интеграција социјалних права резултирала би и поскупљењем рада на тржишту ЕУ што би имало значајне негативне реперкусије социјалне природе. Наиме, како је цена рада најзначајнији (и најскупљи) фактор производње то би даље водило: или поскупљењу производа и услуга, што доводи у питање остваривање потребног и довољног обима потрошње као услова функционисања продукционих односа, или значајним опадањем потражње за радном снагом. Наравно, у условима глобализације, отвара се и питање конкурентности земаља чланица ЕУ према другим државама које нису чланице ове организације.²⁴

(а) Значај безбедности и здравља на раду у европском комунистичком праву

Иако ЕУ у својим првим облицима није имала амбициозне планове за социјалне политике, ипак, након формирања заједничког тржишта дошло је до радикалних промена на овом пољу. И док су се приоритети социјалних политика мењали како су еволуирали економски, друштвени и политички

²³ Предраг Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право, бр. 1-6/2006, стр. 17.

²⁴ Предраг Јовановић (1-6/2006), стр. 22-23.

проблеми,²⁵ питање заштите запослених у погледу њихове безбедне радне средине увек је било у врху листе приоритета. Разлог за то видимо управо у чињеници да су европске интеграције пре свега економски оријентисане, а питање (уједначених) услова рада запослених у ЕУ има значајне економске импликације. Наиме, ЕУ је настала као пројекат економских интеграција чији је примарни циљ јединствена Европа на темељу јединственог (европског) тржишта које се заснива на четири есенцијалне слободе: на слободи кретања робе, услуга, капитала и људи. Али, јединственог европског тржишта нема без јединствених услова привређивања, а јединствених услова привређивања нема без јединствених услова рада, јер то суштински утиче на цену робе и услуга.²⁶ Уколико би државе чланице ЕУ имале различита правна правила у области безбедних и здравих услова рада запослених то би послодавце који долазе из земаља које имају ниже стандарде у овој области радног законодавства довело у повољнији положај, јер, тако би они имали ниже трошкове пословања и самим тим повољнију позицију на заједничком тржишту. Зато, битно различити стандарди на пољу заштите здравља и безбедности на раду између самих држава чланица ЕУ, за последицу имају нарушавање начела конкуренције и тако се врши директан утицај на функционисање заједничког тржишта. Управо из тих разлога, хармонизација радног законодавства у овој области представља једну од суштинских претпоставки за уравнотеженији економски и социјални развој у ЕУ.²⁷ Поред тога што комунитарни стандарди у овој области доприносе функционисању заједничког тржишта, послодавци су у њима видели још један бенефит за своје пословање што је, сматрамо, такође допринело чињеници да је ова област социјалне политике ЕУ најбогатија правним правилима. Реч је о томе да правила на пољу заштите здравља на раду и безбедности на раду за свој примарни циљ имају превенцију незгода на раду и професионалних болести које доводе до привремене или трајне спречености радника за рад, те тако воде ка смањивању додатних трошкова послодавца и доприносе побољшању продуктивности предузећа.²⁸

Када смо видели који је значај комунитарне регулативе на пољу заштите здравља на раду и безбедности на раду, сматрамо да је од нарочите важности одредити и опсег ове области. Наиме, здравље, безбедност и заштита су комплементарни појмови.²⁹ Као сврха заштите на раду у ЕУ истиче се унапређење

²⁵ Мирослав Прокопијевић, *Евројска унија – увод*, Службени гласник, Београд 2009, стр. 487

²⁶ Предраг Јовановић (2015), стр. 112.

²⁷ Roger Blanpain, Christian Engels, *European Labour Law*, Kluwer, 1998, стр. 316, према: Б. Лубарда (2004), стр. 244

²⁸ Љубинка Ковачевић, *Безбедносћ и здравље радника у оквиру Евројске уније*, Страни правни живот бр. 1-3/2002, стр. 217

²⁹ Б. Лубарда (2004), стр. 242.

