

ПРАВО НА РАД У ТЕОРИЈИ И У ПРАКСИ

Сажетак: Право на рад је тековина борбе радничке класе и у свим модерним законодавствима је подигнуто на ниво уставног права сваког човека. Теоретски, сваки човек има једнаку правну позицију код остваривања свог уставног права на рад, али је држава та која омогућава остваривање датог права у пракси, преко своје законодавне активности (запошљавања). Међутим, управо забрињавајуће стање у пракси остваривања права на рад, указује на то да је неки од инструмената који треба да омогуће практично остваривање овог начела, заказао. Дакле, потребно је прецизније одредити садржину самог права на рад, те учинити ефикаснијим механизам који постоји да би се то право могло остварити у пракси. Како је рад повезан са готово свим сферама живота савременог човека, у првом реду са образовањем, економском егзистенцијом човека, те личним развојем и напретком појединаца, али и читавог друштва, неопходна је коренита ревизија постојећег друштвено – политичког стања у држави и друштву.

Кључне речи: право на рад, слобода рада, запосленост

Уводне напомене

Људски рад и право човека на рад, као услов човековог живота, представља веома широко постављену категорију, који је као такав предмет више научних дисциплина. Ту у првом реду спада социологија, економија, филозофија, право али и биологија, медицина и др. Бавећи се феноменом рада, поједини аутори су се упуштали и у његово дефинисање. Тако, може се говорити о економским, социолошким, филозофским, биолошким и другим дефиницијама рада. Економисти рад дефинишу као економску, односно производну делатност, док социолози рад посматрају као друштвени однос и специфину друштвену појаву. За филозофе рад је основно збивање човековог живота које је трајне природе и стално влада човековим биће, а за биологе рад је трошење човекових психофизичких потенцијала итд.¹). Са аспекта права, право на рад, такође може бити одређено на различите начине. Као прво, оно је предмет међународног права и као такво је зајамчено Универзалом декларацијом о

* sanja@pravni-fakultet.info

¹ Живко Кулић, *Радно право*; Нови Сад, 2008, стр. 11-12.

људским правима из 1948., члан 23. На националном новоу, оно се третира у оквиру уставног права, као зајамчено уставно право сваког човека и грађанина.

У Уставу Републике Србије, право на рад се посебно наводи и јемчи у складу са законом.² У истом члану Устава, штити се и право на слободан избор рада, те достојанство личности на раду, безбедни и здрави услови рада и сл. Радно право, као дисциплина чији је централни предмет истраживања радноправни однос и правни положај учесника тог односа, термин рада најчешће користи за означавање радног односа, а ређе се њиме означава и рад који се не може сматрати радним односом.³ Све напред речено се односи на одређивање права на рад у теорији, његово дефинисање и утврђивање услова за његово остваривање у пракси, односно његову материјализацију. Практично, право на рад се остварује кроз примену радноправних прописа и запошљавање. Међутим, томе претходи право на образовање, те стварање повољног амбијента на тржишту рада, преко уређивања правног система државе који омогућава подједнако остваривање установљеног права на рад у пракси.

Дакле, право на рад, чак и ако се посматра само са аспекта права, представља веома сложено право, са сложеном правном природом и веома широким садржајем. Самим тим, да би се дато право могло остварити у пракси, читав правни систем, почев од устава, преко прописа о образовању, радноправних прописа, прописа који уређују привредни систем земље и сл., мора деловати у правцу који омогућава материјализацију права на рад. Може се са сигурношћу рећи да сваки елемент правног система не може функционисати правилно сам, него у заједничком деловању са свима осталима. Ако закаже функција само једног од њих у пракси, доводе се у питање и сви остали, а тиме и остваривање права које се датим системом штити.

Услови реализације права на рад кроз историју

Према већ поменутој Универзалној декларацији о људским правима из 1948. г., сва људска бића се рађају слободна и једнака у достојанству и правима⁴. Између осталих која су наведена, ту спада и право на рад. Међутим, људској цивилизацији је требало неколико хиљада година да би право на рад и остала људска права, добила свој универзални карактер и била бар декларативно призната на једном међународном нивоу. И 68 година после, државе се и на националном и на наднационалном нивоу, сусрећу са потешкоћама у реализацији и материјализацији установљених људских права.

