

*Dr Senad R. Jašarević, redovni profesor
Univerzitet u Novom Sadu
Pravni fakultet u Novom Sadu
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs*

*Darko M. Božičić, asistent
Univerzitet u Novom Sadu
Pravni fakultet u Novom Sadu
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

ZAŠTITA OD NASILJA I UZNEMIRAVANJA NA RADU U MEĐUNARODNIM PRAVNIM STANDARDIMA*

Sažetak: *Nove okolnosti u svetu dovele su do porasta nasilja u društvu i nasilja na radu. Borba protiv različitih oblika nasilja na radu poslednjih godina je u fokusu mnogih zemalja, a ove godine Međunarodna organizacija rada (MOR) donela je specijalne dokumente o tome. To su prvi međunarodni akti koji se integralno bave problemom nasilja u oblasti rada. Uz prikaz međunarodne regulative, u radu se govori o oblicima, karakteristikama i specifičnostima nasilja na radu.*

Ključne reči: *rad, radni odnosi, nasilje, uznemiravanje, međunarodna regulativa.*

1) UVOD

Iako bi sa civilizacijskim razvojem društva i ljudskih prava u svetu bilo logično da se nasilje u društvu smanjuje, ono je u porastu u svim oblastima života. Tako je i u domenu rada, koji predstavlja jednu od najsloženijih i najkonfliktnijih socijalnih aktivnosti.

* Ovaj rad rezultat je istraživanja na projektu „Pravna tradicija i novi pravni izazovi“ koji sprovodi Pravni fakultet u Novom Sadu.

Prema izveštaju Svetske zdravstvene organizacije (SZO), svake godine 1,6 miliona ljudi izgubi život usled nasilja.¹ Na ovaj problem često se uopšte ili neadekvatno reaguje jer se zanemaruju posledice nasilja ili se ono toleriše. Uz svaku osobu koja umre usled posledica nasilja, mnogi više ima povređenih ili lica koja trpe raznolike, fizičke, seksualne, reproduktivne ili mentalne zdravstvene probleme. Tu su i problemi na nivou društva. Nasilje izaziva milionske troškove, zbog potrebe lečenja, pravne zaštite žrtava i umanjenja produktivnosti.²

Jedan od razloga zašto se nasilje nedovoljno ozbiljno tretira je i to što pored vidljivog (očiglednog nasilja), postoji i manje vidljivi oblici nasilja. Oni obuhvataju širok spektar postupaka, koji prevazilaze fizičke radnje (mentalno – psihološko nasilje).³

U domenu rada nasilje i uznemiravanje je u porastu u poslednje dve decenije i predstavlja narastajući problem.⁴ Razlozi za to su brojni i razlikuju se od društva do društva, a mogli bi se svrstati u „tradicionalne“ i „aktuelne uzroke nasilja“. U tradicionalne spadaju: odusustvo tolerancije, nizak kulturni nivo, tolerisanje eksploatacije, „patrijahalni“ pogled na svet i ulogu pojedinaca i polova,⁵ tradicionalno nepovoljniji tretman „ranjivih“ grupa, klasna i druga raslojenost, rasna, nacionalna i druga netrpeljivost. Aktuelni uzroci nasilja su: globalna ekonomska kriza, siromaštvo radne populacije, masovno gubljenje poslova, opadanje radnih standarda, socijalna nesigurnost, smanjenje društvene solidarnosti, konflikti u društvu.

Među naročito osetljivim grupama, koje su masovno izložene nasilju nalaze se žene.⁶ Generalno, nasilju nad ženama – tzv. rodnom nasilju, se poklanja nedo-

¹ World report on violence and health, World Health Organisation, 2002, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_en.pdf, uvodni deo.

² Ibidem.

³ World report on violence and health, 3.

⁴ Vid: Jane Pilling, *Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*, International Labour Organization 2017, Geneva, XII i 9; *Workplace violence and harassment: A European Picture*, EU-OSHA, 2011, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>; *Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, EUROFOUND, 2015, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf

⁵ U tom smislu npr. *Istambulska konvencija (Konvencija Saveta Evrope o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici – 2011)*, u čl. 42, st. 1, predviđa: „Strane se obavezuju da preduzmu neophodne zakonodavne ili druge mere i obezbede da se u krivičnim postupcima, pokrenutim na osnovu svakog dela nasilja obuhvaćenog Konvencijom, kultura, običaji, religija, tradicija ili takozvana „čast“ ne smatraju opravdanjem za takva dela. Tu posebno spadaju tvrdnje da je žrtva prekršila kulturne, verske, društvene ili tradicionalne norme ili običaje prikladnog ponašanja.,,

⁶ Prema podacima Globalne industrijske unije, više od 800 miliona žena iskusilo je neku formu nasilja ili zlostavljanja, počev od fizičkih napada ili nekog vida verbalnog zlostavljanja, maltretiranja ili zastrašivanja. *Prohibiting violence in the world of work*, Industrial Global Union,

voljna pažnja. Ono često ostaje skriveno od očiju javnosti. Žene nerado govore o tome i ne prijavljuju nasilje jer je to skopčano sa raznim neprijatnostima.

Narastajući problem nasilja u društvu i u oblasti rada uočile su i međunarodne organizacije. Međunarodna organizacija rada (MOR), najznačajnija organizacija u svetu za pitanje rada, donela je ove godine specijalne dokumente o tome – *Konvenciju br. 190 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada* (od juna 2019), i *Preporuku br. 206 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada* (2019).⁷ Konvencija i preporuka predstavljaju prve globalne akte koji se integralno bave nasiljem u oblasti rada.⁸

2) POJAM I OBLICI NASILNOG PONAŠANJA U OBLASTI RADA

Svetska zdravstvena organizacija smatra da je jedan od osnovnih razloga zašto se nasilje masovno ignoriše nedostatak jasne definicije ovog problema i određenja šta predstavlja prihvatljivo ponašanje (odnosno šta predstavlja povredu). Uz to postoji i uticaj kulturno prihvatljivih obrazaca i konstantno potcenjivanje ovog problema, usled neadekvatnih socijalnih normi i obrazaca.⁹

U Izveštaju o nasilju i zdravlju Svetske zdravstvene organizacije, iz 2002. godine, nasilje se definiše kao: „Namerna upotreba fizičke sile ili moći, u vidu ugrožavanja ili kao stvarna radnja, protiv sebe, druge osobe ili prema grupi ili zajednici, koja rezultira ili postoji velika verovatnoća da dovede do povrede, smrti, psihološkog oštećenja, nerazvijenosti ili uskraćivanja.“¹⁰ Obuhvata interpersonalno nasilje, kao i samoubilačko ponašanje i oružane sukobe. Nasilje može biti individualno (interpersonalno), grupno ili kolektivno. Uključuje širok spektar postupaka, koji prevazilaze fizičke radnje, uključujući pretnje i zastrašivanje.¹¹

<http://www.industrialunion.org/prohibiting-violence-and-harassment-in-the-world-of-work> (3. 9. 2019). U Srbiji je očigledan porast nasilja nad ženama. Trideset žena je ubijeno 2018. godine, a u prvoj polovini 2019. godine – 14 žena. Vid: Za 10 godina u porodičnom nasilju u Srbiji stradalo 350 žena, Miroslava Brkić, Blic, 09.12.2018. <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/za-10-godina-u-porodicnom-nasilju-u-srbiji-stradalo-350-zena/86c9y17> i: Ove godine ubijeno 14 žena, Autonomni ženski centar 13. 07. 2019, Informativni portal: Ekspres, <https://www.ekspres.net/brejkning/hronika/autonomni-zenski-centar-ove-godine-ubijeno-14-zena>

⁷ Konvencija nije ratifikovana u Srbiji. Preporuka takođe nije prihvaćena (inače predstavlja neobavezujući akt).