комплетног људског интегритета – како физичког тако и моралног статуса запослених.³⁰ Заснована на овој идеји, заштита на раду не односи се само на спречавање штетних дејстава услова рада (повреде на раду, професионалне болести) већ се тиче позитивних циљева – пријатнијих, комфорнијих и бољих услова рада.³¹ Овако екстензивно виђење појмова безбедности и здравља на раду и радне средине успоставио је и сам Европски суд правде у случају Уједињено краљевство против Савета који је окончан 1996. године, а који је вођен поводом примене директиве 93/104/ЕС о организацији радног времена.³²

(б) Безбедносћ и здравље на раду у њравним изворима Евројске уније

Већ смо истакли да су социјално-економска права врло споро и тешко проналазила своје место у актима комунитарног права. Из претходно наведених разлога, први оснивачки уговори³³ били су крајње „минималистички“ настројени према питањима из домена социјалне политике.³⁴ Но, тема безбедности и здравља на раду, иако помало стидљиво, ипак је увек налазила своје место у примарним актима ЕУ. Већ у првом оснивачком уговору, *Уговору о оснивању Евројске заједнице за угља и челик* из 1951. године (тзв. Париски уговор), као једна од мисија ове заједнице наведена је акција у циљу побољ-

³⁰ О значају моралног интегритета запослених: Предраг Јовановић, *Раднојравни ѡрејман здравствене, радне способносћи и личној интегритету зајослених*, Зборник раднова Правног факултета у Новом Саду, бр. 3/2014, стр. 42

³¹ Сенат Јашаревић, *Усклађеносћ регулативе Србије о заштити на раду са стандардима МОР и ЕУ*, Радно и социјално право, бр. 1/2007, стр. 293

³² У овом поступку, Уједињено краљевство обратило се Европском суду правде са ставом да директива Савета 93/104/ЕС о организацији радног времена не треба да се примењује јер није донета по одговарајућој процедури. Наиме, Јединственим европским актом из 1986. године предвиђено је да се директиве из области безбедности и здравља на раду више не доносе једногласно, већ квалификованом већином што је у многоме допринело широј комунитарној акцији у поменутој области. Како је предметна директива усвојена квалификованом већином, а не једногласно, Уједињено краљевство било је става да директива није донета у одговарајућем поступку, јер питање организације радног времена не спада у област безбедности и здравља на раду. Ипак, Европски суд правде приступио је екстензивнијем тумачењу ових појмова истакавши да су њима обухваћени не само физички већ и сви други фактори који могу утицати на радну средину, а да је питање организације радног времена итекако повезано са здравом радном средином те је с тога, ова директива донета у одговарајућем поступку и има се примењивати и за Уједињено краљевство. Више о овом случају види у пресуди Европског суда правде С-84/94, *United Kingdom vs The Council of the European Union*.

³³ Ради се о уговорима којима су основане три европске заједнице. То су: Уговор о оснивању Европске заједнице за угља и челик из 1951. године (тзв. Париски споразум, ступио на снагу 1952. године); Уговор о оснивању Европске заједнице за атомску енергију и Уговор о оснивању Европске економске заједнице (тзв. Римски уговори, потписани 1957. године, а ступили на снагу првог јануара наредне године).

³⁴ Malcolm Sargeant, *Employment Law*, Pearson Education Limited, Harlow 2003, стр. 14.

шавања животних услова.³⁵ С тим у вези, даље се говори и о посебном циљу заједнице који се манифестује у унапређивању животних и радних услова радника у индустријама угља и челика.³⁶