Као правна категорија, право на рад је старо више од једног века, а као морално још и знатно више. Саму идеју о праву на рад уобличио је социјал – утописти 40-тих година XIX века. Оцем ове идеје сматра се Шарл Фурије који је до ње дошао полазећи од анализе положаја производних радника погођених

² Члан 60. Устава Републике Србија („Службени гласник РС“ бр. 98/2006)

³ Живко Кулић, *op. cit.* стр. 12.

⁴ Члан 1. Универзалне декларације о људским правима, усвојене и проглашене резолуцијом Генералне скупштине Уједињених нација 217 (III) 10. децембра 1948. године.

последикама буржоаско – грађанских револуција.⁵ Од те првобитне идеје, било је неопходно да се стекну одговарајући друштвено – политички услови, као и економске могућности, да би се право на рад могло реализовати у пракси. У историјском смислу, право на рад је производ друштвеног развоја, али и резултат борбе радничке класе.⁶ Управо, након усвајања и проглашења поменуте резолуције УН, почиње период инкорпорације и прокламовања права на рад као уставног права у државама, чланицама Уједињених нација. Међутим, зајамчено право није исто што и реализовано право, те се овде увек поставља питање економских могућности државе у којој се право на рад треба реализовати.

У САД-у, неколико држава чланица је 1932. године законом регулисало положај радника, како би се спречиле злоупотребе и дискриминације различитих врста. Као централна права, везана за право на рад, установљена су права на удруживање радника (синдикат), право на безбедност на раду, право на правичну зараду, право на побољшање услова рада, право на штрајк и сл.⁷

На нашим просторима, право на рад није било инкорпорисано у први Устав Друге Југославије који је усвојен крајем јануара 1946. године, јер се стало на становиште да тадашња, слабо развијена привреда и још притом у великој мери разорена Другим светским ратом, није пружала ни минималне претпоставке за реализацију права на рад.⁸ Било је потребно неколико година да се остваре минимални економски услови да би се право на рад инкорпорирало прво у Устав, односно у Уставни закон усвојен 1953. године, а затим да би право на рад било конкретизовано, у погледу садржине и услова за остваривање, преузето је у Закон о радним односима из 1957. године.⁹ Почев од тада, кроз све уставне промене у оквиру Социјалистичке Федеративне Републике Југославије, преко Савезне Републике Југославије, Државне заједнице Србије и Црне Горе, те најзад Републике Србије, право на рад не изостаје као за све једнако и једно од основних права и битних гаранција економске и социјалне сигурности сваког за рад способног и вољног грађанина.

Појам и битни елементи права на рад

Неки домаћи аутори сматрају да право на рад извире из саме човекове природе, односно његовог бића, јер да би опстао, човек мора својим радом да

⁵ Душан Паравина, *Право на рад и његово значење у савременим условима*; „Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства“, Будвански правнички дани, Београд, 1998, стр. 130.

⁶ Сава Арсенов, *Право на рад и тржиште радне снаге у теорији и пракси*; „Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства“, Будвански правнички дани, Београд, 1998, стр. 159.

⁷ Jentz A. G., Miller L. R., Cross B. F., *West Business Law*; Fifth edition, West publishing company, 1993, стр. 853.

⁸ Душан Паравина, *op. cit.* стр. 134.

⁹ Ibid, стр. 134-135.

обезбеди неопходне материјалне и духовне услове за живот.¹⁰ Такође, право на рад у себи садржи, поред права слободе рада (слободе избора занимања) и право једнакости шанси и поступања у запошљавању и на раду, који су међусобно тесно повезани, а заједнички подразумевају и право на достојанство рада, насупрот дискриминацији и принудном раду.¹¹ Као правна категорија, право на рад се на националном нивоу најчешће конституише уставом, а конкретизује, обезбеђује и штити законима и радноправним општим актима.¹² Дакле, о праву на рад као правној категорији се може говорити са аспекта уставног права и са аспекта радног права.