⁸ Vid: ILO Adopts Convention on Violence and Harassment at Work at the Centenary Meeting, International Labour Organization, Geneva, https://www.ilo.org/ankara/media-centre/statements-and-speeches/WCMS_712050/lang--en/index.htm

⁹ Vid: World report on violence and health, 3.

¹⁰ Ibidem.

¹¹ Ibidem.

Kada se radi o oblasti rada, može se reći da je navedena definicija samo prikazala „vrh ledenog brega“. Naime, oblici nasilja u vezi sa radom su znatno raznovrsniji nego što bi se može zaključiti na osnovu definicije SZO.¹² Smatramo da ni u literaturi, zakonodavstvu, ni praksi oblici nasilja na radu nisu dovoljno razjašnjeni, te se zato i zanemaruju ili prikrivaju (od strane poslodavaca – da ne bi bili izloženi neadekvatnoj primeni zakonskih propisa; od strane države – da bi zajednica odavala bolju sliku socijalnih odnosa).

Nasilje na radu, i uopšte, može biti: *fizičko, seksualno, psihološko i ekonomsko* ili kombinovano. Oblici nasilnog ponašanja na radu kreću se od blažih vidova (psihičkog) uznemiravanja, do teškog telesnog nasilja i krivičnih dela i često se prepliću. U međunarodnim i uporednim pravnim standardima najčešće se sreću tri osnovna oblika nasilnog ponašanja na radu: 1) nasilje (*violence*), 2) uznemiravanje (*harassment*) i 3) seksualno uznemiravanje (*sexual harassment*).

Iako se engleska reč – „*harassment*“, po pravilu prevodi kao „uznemiravanje“, što može da zvuči kao relativno bezazleno ponašanje, radi se neretko o mnogo težem i raznovrsnijem obliku nasilja na radu. Naime, u praksi ovaj vid nasilnog ponašanja može da podrazumeva maltretiranje – tzv. buling (engl. *bullying*), zlostavljanje – tzv. mobing (*mobbing*), diskriminaciju (*discrimination*), kao i kinjenje (*whine*), šikaniranje,¹³ pretnje (*threats*), zastrašivanje (*intimidation*).¹⁴ Ipak, kada se prevode međunarodni dokumenti o ovom obliku ponašanja (*harassment*), po pravilu se koristi samo termin – uznemiravanje, te ćemo ga i mi ovde upotrebljavati kao genusni pojam za sve navedene oblike ponašanja.¹⁵

¹² Tako npr. prema pomenutoj studiji OSHA (Workplace violence and harassment: A European Picture, 16): „Nasilje je generički pojam koji obuhvata sve vrste zloupotreba. Većina definicija oblika nasilja na poslu uključuje ubistva, napade, pretnje, mobing i maltretiranje; i fizičko i psihičko nasilje usmereno na zaposlene spolja ili unutar radnog mesta.“ Videti i na str. 25 studije (definicija nasilja na radu).

¹³ „Šikaniranje“ predstavlja izraz koji se za ovaj oblik ponašanja dosta koristio u sudskoj praksi kod nas, veoma sličan „mobingu“ ili kontinuiranom „bulingu“. Pri tome, trba imati u vidu da mobing može postojati i onda kad nema šikanoznog vršenja poslodavčevih ovlašćenja ili drugih slučajeva zloupotrebe njegovih prava. Šire o razlikovanju ovih pojmova kod: Ljubinka Kovačević, „Pojam zlostavljanja na radu u zakonodavstvu i sudskoj praksi Republike Srbije“, Kaznena reakcija u Srbiji. VI deo, (ur. Đorđe Ignjatović), Pravni fakultet Univerziteta u Beogradu, Beograd, 2016, str. 214-242.

¹⁴ O ovim pojmovima vid: J. Pillinger, 55; Workplace violence and harassment: A European Picture, 16, 19; Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, Eurofound, Dublin, 2015, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf, 6.

¹⁵ Vid: James Q. Whitman, Gabrielle S. Friedman, The European Transformation of Harassment Law, Columbia Journal of European Law, L. 241 2002-2003, 246 (navodi se npr. 14 oblika „moralnog zlostavljanja“).

Pošto se o mnogim navedenim oblicima ponašanja (mobing, diskriminacija, seksualno uznemiravanje) dosta pisalo, mi ćemo se ovde osvrnuti na neke njihove aspekte ili specifičnosti na koje bi trebalo skrenuti pažnju.

Često se npr. ne razlikuju maltretiranje (bullying) i zlostavljanje (mobbing) na radu.¹⁶ Pojam „mobinga“ je inače najpre uočen na osnovu „bulinga“ – maltretiranja među decom u školama i u životinjskom svetu.¹⁷

„*Bullying*“ je, uslovno rečeno, manje težak oblik nasilja na radu. Predstavlja uvredljivo ponašanje – kinjenje, koje se spontano javlja u radnim organizacijama, između pojedinaca. Usmeren je ka slabijim osobama i uglavnom se vrši da bi se stekla nadmoć nad njima. „*Mobbing*“ se smatra štetnijom pojavom od „bulinga“, zato što se sprovodi sistematski, na kompleksniji i suptilniji način, indirektnije i traje duže. Takođe, mobing se vrši od strane većeg broja lica, ima za posledicu intenzivniji stepen ugrožavanja dostojanstva i zdravlja pojedinca, često se završava napuštanjem posla, a nekad i samoubistvima. Nije retkost da je usmeren prema odgovornim, savesnim (npr. uzbunjivačima) i sposobnijim radnicima.¹⁸

Termin mobing se u mnogim zemljama prihvata bez prevođenja (npr. u švedskoj, nemačkoj i italijanskoj stručnoj literaturi), a na našem jeziku nemamo još uvek opšteprihvaćen izraz (Zakon koristi izraz „zlostavljanje na radu“, a u praksi se često govori o „mobingu“).¹⁹

Definicija mobinga ima mnogo i nećemo ih ovde citirati u većem broju, pošto se o tome već dosta pisalo. Primera radi, prema Evropskom rečniku industrijskih odnosa, mobing na radu karakteriše sistematsko psihološko zlostavljanje ili ponižavanje osobe od strane drugog pojedinca ili grupe, sa ciljem da se naruši njegova ili njena

¹⁶ Npr. vid: *Bullying at Work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, 1.

