

*Др Сенад Р. Јасаревић, редовни професор
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs*

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

ЗАШТИТА ОД НАСИЉА И УЗНЕМИРАВАЊА НА РАДУ У МЕЂУНАРОДНИМ ПРАВНИМ СТАНДАРДИМА*

Сажетак: *Нове околности у свету довеле су до пораста насиља у друштву и насиља на раду. Борба против различитих облика насиља на раду последњих година је у фокусу многих земаља, а ове године Међународна организација рада (МОП) донела је специјалне документе о њој. То су први међународни акти који се интегрално баве проблемом насиља у области рада. Уз приказ међународне регулативе, у раду се говори о облицима, карактеристикама и специфичностима насиља на раду.*

Кључне речи: *рад, радни односи, насиље, узнемиравање, међународна регулатива.*

1) УВОД

Иако би са цивилизацијским развојем друштва и људских права у свету било логично да се насиље у друштву смањује, оно је у порасту у свим областима живота. Тако је и у домену рада, који представља једну од најсложенијих и најконфликтнијих социјалних активности.

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

Према извештају Светске здравствене организације (СЗО), сваке године 1,6 милиона људи изгуби живот услед насиља.¹ На овај проблем често се уопште или неадекватно реагује јер се занемарују последице насиља или се оно толерише. Уз сваку особу која умре услед последица насиља, многи више има повређених или лица која трпе разнолике, физичке, сексуалне, репродуктивне или менталне здравствене проблеме. Ту су и проблеми на нивоу друштва. Насиље изазива милионске трошкове, због потребе лечења, правне заштите жртава и умањења продуктивности.²

Један од разлога зашто се насиље недовољно озбиљно третира је и то што поред видљивог (очигледног насиља), постоји и мање видљиви облици насиља. Они обухватају широк спектар поступака, који превазилазе физичке радње (ментално – психолошко насиље).³

У домену рада насиље и узнемиравање је у порасту у последње две деценије и представља нарастајући проблем.⁴ Разлози за то су бројни и разликују се од друштва до друштва, а могли би се сврстати у „традиционалне“ и „актуелне узроке насиља“. У традиционалне спадају: одсуство толеранције, низак културни ниво, толерисање експлоатације, „патријархални“ поглед на свет и улогу појединаца и полова,⁵ традиционално неповољнији третман „рањивих“ група, класна и друга раслојеност, расна, национална и друга нетрпељивост. Актуелни узроци насиља су: глобална економска криза, сиромаштво радне популације, масовно губљење послова, опадање радних стандарда, социјална несигурност, смањење друштвене солидарности, конфликти у друштву.

Међу нарочито осетљивим групама, које су масовно изложене насиљу налазе се жене.⁶ Генерално, насиљу над женама – тзв. родном насиљу, се

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, уводни део.

² Ibidem.

³ World report on violence and health, 3.

⁴ Вид: Jane Pillinger, Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work, International Labour Organization 2017, Geneva, XII и 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 У том смислу нпр. Истамбулска конвенција (Конвенција Савета Европе о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици – 2011), у чл. 42, ст. 1, предвиђа: „Стране се обавезују да предузму неопходне законодавне или друге мере и обезбеде да се у кривичним поступцима, покренутим на основу сваког дела насиља обухваћеног Конвенцијом, култура, обичаји, религија, традиција или такозвана „част“ не сматрају оправдањем за таква дела. Ту посебно спадају тврдње да је жртва прекршила културне, верске, друштвене или традиционалне норме или обичаје прикладног понашања...“

⁶ Према подацима Глобалне индустријске уније, више од 800 милиона жена искусило је неку форму насиља или злостављања, почев од физичких напада или неког вида вербал-

поклања недовољна пажња. Оно често остаје скривено од очију јавности. Жене нерадо говоре о томе и не пријављују насиље јер је то скопчано са разним непријатностима.