Уставноправно одређивање појма права на рад је шире постављено од радноправног и, према Уставу Републике Србије оно садржи слободан избор рада, односно слободан избор занимања, затим, право на доступност радног места свима, под једнаким условима, право на достојанство личности на раду, безбедне и здраве услове рада, потребну заштиту на раду, ограничено радно време, право на дневни и недељни одмор, плаћени годишњи одмор, правичну накнаду за рад и правну заштиту за случај престанка радног односа, те најзад, заштиту на раду од свих облика дискриминације, а посебно заштиту одређених категорија грађана – жена, омладине и инвалида.

Као радноправна категорија, право на рад подразумева једнако право зајмченог сталног запослења од стране државе сваком за рад способном грађанину на слободно изабраном или прихваћеном послу према његовим физичким и стручним способностима, са обавезама и правима којима је радни однос основ и услов.¹³ Радни однос, са друге стране, јесте централни део предмета радног права и у њему свој основ налазе различите интересне структуре и он представља надградњу међусобних односа људи на раду и у вези са радом. Радни однос је специфична врста правног односа поводом рада.¹⁴

Из претходно наведеног, могу се утврдити битни елементи права на рад, а то су:

- 1) једнако право зајмченог сталног запослења сваком за рад способном грађанину на слободно изабраном или прихваћеном послу које му је једино или главно занимање;
- 2) запослење на радном месту које одговара физичким и стручним способностима лица у питању;
- 3) запослење којим се реализује право на рад јесте једини или главни избор материјалних средстава запосленог, а често и чланова његове породице и
- 4) дужност државе да предузима одговарајуће мере за реализацију и очување права на рад¹⁵

¹⁰ Владета Станковић, *Проблеми запошљавања*; „Актуелна питања југословенског судског, радног и управног законодавства“, Будвански правнички дани, Београд, 1998, стр. 146.

¹¹ Бранко А. Лубарда, *Социјална права и достојанство на раду*; Правни живот, Београд, 2013, стр. 414-415.

¹² Душан Паравина, *op. cit.* стр. 136-137.

¹³ *Ibid.*, стр. 137.

¹⁴ Зоран Радловић, *Радно право*; Београд, 2015, стр. 26.

¹⁵ Душан Паравина, *op. cit.* стр. 138.

У битне елементе права на рад, могу се уврстити и право на материјално обезбеђење у случају губитка посла, као и сва права која прате право на рад и саставни су део радноправног односа, као што су право на зараду, право на дневни и недељни одмор, право на плаћени годишњи одмор и др.

Ако се са терена теоретског одређивања појма и битних елемената права на рад, пређе на анализу практичне реализације права на рад, намеће се закључак да је зајамчено људско право на рад у савременим условима привредног развоја, до те мере угрожено, да се може рећи да његова реализација у великом броју случајева изостаје или у неким битним елементима или у потпуности (преко принудног рада, дискриминације, мобинга, ускраћивања утврђених одмора, те ускраћивањем основних права радника из радноправног односа). Томе сведоче и извештај Покрајинског омбудсмана за 2015. годину, као и извештај Заштитника грађана за исту годину. У Извештају Покрајинског Омбудсмана за 2015. годину, на пример, подаци су показали да су права везана за рад данас једна од најугроженији. Према истраживањима и затеченом стању на терену, запослени у Србији данас раде у нехуманим условима, често прековремено, без права на дневни, недељни и годишњи одмор, а да им се ретко исплаћује накнада за прековремени рад. Уочена је и пракса да пре ступања на рад, послодавци приморавају запослене да потпишу „бланко отказе“ и сл. Такође, забрињавајуће је и то да су права посебне категорије радника посебно угрожена, нпр. отежано је запошљавање младих жена, труднице и породиље бивају отпуштене упркос законској гаранцији породиљског одсуства и сл.¹⁶.

У прилог свему овоме иде и судска пракса у овој проблематици. Тако је, на пример, приликом анализе судских одлука у вези кршења права код утврђеног прековременог рада и коришћења плаћеног годишњег односа, утврђено је да се послодавци често оглушују о ова права запослених, које запослени морају остваривати путем суда¹⁷.