¹⁷ Prvi ga je zapazio švedski psiholog nemačkog porekla Hans Lejman (Leymann). Pre nego što je Lejman uočio mobing u radnoj sredini, terminom mobing označavalo se ponašanje nekih vrsta životinja koje se udružuju protiv jednog svog člana, napadaju ga i isteruju iz zajednice, terajući ga ponekad i u smrt (Tonrad Lorenz). Lejman je svoje ideje prvi put izložio 1995. godine, na Sedmom evropskom kongresu organizacionih i psihologa na radu (Goyr, Mađarska). Vid: Dieter Zapf, Heinz Leymann, *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, Izdanje 1996, 196.; S. Jašarević, *Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1-2/2008, str. 543-544.

¹⁸ O razlici ove dve pojave videti više: C. Bultena, R. B. Whatcott, *Bushwhacked at Work: Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work*, Proceedings of ASBBS; 2008, Vol. 15, No. 1, Internet: <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf/>, 653. i 661; *Workplace violence and harassment: A European Picture*, 20. Na str. 21 se mogu videti i najpoznatije definicije mobinga (Brodsky, Leyman...).

¹⁹ Videti: *Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu*, Sl. glasnik RS, br. 36/2010; S. Jašarević, *Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1-2/2008, str. 545.

reputacija, ugled, ljudsko dostojanstvo, interitegritet, sa konačnim ciljem da se žrtva navede da napusti posao.²⁰ Prema našem Zakonu o sprečavanju zlostavljanja na radu (čl. 6): „Zlostavljanje, u smislu ovog zakona, jeste svako aktivno ili pasivno ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a koje za cilj ima ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, zdravlja, položaja zaposlenog i koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu raskine radni odnos ili otkáže ugovor o radu ili drugi ugovor.“²¹

Mobing se često meša sa sličnim oblicima ponašanja i drugim oblicima ugrožavanja zaposlenih. Porede ga sa diskriminacijom i uznemiravanjem povezanim sa diskriminacijom. Kao njegova specifičnost ističe se da je to „nespecifičan vid uznemiravanja“, koji se za razliku od diskriminacije, obično ne zasniva na nekom od diskriminacionih osnova, vrši se na drugačiji način (predstavlja agresivniji vid ponašanja), sa drugačijim ciljevima (diskreditovanje ili dobrovoljni otkaz).²²

Diskriminaciju na radu obično ne prati nasilje, već suptilniji oblici ponašanja i ugrožavanja prava zaposlenih, ali je moguće da se ona vrši i na nasilan način ili u kombinaciji sa oblicima nasilja ili pritisaka. Takva diskriminacije veoma je česta prema ženama, pripadnicima LGBT populacije, na rasnoj osnovi.²³ Zato se danas prema mnogim međunarodnim dokumentima u diskriminaciju svrstavaju i uznemiravanje i seksualno uznemiravanje (npr. u aktima EU, MOR).²⁴ Inače, u odnosu na „klasičnu diskriminaciju“ na radu, ovi oblici ponašanja češće podrazumevaju upotrebu nasilja, pritisaka ili zlostavljanja, naročito „seksualno uznemiravanje.“

²⁰ Vid: Mobbing, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing> (2007), kao i: Violence at work, World of Work, ILO, Geneva, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_630276.pdf i S. Jašarević, Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2008, br. 1-2, 543-548.

²¹ Zakon o sprečavanju zlostavljanja na radu.

²² Vid: K. Hartig and J. Frosch, Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard, (konferencija: Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations), Queensland Working Women’s service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane 12-14 July, 2006; S. Jašarević, Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, br. 1-2/2008, str. 546.

²³ Vid: J. Pillinger, 5-6.

²⁴ Diskriminacija se može definisati kao neopravdan (neobjektivan i neumesan) i nepravedan nejednak tretman pojedinaca ili grupa u društvu, što ih dovodi u neravnopravan i nepovoljniji položaj u odnosu na druge. Vid: S. Jašarević, Zaštita od diskriminacije na radu, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2012, 59.

Seksualno uznemiravanje predstavlja jedan od najzastupljenijih oblika zlostavljanja u radnoj sredini. Primarno se odnosi na žene. Pojam seksualnog uznemiravanja je novijeg datuma. Dugo se smatralo da nije u pitanju posebna pojava, već samo specifičan vid uznemiravanja, odnosno diskriminacije – zasnovan na polu. Kako su se produbljivala saznanja o ovoj temi (o žrtvama, počiniocima, posedicama, ciljevima), tako je postepeno sazrevala svest da se radi o socijalnom fenomenu koji treba posebno tretirati.

Kao i kod mobinga i diskriminacije, postoje brojne definicije ove pojave. Komitet eksperata za primenu konvencija i preporuka MOR, u svom generalnom izveštaju o Konvenciji br. 111 iz 2003. godine, navodi da je seksualno uznemiravanje: „Svaka uvreda ili neprikladna primedba, šala, insinucija ili komentar o oblačenju osobe, o fizičkom izgledu, starosti, porodičnoj situaciji, itd; snishodljiv ili pokroviteljski odnos sa seksualnim implikacijama kojim se podriva dostojanstvo, svaki nedobrodošao poziv ili zahtev, direktan ili prećutan, koji prate ili ne prate pretnje, svaki lascivan pogled ili drugi gest povezan sa seksualnošću, i drugi nepotreban fizički kontakt, kao što je dodirivanje, milovanje, štipanje ili napad.“²⁵

Svetska zdravstvena organizacija razlikuje „seksualno uznemiravanje“ i „seksualno nasilje“. *Seksualno nasilje* SZO definiše kao: „upotrebu sile, prisiljavanje ili fizičku intimizaciju od strane jedne osobe da bi prisilila drugu osobu na seksualne aktivnosti protiv njene volje, bez obzira da li je taj čin završen“.²⁶

Seksualno uznemiravanje je naročito rasprostranjeno u delatnostima u kojima dominiraju muškarci, zanimanjima u kojima se obavljaju grubi poslovi i gde je radna snaga manje obrazovana. Tri osnovna tipa seksualnog uznemiravanja su: 1) rodno uznemiravanje (*gender harassment*), 2) neželjena seksualna pažnja (*unwanted sexual attention*), 3) seksualna prinuda (*sexual coercion*).²⁷

²⁵ Vid: Equality at work: Tackling the challenges, International Labour Conference, ILO, 2007, Geneva, str. 13; Guidelines on Sexual Harassment – Prevention at the Workplace, Minister of Manpower and Transmigration – Indonesia & International Labour Organization, Indonesia, 2011, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf, 5; S. Jašarević: Seksualno uznemiravanje i zdrava radna sredina, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2013, br. 2, 1.

²⁶ Vid: Posebni protokol Ministarstva zdravlja Republike Srbije za zaštitu i postupanje sa ženama koje su izložene nasilju, Ministarstvo Zdravlja RS, Beograd, 2011, 7.