Нарастајући проблем насиља у друштву и у области рада уочиле су и међународне организације. Међународна организација рада (МОП), најзначајнија организација у свету за питање рада, донела је ове године специјалне документе о томе – *Конвенцију бр. 190 о елиминисању насиља и узнемиравања у свету рада* (од јуна 2019), и *Препоруку бр. 206 о елиминисању насиља и узнемиравања у свету рада (2019)*.⁷ Конвенција и препорука представљају прве глобалне акте који се интегрално баве насиљем у области рада.⁸

2) ПОЈАМ И ОБЛИЦИ НАСИЛНОГ ПОНАШАЊА У ОБЛАСТИ РАДА

Светска здравствена организација сматра да је један од основних разлога зашто се насиље масовно игнорише недостатак јасне дефиниције овог проблема и одређења шта представља прихватљиво понашање (односно шта представља повреду). Уз то постоји и утицај културно прихватљивих образаца и константно потцењивање овог проблема, услед неадекватних социјалних норми и образаца.⁹

У Извештају о насиљу и здрављу Светске здравствене организације, из 2002. године, насиље се дефинише као: „Намерна употреба физичке силе или моћи, у виду угрожавања или као стварна радња, против себе, друге особе или према групи или заједници, која резултира или постоји велика вероватноћа да доведе до повреде, смрти, психолошког оштећења, неразвијености или ускраћивања.”¹⁰ Обухвата интерперсонално насиље, као и само-

ног злостављања, малтретирања или застрашивања. Prohibiting violence in the world of work, Industrial Global Union, <http://www.industriall-union.org/prohibiting-violence-and-harassment-in-the-world-of-work> (3. 9. 2019). У Србији је очигледан пораст насиља над женама. Тридесет жена је убијено 2018. године, а у првој половини 2019. године – 14 жена. Вид: За 10 година у породичном насиљу у Србији страдало 350 жена, Мирослава Бркић, Блиц, 09.12.2018. <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/za-10-godina-u-porodicnom-nasilju-u-srbiji-stradalo-350-zena/86cju17> и: Ове године убијено 14 жена, Аутономни женски центар 13. 07. 2019, Информативни портал: Експрес, <https://www.ekspres.net/brejkng/hronika/autonomni-zenski-centar-ove-godine-ubijeno-14-zena>

⁷ Конвенција није ратификована у Србији. Препорука такође није прихваћена (иначе представља необавезујући акт).

⁸ Вид: 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 Вид: World report on violence and health, 3.

¹⁰ Ibidem.

убилачко понашање и оружане сукобе. Насиље може бити индивидуално (интерперсонално), групно или колективно. Укључује широк спектар поступака, који превазилазе физичке радње, укључујући претње и застрашивање.¹¹

Када се ради о области рада, може се рећи да је наведена дефиниција само приказала „врх леденог брега“. Наиме, облици насиља у вези са радом су знатно разноврснији него што би се може закључити на основу дефиниције СЗО.¹² Сматрамо да ни у литератури, законодавству, ни пракси облици насиља на раду нису довољно разјашњени, те се зато и занемарују или прикривају (од стране послодавца – да не би били изложени неадекватној примени законских прописа; од стране државе – да би заједница одавала бољу слику социјалних односа).

Насиље на раду, и уопште, може бити: *физичко, сексуално, психолошко и економско* или комбиновано. Облици насилног понашања на раду крећу се од блажих видова (психичког) узнемиравања, до тешког телесног насиља и кривичних дела и често се преплићу. У међународним и упоредним правним стандардима најчешће се срећу три основна облика насилног понашања на раду: 1) насиље (*violence*), 2) узнемиравање (*harassment*) и 3) сексуално узнемиравање (*sexual harassment*).

Иако се енглеска реч – „*harassment*“, по правилу преводи као „узнемиравање“, што може да звучи као релативно безазлено понашање, ради се неретко о много тежем и разноврснијем облику насиља на раду. Наиме, у пракси овај вид насилног понашања може да подразумева малтретирање – тзв. булинг (енгл. *bullying*), злостављање – тзв. мобинг (*mobbing*), дискриминацију (*discrimination*), као и кињење (*whine*), шиканирање,¹³ претње (*threats*), застрашивање (*intimidation*).¹⁴ Ипак, када се преводје међународни документи о овом облику понашања (*harassment*), по правилу се користи само термин

¹¹ Ibidem.

¹² Тако нпр. према поменутој студији OSHA (Workplace violence and harassment: A European Picture, 16): „Насиље је генерички појам који обухвата све врсте злоупотреба. Већина дефиниција облика насиља на послу укључује убиства, нападе, претње, мобинг и малтретирање; и физичко и психичко насиље усмерено на запослене споља или унутар радног места.“ Видети и на стр. 25 студије (дефиниција насиља на раду).