Право на рад и запосленост

Материјализација уставом загарантованог права на рад се у пракси постиже кроз запошљавање, али се са истим не може поистоветити, јер и остваривање права на рад не може ићи преко економских могућности државе. Дакле, осим уставне и радноправне регулативе, држава има обавезу да читав свој правни систем устроји тако да би крајњи резултат био повећање запошљавања у складу са законом, а самим тим и остваривање права на рад.

Напред је напоменуто да се право на рад путем запошљавања остварује преко радног односа, као специфичне врсте правног односа поводом рада. Уп-

¹⁶ Види више Годишњи извештај за 2015. годину Заштитника грађана на <http://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji> и Годишњи извештај Покрајинског заштитника грађана на <http://www.ombudsmanapv.org/riv/index.php/dokumenti/godisnji-izvestaj.html>.

¹⁷ Пресуда Апелационог суда у Крагујевцу бр. Гж I 127/10 од 9. фебруара 2010. године, и Пресуда Апелационог суда у Београду бр. Гж I 2448/2014 од 8. августа 2014. године. Преузето из правне базе програмског пакета Propis soft-a, <http://propissoft.propissoft.rs/>

раво у одређивању радног односа, као специфичне врсте односа лежи и потреба регулације тог односа путем закона и других општих аката државе, односно утврђивање бар минимума права и обавеза страна у датом односу. Специфичност проистиче из, углавном уговорне природе радног односа, где се са једне стране налази послодавац, а са друге запослени. Како су запослени далеко слабија економска страна у датом односу, а и материјално зависнија, јер је углавном рад из радног односа главно занимање и често једини приход запосленог и чланова његове породице, без државне регулативе, положај радника би био веома лош и право на рад би било немогуће остварити. Изузетак од уговорне правне природе радног односа јесу заснивање радног односа и запошљавање државних службеника решењем о премештају на основу интерног конкурса, односно решењем о пријему у радни однос на основу јавног конкурса, те према Закону о основама система образовања и васпитања, где се радни однос може успоставити и споразумом о преузимању. Међутим, различитост аката о заснивању радног односа не утиче на карактер радног односа, јер сви ти акти припадају реду појединачних правних аката.¹⁸

Запосленост није искључиво питање воље само одређених субјеката. Она не зависи ни само од воље оног ко тражи запослење, ни од воље онога ко запошљава. Воља је потребна, али није довољна. Јер запосленост је зависно променљива макро категорија на чији обим и кретање утичу независно променљиве величине.¹⁹

Који ће од тих фактора и променљивих величина при запошљавању бити одлучујуће у одређеним ситуацијама зависи, не само од општег степена развоја производних снага друштва уопште, већ и од карактера односа производње дате привреде, његове организационе структуре, од метода организационе повезаности привреде, од материјалне структуре привреде, као и од многих других појава друштвеног и материјалног карактера.²⁰ Претходне констатације потврђују већ наведено да ни остваривање права на рад, као зајамченог уставног права, не може ићи преко економских могућности државе, те је запошљавање, као материјализација права на рад, ужа категорија и остварује се у складу са укупном политиком запошљавања коју држава има обавезу да утврди. Такође, садржај те политике је условљен укупним стањем у друштвено-политичком и економском систему државе, која путем свог правног система треба и има обавезу да побољша положај запослених. Веома важну улогу у томе имају органи који су надлежни за послове запошљавања. У Србији те послове обавља Национална служба за запошљавање. Делокруг послова Националне службе за запошљавање је утврђен законом и обухвата послове запошљавања, осигурања за случај незапослености, остваривања права из осигурања за случај незапослености и других права у складу са законом и вођењем евиденција у области запошљавања. Поред ових послова, Национална служба за запошљавање обавља и стручно – организационе, управне, економско - финан-

¹⁸ Зоран Ивошевић, *Радно право*; Београд, 2009, стр. 58.

¹⁹ Владета Станковић, *op. cit.* стр. 149.

²⁰ *Ibid*, стр. 150.