Наредни оснивачки уговори били су много конкретнији када је у питању област безбедности и здравља на раду. Тако, део III (глава II) *Уговора о оснивању Европске заједнице за атомску енерџију* (из 1957. године) посвећен је здравственој заштити. Ипак, област безбедности и здравља на раду овде је обрађена превасходно из угла заштите радника од јонизујућег зрачења.³⁷ Такође, посебан део (део III, додуше, морамо признати, врло скроман) *Уговора о оснивању Европске економске заједнице* из исте године, посвећен је социјалној политици. Чланом 117 ст. 1 овог уговора као један од задатака Заједнице установљено је унапређивање услова рада и животних услова радника, при чему је истакнуто да ће се тај напредак остваривати како самим функционисањем заједничког тржишта, тако и одговарајућом акцијом комунитарних органа предвиђеном овим Уговором.³⁸ Уз то, Уговором су одређене области социјалне политике, међу којима је и сфера услова рада и питање превенције повреда на раду и професионалних болести, у погледу којих је установљен задатак за Комисију, да заједно са државама чланицама ради на њиховом унапређивању и то путем израде студија и давања стручног мишљења (уз консултације са Комитетом за економска и социјална питања) о проблемима са којима се у домену ових питања суочавају државе чланице.³⁹ Ипак, оно што је обележило првих неколико деценија Европске економске заједнице када је социјална политика у питању, јесте врло скромна законодавна активност у овој области, која се заправо јавља као последица уверења да ће функционисање заједничког тржишта само по себи довести до побољшања услова живота и рада радника. Једини изузеци од овог тренда манифестују се на пољу регулисања слободе кретања радника и почетака

³⁵ Чл. 2 ст. 1 Уговора о оснивању Европске заједнице за угљ и челик

³⁶ Чл. 3 ст. 1 тачка е) Уговора о оснивању Европске заједнице за угљ и челик

³⁷ Тако, чланом 30 Уговора о оснивању Европске заједнице за атомску енерџију предвиђено је да Заједница утврди основне стандарде у вези са заштитом здравља запослених и јавности уопште од опасности узроковане јонизујућим зрачењем. При томе, под термином основни стандарди подразумева се: а) утврђивање максималних доза зрачења које одговара задовољавајућем степену сигурности здравља; б) утврђивање максималног степена изложености и контаминације јонизујућем зрачењу; в) утврђивње основних принципа медицинског надзора над здрављем радника.

³⁸ О томе се говори у чл. 117 ст. 2 Уговора о оснивању Европске економске заједнице

³⁹ Поред питања услова рада и превенције повреда на раду и професионалних болести сфере социјалне политике на које се такође простира деловање Комисије су: запошљавање, стручно оспособљавање, социјална сигурност и право на професионално удруживање и колективно преговарање. О томе говори чл. 118 Уговора о оснивању Европске економске заједнице.

регулисања безбедности и здравља запослених.⁴⁰ До комунитарне легислативне активности на пољу безбедности и здравља на раду долази током седамдесетих година прошлог века. Најпре је првим програмом социјалне акције из 1974. године заштита безбедности и здравља на раду потврђена као један од приоритета Европске економске заједнице, а на основу програма из 1978. године, којим се предвиђају конкретне легислативне мере, долази до усвајања првих директива у овој области, и то углавном о употреби појединих отровних агенаса.⁴¹

До битних промена на пољу присутности социјално-економских права у правном поретку ЕУ долази усвајањем *Јединственог европског акта* 1986. године, којим се врши допуна Уговора о оснивању Европске економске заједнице одредбама о социјалној политици. Овим актом предвиђа се да државе чланице раде на унапређивању здравља и безбедности радника и то кроз хармонизацију стандарда у овој области, уз истовремено одржавање постигнутог нивоа побољшања. У ту сврху предвиђа се и једноставнији поступак усвајања директива из ове области што је и кључна ствар када је у питању овај сегмент комунитарне социјалне политике. Наиме, до усвајања Јединственог европског акта,⁴² директиве из области безбедности и здравља на раду усвајале су се једногласно, да би се чл. 118А овог акта поједноставила процедура за доношење директива и то захтевом за квалификованом већином.⁴³ Овако донете директиве садрже минималне стандарде безбедности и здравља на раду, док, државе чланице могу саме да предвиде и више стандарде на том пољу.