¹³ „Шиканирање“ представља израз који се за овај облик понашања доста користио у судској пракси код нас, веома сличан „мобингу“ или континуираном „булингу“. При томе, треба имати у виду да мобинг може постојати и онда кад нема шиканозног вршења послодавчевих овлашћења или других случајева злоупотребе његових права. Шире о разликовању ових појмова код: Љубинка Ковачевић, „Појам злостављања на раду у законодавству и судској пракси Републике Србије“, Казнена реакција у Србији. VI део, (ур. Ђорђе Игњатовић), Правни факултет Универзитета у Београду, Београд, 2016, стр. 214-242.

¹⁴ О овим појмовима вид: 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.

– узнемиравање, те ћемо га и ми овде употребљавати као генусни појам за све наведене облике понашања.¹⁵

Пошто се о многим наведеним облицима понашања (мобинг, дискриминација, сексуално узнемиравање) доста писало, ми ћемо се овде осврнути на неке њихове аспекте или специфичности на које би требало скренути пажњу.

Често се нпр. не разликују малтретирање (bullying) и злостављање (mobbing) на раду.¹⁶ Појам „мобинга“ је иначе најпре уочен на основу „булингa“ – малтретирања међу децом у школама и у животињском свету.¹⁷

„Bullying“ је, условно речено, мање тежак облик насиља на раду. Представља увредљиво понашање – кињење, које се спонтано јавља у радним организацијама, између појединаца. Усмерен је ка слабијим особама и углавном се врши да би се стекла надмоћ над њима. „Mobbing“ се сматра штетнијом појавом од „булингa“, зато што се спроводи систематски, на комплекснији и суптилнији начин, индиректније и траје дуже. Такође, мобинг се врши од стране већег броја лица, има за последицу интензивнији степен угрожавања достојанства и здравља појединца, често се завршава напуштањем посла, а некад и самоубиствима. Није реткост да је усмерен према одговорним, савесним (нпр. узбуњивачима) и способнијим радницима.¹⁸

Термин мобинг се у многим земљама прихвата без превођења (нпр. у шведској, немачкој и италијанској стручној литератури), а на нашем језику немамо још увек општеприхваћен израз (Закон користи израз „злостављање на раду“, а у пракси се често говори о „мобингу“).¹⁹

¹⁵ Вид: James Q. Whitman, Gabrielle S. Friedman, The European Transformation of Harassment Law, Columbia Journal of European Law, L. 241 2002-2003, 246 (наводи се нпр. 14 облика „моралног злостављања“).

¹⁶ Нпр. вид: Bullying at Work, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002, 1.

¹⁷ Први га је запазио шведски психолог немачког порекла Ханс Лејман (Leymann). Пре него што је Лејман уочио мобинг у радној средини, термином мобинг означавало се понашање неких врста животиња које се удружују против једног свог члана, нападају га и истерују из заједнице, терајући га понекад и у смрт (Tonrad Lorenz). Лејман је своје идеје први пут изложио 1995. године, на Седмом европском конгресу организационих и психолога на раду (Goyn, Мађарска). Вид: Dieter Zapf, Heinz Leymann, Mobbing and Victimization at Work, European Journal of Work and Organizational Psychology, Издање 1996, 196.; С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008, стр. 543-544.

¹⁸ О разлици ове две појаве видети више: С. 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. и 661; Workplace violence and harassment: A European Picture, 20. На стр. 21 се могу видети и најпознатије дефиниције мобинга (Brodsky, Leyman...).

¹⁹ Видети: Закон о спречавању злостављања на раду, Сл. гласник РС, бр. 36/2010; С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008, стр. 545.

Дефиниција мобинга има много и нећемо их овде цитирати у већем броју, пошто се о томе већ доста писало. Примера ради, према Европском речнику индустријских односа, мобинг на раду карактерише систематско психолошко злостављање или понижавање особе од стране другог појединца или групе, са циљем да се наруши његова или њена репутација, углед, људско достојанство, интеритегритет, са коначним циљем да се жртва наведе да напусти посао.²⁰ Према нашем Закону о спречавању злостављања на раду (чл. 6): „Злостављање, у смислу овог закона, јесте свако активно или пасивно понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.“²¹

Мобинг се често меша са сличним облицима понашања и другим облицима угрожавања запослених. Пореде га са дискриминацијом и узнемиравањем повезаним са дискриминацијом. Као његова специфичност истиче се да је то „неспецифичан вид узнемиравања“, који се за разлику од дискриминације, обично не заснива на неком од дискриминационих основа, врши се на другачији начин (представља агресивнији вид понашања), са другачијим циљевима (дискредитовање или добровољни отказ).²²