сијске и друге опште послове у области запошљавања и осигурања за случај незапослености²¹. Напред је речено да право на рад, као уставноправна категорија у себи садржи и право на образовање. Када би се ово пренело на терен практичног остваривања права на рад, право на образовање би се могло донекле повезати и са саветодавном функцијом Националне службе за запошљавање, односно њеним доприносом у утврђивању политике образовања кадрова за којима постоји потреба на тржишту рада, те популаризацији тих образовних профила.

Уколико се посматра тренутна ситуација на тржишту рада у Србији, намеће се закључак да не постоји уређен систем нити устројена јасна политика запошљавања. Са заосталим проблемима из прошлости, презапослености у јавном сектору, и новим проблемима са приватизованим великим привредним друштвима (Застава из Крагујевца, Смедеревска железара и др.), држава се суочава са веома хаотичним стањем у области запошљавања, а самим тим и са остваривањем уставом и међународним актима зајамченог права на рад.

Неадекватним остваривањем и заштитом права на рад, не угрожавају се само права оних који су запослени, већ често и права чланова њихове породице, у првом реду деце запослених. Последице тога не иду само ка материјалној угрожености права деце, већ се угрожавају њихова права на здраво детињство проведено у једној здравој породици у којој родитељи имају право на дневни и недељни одмор, право на плаћени годишњи одмор, право на зараду, а самим тим и право на време које ће проводити у васпитавању своје деце. Дакле, не може се очекивати побољшање укупног стања у држави и у друштву, уколико не постоји јасна политика, како у запошљавању, тако и у остваривању свих зајамчених уставних права. Друштво у коме деца расту без својих родитеља, уз нецензуриране и неадекватно контролисане телевизијске и интернет садржаје, и у којем родитељи, због свог лошег положаја у радноправном односу немају ни времена ни довољно материјалних средстава да се баве својом децом и васпитавају их у духу моралних вредности као тековине вишевековног развоја људске цивилизације, не може очекивати напредак.

Закључак

Дакле, да закључимо, право на рад је тековина борбе радничке класе и у свим модерним законодавствима је подигнуто на ниво уставног права сваког човека. Теоретски, сваки човек има једнаку правну позицију код остваривања свог уставног права на рад, али је држава та која омогућава остваривање датог права у пракси, преко своје законодавне активности (запошљавања). Међутим, управо забрињавајуће стање у пракси остваривања права на рад, указује на то да је неки од инструмената који треба да омогуће практично остваривање овог начела, заказао. Дакле, потребно је прецизније одредити садржину самог права

²¹ Члан 8 Закона о запошљавању и осигурању за случај незапослености. (*Службени гласник РС* бр. 36/2009, 88/2010 и 38/2015).

на рад, те учинити ефикаснијим механизам који постоји да би се то право могло остварити у пракси. Како је рад повезан са готово свим сферама живота савременог човека, у првом реду са образовањем, економском егзистенцијом човека, те личним развојем и напретком појединаца, али и читавог друштва, неопходна је коренита ревизија постојећег друштвено – политичког стања у држави и друштву.

Људски рад и право човека на рад, као услов човековог живота, представља веома широко постављену категорију, који је као такав предмет више научних дисциплина. Ту у првом реду спада социологија, економија, филозофија, право али и биологија, медицина и др. Бавећи се феноменом рада, поједини аутори су се упуштали и у његово дефинисање.

Са аспекта права, право на рад, такође може бити одређено на различите начине. Као прво, оно је предмет међународног права и као такво је зајамчено Универзалном декларацијом о људским правима из 1948., члан 23. На националном новоу, оно се третира у оквиру уставног права, као зајамчено уставно право сваког човека и грађанина.

Међутим, људској цивилизацији је требало неколико хиљада година да би право на рад и остала људска права, добила свој универзални карактер и била бар декларативно призната на једном међународном нивоу. И 68 година после, државе се и на националном и на наднационалном нивоу, сусрећу са потешкоћама у реализацији и материјализацији установљених људских права.