²⁷ Vid: S. Welsh, Gender and Sexual Harassment, Annual Review of Sociology, 1999, 170. Takođe, kao noviji oblik seksualnog uznemiravanja javlja se i seksualno ucenjivanje (quid pro quo seksualno uznemiravanje).

Pošto smo naveli i ukratko objasnili osnovne oblike nasilja i uznemiravanja na radu,²⁸ treba reći nešto i o efektima, mestu vršenja i drugim aspektima ovog problema.

Nasilje i uznemiravanje na radu imaju niz negativnih *efekata*. Neki su jasno vidljivi, a neki manje. Kao prvo, trpi sam radnik (narušavanje fizičkog zdravlja, mentalnog zdravlja, bolesti, povrede na radu). Zatim, negativne posledice ima preduzeće ili organizacija u kojoj se radi (štetan uticaj na radnu atmosferu, opadanje radnog učinka, produktivnosti, motivacije, međusobni konflikti zaposlenih). Uočljivi su i negativni efekti po radnikovu porodicu, kao i celo društvo.²⁹ Istorijsko iskustvo pokazuje da društvo u kojem se tolerišu oblici nasilja na radu ne može biti demokratsko, napredno i efikasno.

Do nedavno je osnovno *mesto vršenja* nasilja na radu bilo fizičko mesto rada – preduzeće (ustanova, gradilište). Danas je, usled razvoja moderne tehnologije, mesto vršenja nasilja na radu prošireno. Nasilje i uznemiravanje mogu biti izvršeni i preko Interneta („on-line“ nasilje), i taj oblik nasilja je u velikom porastu. Takođe, nasilje se može dešavati na socijalnim događajima u vezi sa radom, konferencijama, kursevima, obuci, sastancima, u domu klijenata ili tamo gde se rad odvija izvan radnog mesta i uključuje kontakt sa javnošću. Takođe, moguće je i nasilje na putovanjima u vezi sa obavljanjem posla, dolaskom ili odlaskom sa rada.

Počinioci nasilja na radu mogu takođe biti mnogobrojni: poslodavac, drugi zaposleni, treća lica (klijenti, kupci, pacijenti, korisnici usluga, učenici i roditelji učenika, pripadnici javnosti ili lica koja vrše usluge).³⁰

Prema MOR, *problematične delatnosti i karakteristični vidovi nasilja* na radu su: 1) nasilje u vezi sa prinudnim radom i trgovinom ljudima (tzv. trafikingom),³¹ 2) nasilje prema radnicima migrantima, 3) nasilje nad ženama, 4) nasilje na rasnoj osno-

²⁸ Kako ne bismo stalno ponavljali „nasilje i uznemiravanje“, dalje ćemo uglavnom samo skraćeno koristiti „nasilje“ (osim kada se govori direktno o uznemiravanju), pri čemu se podrazumevaju oba pojma.

²⁹ Vid: Workplace violence and harassment: A European Picture, 75-84.

³⁰ Nasilje na radu od strane trećih lica je u porastu, pa su doneti i posebni dokumenti o tome. Vid: European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to the work, EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS 16 July 2010, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf; Guidelines on prevention of third-party violence and harassment at work signed by central governments social partners, (19 December 2018), 2018, <https://www.epsu.org/article/guidelines-prevention-third-party-violence-and-harassment-work-signed-central-governments>

³¹ Trafiking je pojam nastao od engleske reči 'trafficking' i podrazumeva nezakonitu „trgovinu ljudima“ radi njihovog korišćenja u svrhu prinudnog rada, eksploatacije, seksualnog ropstva ili seksualne eksploatacije.

vi, 5) nasilje u neformalnom sektoru ekonomije, novim i skrivenim formama rada, 6) nasilje u vezi sa novim oblicima organizacije rada, 7) nasilje od strane trećih lica (klijenata, korisnika usluga, kupaca), 8) nasilje na putu na posao, 9) nasilje u oblasti transporta, 10) nasilje u porodici i radu kod kuće, 11) nasilje u uslužnom sektoru, 12) nasilje u zdravstvu, 13) nasilje u radno intenzivnim industrijama.³²

Jedan od najzastupljenijih i društveno najopasnijih vidova nasilja na radu, prema MOR, je nasilje prema ženama (tzv. rodno nasilje). Ono se često zanemaruje, te je zbog toga ova organizacija u svojoj najnovijoj konvencije i preporuci (koje smo ranije pomenuli), naglasila borbu protiv ovog vida nasilja. Sve veću pažnju rodnom nasilju na radu poklanjaju i druge međunarodne organizacije (UN, SE, EU).

Utvrđeno je da je nasilje na radu povezano sa lošim i nedemokratskim uslovima rada, odnosno, da poboljšanje uslova rada i dostojanstva zaposlenih doprinosi smanjivanju nasilja.

Najzastupljeniji načini *borbe* protiv nasilja na radu su: 1) borba putem sindikata, 2) donošenjem propisa, 3) borba na mestu rada (u okviru zaštite zdravlja i bezbednosti na radu).³³

Sindikati ulažu veliki trud i energiju u borbi protiv nasilja na radu i svakako predstavljaju najveće „zaštitnike radnika“ u tom pogledu. Zaštita od nasilja na radu vrši se najčešće putem zaključivanja posebnih sporazuma ili kolektivnih ugovora (kao i istraživanja, kampanja). Tim aktima se predviđa poseban postupak zaštite zaposlenih od nasilja i uznemiravanja na radu. Brojni su primeri takvih sporazuma na lokalnom i nacionalnom nivou. Godine 2007. na nivou Evropske unije između reprezentativnih organizacija zaposlenih i poslodavaca zaključen je *Okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu*.³⁴

Neke od mera sindikalne borbe protiv nasilja su i kampanje za podizanje svesti, informisanje o štetnosti nasilja na radu, organizovanje tribina, utvrđivanje procedure za prijavljivanje nasilja, posebnih mehanizama za rešavanje sporova (uz pomoć miritelja ili medijatora), te uvođenje posebnih „savetnika“ na mestu rada za borbu protiv nasilja.³⁵

Negde se borba protiv nasilja vodi unutar politike zaštite bezbednosti i zdravlje na radu. Da bi se sprečilo i umanjilo nasilje na radu vrši se sprovođenjem

³² O specifičnostima nasilja u navedenim aktivnostima i delatnostima vid: J. Pillinger, 18, 41-78.

³³ J. Pillinger, X.