У оваквом амбијенту настаје и најзначајнији комунитарни акт у области безбедности и здравља на раду. Реч је о *Директиви 89/391/ЕЕС о увођењу мера за побољшање здравља и безбедности и здравља радника на раду*.⁴⁴ Ова директива је од нарочитог значаја јер, с једне стране, односи се на послодавце у свим привредним областима, док с друге стране, њоме су формулисани основни принципи у регулисању материје безбедности и здравља на раду.⁴⁵ Такође, на основу чл. 16 Директиве донето је низ различитих тзв. „директива ћерки“ којима се регулишу поједини аспекти заштите на раду.⁴⁶

Усвајање поменуте Директиве није довело до тога да материја безбедности и здравља на раду нестане из видокруга даље комунитарне акције.

⁴⁰ Шире о томе у: Љ. Ковачевић (1-3/2002), стр. 219

⁴¹ С. Јашаревић (1/2007), стр. 290

⁴² Јединствени европски акт усвојен је 1986. године, а на снагу је ступио 01. јула 1987. године

⁴³ Erika Szyszczak, *EC Labour Law*, Longman, 2000, стр. 11-12

⁴⁴ OJ L 183/1 од 29/6/1989

⁴⁵ Анализа ове Директиве биће предмет нашег посебног истраживања на овом пројекту у наредном истраживачком периоду.

⁴⁶ С. Јашаревић (1/2007), стр. 291

Штавише, додатно је разрађивана у актима који су усвајани и након ове Директиве. Тако, неколико месеци након њеног усвајања, доноси се *Повеља заједнице о основним социјалним њравима радника*,⁴⁷ а њоме је као једно од основних права радника предвиђено управо право на безбедне и здраве услове рада.⁴⁸ Повеља није правно обавезујући акт и њена имплементација зависи од самих држава чланица, а могу је извршити законима или колективним уговорима, сходно националној пракси.⁴⁹ Поред тога, Повељом је учињен „позив“ Европској Комисији да, у границама својих надлежности, сама донесе одговарајуће правне акте у циљу што ефикасније имплементације Повеље. Иако је доста критикована као програмско-политички акт, допринос ове Повеље изузетно је велики, јер она представља победу у борби за изједначавање значаја социјалних права са грађанским и политичким правима у ЕУ.⁵⁰

Област безбедности и здравља на раду своје место нашла је и у *Споразуму о социјалној њолијици* који су 1991. године потписале све државе чланице, осим Велике Британије. Тако, овим Споразумом, предвиђено је да Заједница, у циљу заштите безбедности и здравља радника, подржава и допуњује активности држава чланица у области побољшања радне средине (чл. 2 Споразума). Такође, о значају ове материје сведочи и податак да је Комисија 1992. годину прогласила „Европском годином безбедности, хигијене и заштите здравља на раду“.⁵¹

Следећи комунитарни документ који је такође посветио посебну пажњу питању безбедности и здравља на раду јесте *Повеља о основним њравима Европске уније*. Ова Повеља усвојена је још 2000.те године, заједно са Ничанским споразумом, али није била његов интегрални део, те с тога није имала ни правно обавезујући карактер за државе чланице и саму ЕУ, већ је представљала акт програмске природе. Садржина Повеље подељена је на шест делова, од којих је за нашу тему најзначајнији четврти део који носи наслов – Солидарност. У оквиру тог дела, члан 31 Повеље прокламује право на правичне услове рада, истичући да сваки радник има право на услове рада којима се поштује његово здравље, безбедност и достојанство (став 1), као и да сваки радник има право на ограничено радно време, на дневни и недељни одмор, и на плаћени годишњи одмор (став 2). Овде је битно истаћи

⁴⁷ Повеља је усвојена 09. децембра 1989. године

⁴⁸ Овом праву посвећена је тачка 19 Повеље према којој сваки радник има право на задовољавајуће услове у погледу заштите здравља и безбедности у радној средини, а у вези с тим и право на одговарајућу обуку, као и право да буде информисан и консултован приликом предузимања мера заштите које треба да елеминишу или умање ризике у току рада.

⁴⁹ Тачка 27 Повеље

⁵⁰ П. Јовановић (1-6/2006), стр. 19.