Као радноправна категорија, право на рад подразумева једнако право зајамченог сталног запослења од стране државе сваком за рад способном грађанину на слободно изабраном или прихваћеном послу према његовим физичким и стручним способностима, са обавезама и правима којима је радни однос основ и услов. Радни однос, са друге стране, јесте централни део предмета радног права и у њему свој основ налазе различите интересне структуре и он представља надградњу међусобних односа људи на раду и у вези са радом. Радни однос је специфична врста правног односа поводом рада.

Материјализација уставом загарантованог права на рад се у пракси постиже кроз запошљавање, али се са истим не може поистоветити, јер се и остваривање права на рад не може ићи преко економских могућности државе. Дакле, осим уставне и радноправне регулативе, држава има обавезу да читав свој правни систем устроји тако да би крајњи резултат био повећање запошљавања у складу са законом, а самим тим и остваривање права на рад.

Литература:

1. Arsenov, Sava (1998). *Pravo na rad i tržište radne snage u teoriji i praksi*; „Aktuelna pitanja jugoslovneskog sudskog, radnog i upravnog zakonodavstva“, Budvanski pravnički dani, Beograd.
2. Despotović, Danijela, Đuričić, Jelena (2015). *Zasnivanje radnog odnosa*; „Prilagođavanje pravne regulative aktuelnim trendovima u regionu“, Pravnički dani prof. dr Slavko Carić, Novi Sad.

3. Ivošević, Zoran (2009). *Radno pravo*; Beograd.
4. Jentz A. G., Miller L. R., Cross B. F. (1993). *West Business Law*; Fifth edition, West publishing company.
5. Kulić, Živko (2008). *Radno pravo*; Novi Sad.
6. Lubarda, A. Branko (2013). *Socijalna prava i dostojanstvo na radu*; Pravni život, Beograd.
7. Paravina, Dušan (1998). *Pravo na rad i njegovo značenje u savremenim uslovima*; „Aktuelna pitanja jugosloveskog sudskog, radnog i upravnog zakonodavstva“, Budvanski pravnički dani, Beograd.
8. Radulović, Zoran (2015). *Radno pravo*; Beograd.
9. Stanković, Vladeta (1998). *Problemi zapošljavanja*; „Aktuelna pitanja jugosloveskog sudskog, radnog i upravnog zakonodavstva“, Budvanski pravnički dani, Beograd.
10. Zakon o radu. *Službeni glasnik RS* br. 24 (2005), 61 (2005), 54 (2009), 32 (2013) i 75 (2014).
11. Zakona o zapošljavanju i osiguranju za slučaj nezaposlenosti. *Službeni glasnik RS* br. 36 (2009), 88 (2010) i 38 (2015).
12. Ustav Republike Srbije, *Službeni glasnik RS*. br. 98 (2006).
13. <http://www.ombudsman.rs/index.php/izvestaji/godisnji-izvestaji>
14. <http://www.ombudsmanapv.org/riv/index.php/dokumenti/godisnji-izvestaj.html>.
15. Presuda Apelacionog suda u Kragujevcu br. Gž I 127/10 od 9. februara 2010. godine. - Preuzeto iz pravne baze programskog paketa Propis soft-a, <http://propissoft.propissoft.rs/>
16. Presuda Apelacionog suda u Beogradu br. Gž1 2448/2014 od 8. avgusta 2014. godine. - Preuzeto iz pravne baze programskog paketa Propis soft-a, <http://propissoft.propissoft.rs/>

THE RIGHT TO LABOR IN THEORY AND IN PRACTICE

Summary: The right to labor is a legacy of struggle of the working class and in all modern legislation is raised to the level of a constitutional right of every man. Theoretically, every person has the same legal position in exercising his constitutional right to work, but it is the state that allows the realization of the given rights in practice, through its legislative activities (employment). However, situation in practice is worrying, the right to work, indicates that some of the instruments that should enable the practical realization of this principle, failed. Therefore, it is necessary to accurately determine the content of the right to labor and make it more efficient mechanism that exists so that this right can be realized in practice. As the labor is associated with almost all spheres of life of modern man, first of all to education, economic existence of man and the personal development and advancement of individuals, but also the whole society is necessary for a substantial revision of the current socio-political situation in the country and society.

Key words: the right to labor, freedom of labor, employment