³⁴ Framework agreement on harassment and violence at work, 2007, Brussels, <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZZFETek/view>

³⁵ Vid: Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies, 49.

aktivnosti kao što su: 1) posebna obuka predstavnika zaposlenih za zaštitu i zdravlje na radu, 2) formiraju se specijalni komiteti za zdravlje i bezbednost koji će se baviti ovom problematikom, 3) donose se programi na mestu rada koji se bave problemom nasilja kao bezbednosno-zdravstvenim pitanjem.³⁶

Jedan od vidova borbe protiv nasilja na radu je i zaštita putem donošenja specijalne legislative. Tom regulativom se uvodi pravni okvir za zaštitu od nasilja na radu. Predviđaju se obaveze na strani poslodavaca i vlasti u vezi sa time. Najrasprostranjeniji u ovom pogledu su propisi o seksualnom uznemiravanju, diskriminaciji i uznemiravanju.³⁷ Npr. prema podacima „UN Women“, iz 2014. godine, 125 zemalja usvojilo je propise o zaštiti od seksualnog uznemiravanja na radu.³⁸

3) MEĐUNARODNI PRAVNI STANDARDI O ZAŠTITI OD NASILJA NA RADU

Specijalni akti u međunarodnom pravu na temu nasilja na radu su relativno retki. U poslednje vreme dolazi do većeg interesovanja za ovu problematiku, naročito kada je u pitanju „psihičko“ nasilje na radu. Najznačajnije pravne standarde o suzbijanju nasilja i uznemiravanja na radu donela je MOR, nešto regulative imaju i Evropska unija (EU) i Savet Evrope (SE). Ujedinjene nacije uglavnom se nisu bavile ovim pitanjem, ali se pojedini dokumenti ove organizacije mogu iskoristiti pravni kao okvir za zaštitu od uznemiravanja,³⁹ odnosno donošenje nacionalne regulative.⁴⁰

³⁶ U tom smislu u: J. Pillinger, X i 3, navode se specifični sindikalni programi u Argenini, Južnoj Africi, Filipinima i Švedskoj.

³⁷ Vid: J. Pillinger, X i 3.

³⁸ Vid: UN Women. (2015), *Progress of the World's Women. Transforming Economies, Realizing Rights*: <http://progress.unwomen.org/en/2015> – citirano prema: J. Pillinger, 38.

³⁹ Vid: P. Jovanović, *Radno pravo*, Pravni fakultet u Novom Sadu, 2018, 268.

⁴⁰ Opšta deklaracija o pravima čoveka UN (1948) u čl. 1 garantuje slobodu, jednakost i dostojanstvo čoveka; u čl. 2 – jednakost, čl. 23 – pravo na pravične i zadovoljavajuće uslove rada. Pakt o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima, iz 1966. godine, garantuje pravo na pravične i pristojne (dostojanstvene) uslove rada (Preambula, čl. 13). Pakt o građanskim i političkim pravima, iz 1966, garantuje ljudsko dostojanstvo (Preambula, čl. 10), zaštitu od prinudnog i obaveznog rada (čl. 8) (oba pomenuta pakta ratifikovana su kod nas u Dodatku sl. lista SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 7/1971). Tu su i posebni dokumenti koji garantuju jednakost (Konvencija o eliminaciji svih formi rasne diskriminacije – 1965 (ratifikovana u Sl. listu SFRJ, br. 31/1967), Konvencija o eliminaciji svih oblika diskriminacije žena iz 1979. godine (ratifikovana u Dodatku sl. lista SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 11/1987); dokumenti koji regulišu zabranu trgovine ljudima (Konvencija protiv transnacionalnog organizovanog kriminala iz 2000. godine i protokoli uz Konvenciju (Sl. list SRJ – Međunarodni ugovori, br. 6/2001).

Kao što smo naveli, *Međunarodna organizacija rada* uređuje pitanje nasilja na radu u svojim najnovijim dokumentima: Konvenciji br. 190 o eliminisanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada (od juna 2019), i istoimenoj Preporuci br 206. Problem „nasilja“ pominje se i u Stogodišnjoj deklaraciji MOR o budućnosti rada – iz 2019. godine.⁴¹ Značajna za ovu oblast je i Konvencija MOR br. 111 o zabrani diskriminacije u zaposlenju i zanimanju, iz 1958. godine.⁴² MOR je usvojila i dva kodeksa: Kodeks prakse o nasilju na radu u uslužnom sektoru i mere za borbu protiv ovog fenomena, iz 2003. i Kodeks prakse o bezbednosti i zdravlju u poljoprivredi, iz 2010. godine, koji uključuje i mere protiv seksualnog uznemiravanja.⁴³ Borbu protiv nasilja na radu indirektno omogućavaju još neki dokumenti MOR, koji uređuju druge oblasti.⁴⁴

Osvrnucemo se kratko na nove standarde MOR. Prema ovogodišnjoj *Stogodišnjoj deklaraciji MOR o budućnosti rada* – ova organizacija „zalaže se za rad oslobođen od nasilja i uznemiravanja“ (preambula), kao i za iskorenjivanje prinudnog rada i obezbeđivanje „pristojnog rada“ (pristojnih uslova rada), uz adekvatnu zaštitu za sve radnike (uključujući bezbednost na radu).⁴⁵

Konvencija br. 190 i Preporuka 206 posvećene su u potpunosti eliminisanju nasilja i uznemiravanju u svetu rada. U Konvenciji se, između ostalog, govori o negativnosti ovog ponašanja, korelaciji sa radnom kulturom – koja podrazumeva međusobni respekt i dostojanstvo (preambula). Definiše se nasilje i uznemiravanje na radu, kao i rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje. Prema čl. 1 Konvencije: „U svrhu ove konvencije: „(a) izraz „*nasilje i uznemiravanje*” u svetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi, ili pretnji, bilo da se radi o jedinstvenoj ili pojavi koja se ponavlja, a koja ima za cilj, rezultira ili može izazvati fizičku, psihološku, seksualnu ili ekonomsku štetu i uključuje rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje.“⁴⁶

Konvencijom se utvrđuje da se zaštita od nasilja mora odnositi na sve radnike i ostale osobe u svetu rada, u svim sektorima, i to na mestima rada, kao i na mestima za odmor i ishranu radnika, putu na rad, radničkom smeštaju, (čl. 2 i 3). Naglašava se neophodnost prevencije nasilja i unapređivanja fundamentalnih principa i prava na radu, kao i prava žena i ranjivih grupa radnika (čl. 5).

⁴¹ ILO Centenary Declaration for the Future of Work (2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf

⁴² Konvencija je ratifikovana i kod nas: Dodatak sl. lista SFRJ, br. 3/1961.

⁴³ Ovi kodeksi su neobavezujući. Vid: J. Pillinger, 4.

⁴⁴ Vid: J. Pillinger, 3.

⁴⁵ Vid: deo drugi, alineja 13 Deklaracije i deo treći, B, al. četvrta.