⁵¹ Љ. Ковачевић, стр. 222

начин на који Повеља „види“ материју безбедности и здравља на раду. Најпре, полазећи од чл. 31 ст. 2 Повеље, потврђен је став Европског суда правде из претходно помињане пресуде (С-84/94) у којој се суд определио за екстензивно тумачење појма безбедност и здравље на раду, у који је укључено и питање организације радног времена. Са друге стране, из става 1 овог члана произлази да је виталан сегмент безбедности и здравља на раду и сам морални интегритет човека, јер поштовање људског достојанства препознаје као део правичних услова рада.⁵² У погледу (правног) значаја који ова Повеља има за социјално-економска права радника, а самим тим и за питање безбедне и здраве радне средине, нужно је поменути *Лисабонски уговор* чијим ступањем на снагу (1. децембар 2009. године)⁵³ наступају суштинске промене у самој ЕУ. Ове промене тичу се како питања субјективитета ЕУ, тако и оквира за њено даље деловање.⁵⁴ Лисабонски уговор састоји се из: **1)** консолидованог текста Уговора о ЕУ (тзв. Мастрихтски уговор); **2)** консолидованог текста Уговора о функционисању ЕУ (ради се о раније помињаним тзв. Римским уговорима); и **3)** протокола, прилога и изјава који су додати уз ове уговоре – међу њима је, што је за ову тему од нарочите важности, и Повеља о основним правима ЕУ која на тај начин добија обавезујућу правну снагу.

Полазећи од свега претходно наведеног, можемо закључити да се у својој политици заштите безбедности и здравља на раду ЕУ у многоме ослања на стандарде које је МОР поставила у овој области,⁵⁵ чак и да их је у извесној мери и превазишла,⁵⁶ што и не треба да чуди имајући у виду већу укупну развијеност земаља чланица ЕУ у односу на земље чланице МОР-а.⁵⁷

⁵² Уосталом, то је и потврђено документом *Објашњења у вези са Повељом о основним правима ЕУ* (објављен у ОЈ С 303, од дана 14. 12. 2007. године), а којим се истиче да чл. 31 ст. 1 Повеље треба тумачити у контексту идеја и норми из већ помињаних докумената: Директиве 89/391/ЕЕС о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и здравља радника на раду; чл. 3 и чл. 26 Ревидиране Европске социјалне повеље; и чл. 19 Повеље заједнице о основним социјалним правима радника.

⁵³ Претходно је усвојен још децембра месеца 2007. године.

⁵⁴ Детаљније о стању у праву ЕУ пре Лисабонског споразума и променама које су уследиле након његовог ступања на снагу види у: Радован Вукадиновић, *Увод у инститиуције и право Европске уније*, Удружење за европско право, Крагујевац 2012, стр. 27-38.

⁵⁵ Све државе чланице ЕУ уједно су у чланице МОР.

⁵⁶ С. Јашаревић (1/2007), стр. 289

⁵⁷ П. Јовановић (2015), стр. 113

Predrag P. Jovanović, Ph.D., Full Professor
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
P.Jovanovic@pf.uns.ac.rs

Darko M. Božičić, Assistant
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs

The Protection of Employees at Work

Abstract: *Question of employee's protection at work has a vital significance for labour relations. When it comes to employee's protection at work it is not just about protection of physical integrity but also moral integrity. This is because not only manpower, as an organic unity of health and work abilities takes part in labour relations, but also the entire personality of employee with the overall personal integrity, which also on its part requires appropriate labour law treatment and protection. Any kind of injury at work or professional illness cause the negative economic and social consequences for both, employee (because only a healthy employee can work and earn for a living) and employer as well (because this situation leads to decrease in profit). Taking into account importance which employee's protection at work has for labour relations, it is not surprising that international and european labour law abound with legislation in this area. That is why substantial part of this paper is dedicated to international and european labour law standards about employee's protection at work.*

Keywords: *protection at work, physical and moral integrity, international and european labour law.*

Датум пријема рада: 18.01.2017.