⁴⁶ Prema istom članu, „termin rodno zasnovano nasilje i uznemiravanje znači nasilje i uznemiravanje usmereno prema osobama zbog njihovog pola ili roda, ili neproporcionalan tretman osoba određenog pola ili roda i uključuje i seksualno uznemiravanje.“

Utvrđuju se i detaljni mehanizmi za prevenciju, identifikovanje i borbu protiv nasilja (čl. 7-9), obuku za suzbijanje nasilja (čl. 9), kao i mere, mehanizmi i sredstva na nivou države za borbu protiv nasilja na radu (žalbene i istražne procedure, mirno rešavanje sporova na radnom mestu, sudska zaštita, zaštita od odmazde i osвете, zaštita privatnosti žrtve, zaštita uzbunjivača, pravna, socijalna, medicinska i administrativna podrška žrtvama, sankcije prema izvršiocima (čl. 10); mere za podizanje svesti (konsultacije, kampanje, obuka, integrisanje u nacionalnu politiku – čl. 11).

Preporukom (koja je neobavezujući akt), se sve što je propisano u Konvenciji dodatno razrađuje. Između ostalog, naglašava se uloga kolektivnog pregovaranja kao sredstva prevencije i borbe protiv nasilja, potreba vođenja adekvatne statistike (tač. 4), značaj odgovarajuće politike zaštite zdravlja i bezbednosti na radu u borbi protiv nasilja (tač. 5). Takođe, precizira se pravni pristup u regulisanju zabrane nasilja (prevencija, regulisanje prava, informisanja, zaštite privatnosti – tač. 7), ukazuje na „faktore rizika“ koji predstavljaju pogodno tlo za podsticanje nasilja na radu (diskriminacija, loši uslovi rada, organizacija rada, prisustvo trećih lica na radu – tač. 8), navode osetljivi sektori (čl. 9),⁴⁷ ranjive kategorije (žene, migranti, radnici u neformalnoj ekonomiji – tač. 10-11), preciziraju moguća sredstva zaštite žrtava (npr. pravo na naupuštanje posla uz naknadu, vraćanje na rad, naknada štete – tač. 14). Razrađeni su i zaštitni mehanizmi (sudski i drugi – tač. 16), podrška žrtvama (tač. 18). Posebna pažnja posvećuje se borbi protiv „domaćeg nasilja“ i u tom smislu podrška žrtvama na radu (tolerisanje odsustvovanja, fleksibilni režim rada, zaštita od otkaza u određenom periodu, podizanje svesti o toj vrsti nasilja – tač. 18). Definišu se i mere i sankcije prema počiniocima (od savetovanja, kasnije reintegracije u rad – tač. 19), uloga inspekcije rada i državnih službenika (tač. 20). Uređuje se i „vođenje“ zainteresovanih subjekata, obuka i podizanje svesti (kampanje, donošenje model kodeksa, uputstava, programa, unošenje u nastavne programe, sačinjavanje materijala za novinare – tač. 23).

Evropska unija je najviše pažnje posvetila uznemiravanju i seksualnom uznemiravanju na radu.⁴⁸ Odredbe o poštovanju dostojanstva i jednakosti, kojima se generalno pokriva ova problematika, ugrađene su u oba konstitutivna akta ove organizacije: Sporazum o Evropskoj uniji,⁴⁹ iz 2010. godine i Sporazum o funk-

⁴⁷ Ranije smo ih naveli, npr. rad noću, u izolaciji, u zdravstvu, turizmu, kućni rad, rad u transportu, obrazovanju.

⁴⁸ O izvorima prava EU u ovoj oblasti videti detaljnije: Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, An ETUC interpretation guide, European Trade Union Confederation, Brussels, 2019, 20.

⁴⁹ Videti npr. čl. 2, 3. Sporazuma.

cionisanju Evropske unije,⁵⁰ iz 2010.⁵¹ Okvire za poštovanje dostojanstva (na radu) i jednakosti postavlja i Povelja o fundamentalnim pravima u Evropskoj uniji – iz 2000.⁵² Prema čl. 31 Povelje (Fer i pravedni uslovi rada): „Svaki radnik ima pravo na uslove rada kojima se uvažava njegovo ili njeno zdravlje, bezbednost i dostojanstvo“. Iz toga se izvodi opšte pravo na zaštitu od nasilja na radu.⁵³

Ova problematika uređuje se i u okviru zabrane diskriminacije, koju detaljno regulišu antidiskriminacione direktive (uputstva) EU i to: Direktiva 2000/78/EZ o ustanovljavanju opštih uslova za jednak tretman u zaposlenju i zanimanju, iz 2000. godine;⁵⁴ Direktiva 2000/43/EZ o rasnoj jednakosti, iz 2000. godine;⁵⁵ Direktiva 2002/73/EC2002 iz 2002 godine, o izmenama Direktive 76/207 o primeni principa jednakog tretmana muškaraca i žena u pogledu pristupa zaposlenju, stručne obuke i unapređenja i uslova rada,⁵⁶ i Direktiva 2006/54/EZ o primeni principa jednakih mogućnosti i jednakom tretmanu muškaraca i žena u oblasti zaposlenja i zanimanja, iz 2006. godine.⁵⁷ Značajna za ovu oblast je i Okvirna direktiva br. 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu, iz 1989, iz koje se izvodi zaštita od zlostavljanja na radu.⁵⁸ Direktiva predviđa obavezu poslodavaca da se staraju o zdravlju i bezbednosti „u svakom aspektu koji se odnosi na rad“.

⁵⁰ Videti čl. 8, 10, 153, 157 ovog sporazuma. Vid: S. Jašarević, Zaštita jednakosti zaposlenih u pravu Evropske unije, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2010, br. 3, 257-273.

⁵¹ Navedeni sporazumi objavljeni su u: Official Journal of the European Communities (dalje: OJ), C 83, od 30. marta 2010.

⁵² Povelja je, kao pravno obavezujući dokument EU ponovo objavljena u istom službenom listu u kojem su objavljeni i Sporazumi Unije.

⁵³ Pored ovoga, prvim delom Povelje štiti se dostojanstvo (čl. 4 predviđa se zabrana torture, nehumanog i degradirajućeg tretmana i kažnjavanja; čl. 5 – zabrana prinudnog rada), delom III – Jednakost (čl. 21 predviđa se zabrana diskriminacije, čl. 23 – „Jednakost između muškaraca i žena“). Značajan je i deo IV Povelje – Solidarnost (koji sadrži gore citirani čl. 31).

⁵⁴ OJ, L 303, 02/12/2000. Direktivom se propisuje „princip jednakog tretmana“ (čl. 2) i zabranjuje diskriminacija i uznemiravanje na osnovu religije, verovanja, invalidnosti, godina starosti ili seksualne orijentacije u pogledu zapošljavanja i profesije, a članom 3 propisuje da se ova zabrana odnosi na sve aspekte organizovanog rada i zapošljavanja (u privatnom i javnom sektoru).

⁵⁵ Objavljena u: OJ L 180, 19/07/2000. Direktiva u čl. 2 zabranjuje diskriminaciju i uznemiravanje po rasnoj ili etničkoj osnovi, a članom 3 propisuje da se ova zabrana odnosi na sve aspekte organizovanog rada i zapošljavanja (u privatnom i javnom sektoru).

⁵⁶ OJ, br. L 269/15, 5. 10. 2002. U Direktivi se u zakonodavstvo EU prvi put se uvodi pojam „seksualnog uznemiravanja“ na radu (čl. 2, tač. 3).

⁵⁷ Direktiva je objavljena u OJ, br. 204/23, 05/7/2006. Napomena: ovde smo naveli samo najnovije – aktuelne direktive EU iz ove oblasti, inače, one su počele da se donose još osamdesetih godina prošlog veka.

⁵⁸ OJ L 183, 29/06/1989, p. 1-8.

Za suzbijanje nasilja i uznemiravanja na radu u EU naročito je značajan pomenuti – *Evropski okvirni sporazum o uznemiravanju i nasilju na radu* (2007).⁵⁹ Prema uvodnom delu ovog dokumenta: „Uzajamno poštovanje tuđeg dostojanstva na svim nivoima unutar radnog okruženja jedna je od temeljnih karakteristika uspešnih organizacija. Zbog toga su uznemiravanje i nasilje na poslu neprihvatljivi.“ Navode se i oblici nasilja na radu: „Razni oblici uznemiravanja i nasilja mogu uticati na radno mesto. Oni mogu biti: fizički, psihološki i/ili polne prirode; incidenti koji se dogode jednom ili su deo sistematskog ponašanja; između kolega, između nadređenih i podređenih ili od strane trećih strana, npr. klijenata, kupaca, pacijenata, učenika itd; u rasponu od manjih slučajeva nepoštovanja sve do ozbiljnijih postupaka, uključujući krivična dela koja zahtevaju intervenciju javnih vlasti.“⁶⁰

Okvirnim sporazumom EU se definiše zabranjeno ponašanje. *Uznemiravanje* postoji: „kada se jedan ili više zaposlenih ili direktora učestalo i namerno zlostavljaju, preti im se i/ili se ponižavaju u uslovima vezanim za posao. *Nasilje* postoji kada se jedan ili više zaposlenih napadne u uslovima vezanim za posao.“

Poseban deo Okvirnog sporazuma posvećuje se sprečavanju i borbi protiv nasilja (podizanje svesti, obuka, uređenje aktom poslodavca, postupak prijavljivanja i istraživanja slučaja, pomoć – iznutra i spolja, podrška žrtvama, kažnjavanje počinitelaca – disciplinske mere i mogućnost otkaza).

Uz pomenute akte EU, treba pomenuti i Sud pravde EU. Ovo telo ima korisnu ulogu u zaštiti od uznemiravanja i zlostavljanja na radu u praksi. Sud je doneo veći broj odluka u ovoj oblasti, mada se još uvek ne može reći da je sudska praksa u ovom domenu postala dovoljno definisana, kako bi se uočila neka značajnija pravila i stavovi.⁶¹

Zaštita od nasilja na radu u okviru *Saveta Evrope* obuhvaćena je mahom indirektno. Prvo, na bazi odredaba Evropske konvencije za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda, iz 1950. godine (Zabrana mučenja, Zabrana ropstva i prinudnog rada, Zabrana diskriminacije).⁶² Drugi značajan dokument SE predstavlja revidira-

⁵⁹ Videti detaljnije: *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, An ETUC interpretation guide*.

⁶⁰ Uvod dokumenta.

⁶¹ Vid: *Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, An ETUC interpretation guide*, 22.

⁶² Relevantni za suzbijanje nasilja na radu su članovi 3. „Zabrana mučenja“ (Niko ne sme biti podvrgnut mučenju, ili nečovečnom ili ponižavajućem postupanju ili kažnjavanju.“), čl. 4 (Zabrana ropstva i prinudnog rada), čl. 14 (Zabrana diskriminacije). Uz Konvenciju je 2000. godine prihvaćen Protokol br. 12 o diskriminaciji. Konvencija je kod nas ratifikovana u: Sl. glasniku SCG, Međunarodni ugovori br 9/2003, 5/2005, 7/2005. i Sl. glasniku RS, Međunarodni ugovori, br. 12/2010.

na Evropske socijalna povelja od 1961. godine (dopunjena 1996).⁶³ Čl. 3 Povelje predviđa „Pravo na bezbedne i zdrave uslove rada“ (što uključuje i zaštitu od nasilja). Značajan je i čl. 26 – kojim se utvrđuje „Pravo na dostojanstvo na poslu“. Ovaj član se bavi primarno seksualnim uznemiravanjem (ne pominje uznemiravanje uopšte). Prema toj odredbi: „Kako bi se osiguralo delotvorno uživanje prava svih radnika na zaštitu njihovog dostojanstva na poslu, strane ugovornice preuzimaju obavezu da, u konsultacijama sa organizacijama poslodavaca i radnika: 1) unaprede svest, informisanost i da sprečavaju seksualno zlostavljanje na radnom mestu ili u vezi sa poslom i da preduzmu sve odgovarajuće mere kako bi zaštitile radnike od takvog ponašanja; 2) unaprede svest, informisanost i da sprečavaju takvo ponašanje koje je za osudu ili je izrazito negativno i ofanzivno protiv pojedinog radnika na radnom mestu ili u vezi sa poslom, kao i da preduzmu sve mere da zaštite radnike od takvog ponašanja.“ Takođe, zabrana seksualnog uznemiravanja u okviru regulative SE obezbeđuje se na osnovu zaštite od diskriminacije (čl. 14), koju garantuje Evropska konvencija za zaštitu ljudskih prava i osnovnih sloboda. Zaštita se pruža i na osnovu čl. 8 iste konvencije (poštovanje privatnog i porodičnog života) i pomenutog čl. 3 (zabrana nečovečnog i ponižavajućeg postupanja).⁶⁴

Za zaštitu nasilja prema ženama u okviru SE veoma je značajna tzv. Istanbulska konvencija (*Konvencija o sprečavanju i borbi protiv nasilja nad ženama i nasilja u porodici* – iz 2011. godine).⁶⁵ Ovaj dokument postavlja celovite, inovativne i efikasne okvire za borbu protiv ove vrste nasilja. Zabranjuje se nasilje nad ženama kako u javnom, tako i privatnom sektoru, što znači da važi i za sve poslodavce.⁶⁶ Konvencijom su obuhvaćeni oblici ponašanja koji mogu predstavljati uznemiravanje i nasilje na radu (psihičko nasilje, proganjanje, fizičko nasilje, seksualno nasilje, seksualno uznemiravanje).⁶⁷

⁶³ Revidirana Evropska socijalna povelja ratifikovana je kod nas 2009. godine. Sl. glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 42/2009.

⁶⁴ Vid: Priručnik o evropskom antidiskriminacijskom pravu, Agencija Evropske unije za temeljna prava, 2010, Vijeće Europe, 2010, Luksemburg, 34.

⁶⁵ Srbija ju Konvenciju ratifikovala 2013. godine (Službeni glasnik RS – Međunarodni ugovori, br. 012/2013). Pored ove konvencije, za ovu oblast značajne su i Konvencija SE o borbi protiv trgovine ljudima (ETS br.197, 2005) i Konvencija SE o zaštiti dece od seksualnog iskorišćavanja i seksualnog zlostavljanja (ETS br.201, 2007).

⁶⁶ Videti čl. 4, st. 1 Konvencije.

⁶⁷ Videti npr. članove 33 (Psihičko nasilje), čl. 34 (Proganjanje), čl. 35 (Fizičko nasilje), čl. 36 (Seksualno nasilje), čl. 40 (Seksualno uznemiravanje).

4) ZAKLJUČAK

Na osnovu uvida u uporednu i međunarodnu praksu stiče se utisak da je nasilje na radu (uključujući i uznemiravanje), još uvek nedovoljno uređena i zastavljena pojava. Kada se radi o međunarodnim pravnim standardima, može se uočiti da nije sistematično uređeno – osim kada je u pitanju Međunarodna organizacija rada. I sama MOR je tek ove godine postavila jasne, precizne i potpune okvire za borbu protiv nasilja u vezi sa radom, u najnovijoj Konvenciji br. 190 i Preporuci br. 206. Ovi dokumenti trebalo bi da postave temelje za sistematično uređenje borbe protiv nasilja na radu u zemljama članicama, pa i Srbiji. Slično bi trebalo da postupe i Evropska unija i Savet Evrope – budući da je i u njihovoj regulativi pitanje nasilja na radu i uznemiravanja uređeno fragmentarno (nema opšteg, potpunog i celovitog dokumenta o ovoj problematici). Kao ozbiljan i narastajući društveni problem nasilje na radu to zaslužuje.

LITERATURA I IZVORI⁶⁸

- World report on violence and health*, World Health Organisation, 2002, https://www.who.int/violence_injury_prevention/violence/world_report/en/abstract_en.pdf
- Pillinger, Jane, *Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*, International Labour Organization, Geneva, 2017.
- Workplace violence and harassment: A European Picture*, EU-OSHA, 2011, <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/violence-harassment-TERO09010ENC/view>
- Violence and harassment in European workplaces: Causes, impacts and policies*, Eurofound, 2015, Dublin, https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_comparative_analytical_report/field_ef_documents/ef1473en.pdf
- Whitman, James Q. & Friedman, Gabrielle S. *The European Transformation of Harassment Law*, Columbia Journal of European Law, L. 241 2002-2003, 241.
- Dieter Zapf, Heinz Leymann, *Mobbing and Victimization at Work*, European Journal of Work and Organizational Psychology, 1996, 196.
- Prohibiting violence in the world of work*, Industrial Global Union, <http://www.industrial-union.org/prohibiting-violence-and-harassment-in-the-world-of-work> (3. 9. 2019)
- Brkić, Miroslava, *Za 10 godina u porodičnom nasilju u Srbiji stradalo 350 žena*, Blic, 09.12.2018. <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/za-10-godina-u-porodicnom-nasilju-u-srbiji-stradalo-350-zena/86cjl7>
- Ove godine ubijeno 14 žena*, Autonomni ženski centar 13. 07. 2019, Informativni portal: Ekspres, <https://www.ekspres.net/brejkjng/hronika/autonomni-zenski-centar-ove-godine-ubijeno-14-zena>
- Bullying at Work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002.

⁶⁸ Odrednice se navode prema redosledu izlaganja u tekstu.

- Bultena, C, Whatcott, R. B, *Bushwhacked at Work: Comparative Analysis of Mobbing and Bullying at Work*, Proceedings of ASBBS; 2008, Vol. 15, No. 1, <http://asbbs.org/files/2008/PDF/B/Bultena.pdf/>,
- Mobbing*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing> (2007)
- Violence at work*, World of Work, ILO, Geneva, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_630276.pdf
- Jašarević, Senad, *Mobing u praksi i dokumentima EU i Srbije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2008, br. 1-2, 543
- Hartig K. & Frosch, J, *Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent and Unseen' Occupational Hazard*, (konferencija: Our Work...Our Lives: National Conference on Women and Industrial Relations), Queensland Working Women's service and Griffith Business School Griffith University, Brisbane 12-14 July, 2006.
- S. Jašarević: *Zaštita od diskriminacije na radu*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2012, 59.
- Equality at work: Tackling the challenges*, International Labour Conference, ILO, 2007, Geneva.
- Guidelines on Sexual Harassment – Prevention at the Workplace*, Minister of Manpower and Transmigration – Indonesia & International Labour Organization, Indonesia, 2011, <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-jakarta/documents/publication/wcms_171329.pdf>
- S. Jašarević: *Seksualno uznemiravanje i zdrava radna sredina*, Radno i socijalno pravo, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Udruženje za radno pravo i socijalno osiguranje Srbije, Beograd, 2013, br. 2, str. 1.
- Posebni protokol Ministarstva zdravlja Republike Srbije za zaštitu i postupanje sa ženama koje su izložene nasilju, Ministarstvo Zdravlja RS, Beograd, 2011.
- European social dialogue: Multi-sectoral guidelines to tackle third-party violence and harassment related to the work*, EPSU, UNI Europa, ETUCE, HOSPEEM, CEMR, EFEE, EuroCommerce, CoESS 16 July 2010, https://www.epsu.org/sites/default/files/article/files/Final_Multi_sectoral_guidelines_-_20_07_10.pdf
- Guidelines on prevention of third-party violence and harassment at work signed by central governments social partners, (19 December 2018)* On 17 December 2018, <https://www.epsu.org/article/guidelines-prevention-third-party-violence-and-harassment-work-signed-central-governments>
- Framework agreement on harassment and violence at work*, 2007, Brussels, <https://drive.google.com/file/d/0B9RTV08-rjErYURTckhMZzFETek/view>
- Jovanović, Predrag, Radno pravo, Pravni fakultet u Novom Sadu, 2018,
- S. Jašarević, *Zaštita jednakosti zaposlenih u pravu Evropske unije*, Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu, Novi Sad, 2010, br. 3, 257
- ILO Centenary Declaration for the Future of Work* (2019), https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711674.pdf
- Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work*, An ETUC interpretation guide, European Trade Union Confederation, Brussels.
- Priručnik o europskom antidiskriminacijskom pravu*, Agencija Evropske unije za temeljna prava, 2010, Vijeće Europe, 2010, Luksemburg.
- Senad R. Jašarević, Ph.D., Full Professor*

*University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs*

*Darko M. Božičić, Assistant
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
d.bozicic@pf.uns.ac.rs*

Protection from Violence and Harassment at Work in International Legal Standards

***Abstract:** New circumstances in the world have led to an increase in social violence and violence at work. Combating against various forms of workplace violence in recent years has been the focus of many countries. This year the International Labor Organization (ILO) has issued special documents on this (Convention 190 and Recommendation 206). These are the first international standards that integrally address the problem of work-related violence. In addition to presenting international regulations on violence and harassment at work, the paper deals with the forms, characteristics and specificities of violence at work.*

***Keywords:** labour, employment relationship, violence, harassment, international regulation.*

Datum prijema rada: 15.10.2019.