Дискриминацију на раду обично не прати насиље, већ суптилнији облици понашања и угрожавања права запослених, али је могуће да се она врши и на насилан начин или у комбинацији са облицима насиља или притисака. Таква дискриминације веома је честа према женама, припадницима LGBT популације, на расној основи.²³ Зато се данас према многим међународним документима у дискриминацију сврставају и узнемиравање и сексуално узнемиравање (нпр. у актима ЕУ, МОП).²⁴ Иначе, у односу на „кла-

²⁰ Вид: Mobbing, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/mobbing> (2007), као и: Violence at work, World of Work, ILO, Geneva, 2018, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_630276.pdf и С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2008, бр. 1-2, 543-548.

²¹ Закон о спречавању злостављања на раду.

²² Вид: К. Hartig and J. Frosch, Workplace Mobbing Syndrome: The ‘Silent and Unseen’ Occupational Hazard, (конференција: 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; С. Јашаревић, Мобинг у пракси и документима ЕУ и Србије, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, бр. 1-2/2008, стр. 546.

²³ Вид: J. Pillinger, 5-6.

²⁴ Дискриминација се може дефинисати као неоправдан (необјективан и неумесан) и неправедан неједнак третман појединаца или група у друштву, што их доводи у неравно-

сичну дискриминацију“ на раду, ови облици понашања чешће подразумевају употребу насиља, притисака или злостављања, нарочито „сексуално узнемиравање.“

Сексуално узнемиравање представља један од најзаступљенијих облика злостављања у радној средини. Примарно се односи на жене. Појам сексуалног узнемиравања је новијег датума. Дуго се сматрало да није у питању посебна појава, већ само специфичан вид узнемиравања, односно дискриминације – заснован на полу. Како су се продубљивала сазнања о овој теми (о жртвама, починиоцима, последицама, циљевима), тако је постепено сазрела свест да се ради о социјалном феномену који треба посебно третирати.

Као и код мобинга и дискриминације, постоје бројне дефиниције ове појаве. Комитет експерата за примену конвенција и препорука МОР, у свом генералном извештају о Конвенцији бр. 111 из 2003. године, наводи да је сексуално узнемиравање: „Свака увреда или неприкладна примедба, шала, инсинуација или коментар о облачењу особе, о физичком изгледу, старости, породичној ситуацији, итд; снисходљив или покровитељски однос са сексуалним импликацијама којим се подрива достојанство, сваки недобродошао позив или захтев, директан или прећутан, који прате или не прате претње, сваки ласциван поглед или други гест повезан са сексуалношћу, и други непотребан физички контакт, као што је додиривање, миловање, штипање или напад.“²⁵

Светска здравствена организација разликује „сексуално узнемиравање“ и „сексуално насиље“. *Сексуално насиље* СЗО дефинише као: „употребу силе, присиљавање или физичку интимизацију од стране једне особе да би присилила другу особу на сексуалне активности против њене воље, без обзира да ли је тај чин завршен“.²⁶

Сексуално узнемиравање је нарочито распрострањено у делатностима у којима доминирају мушкарци, занимањима у којима се обављају груби послови и где је радна снага мање образована. Три основна типа сексуалног узнемиравања су: 1) родно узнемиравање (*gender harassment*), 2) нежељена

праван и неповољнији положај у односу на друге. Вид: С. Јашаревић, Заштита од дискриминације на раду, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2012, 59.

²⁵ Вид: Equality at work: Tackling the challenges, International Labour Conference, ILO, 2007, Geneva, стр. 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; С. Јашаревић: Сексуално узнемиравање и здрава радна средина, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2013, бр. 2, 1.

²⁶ Вид: Посебни протокол Министарства здравља Републике Србије за заштиту и поступање са женама које су изложене насиљу, Министарство Здравља РС, Београд, 2011, 7.

сексуална пажња (*unwanted sexual attention*), 3) сексуална принуда (*sexual coercion*).²⁷

Пошто смо навели и укратко објаснили основне облике насиља и узнемиравања на раду,²⁸ треба рећи нешто и о ефектима, месту вршења и другим аспектима овог проблема.

Насиље и узнемиравање на раду имају низ негативних *ефеката*. Неки су јасно видљиви, а неки мање. Као прво, трпи сам радник (нарушавање физичког здравља, менталног здравља, болести, повреде на раду). Затим, негативне последице има предузеће или организација у којој се ради (штетан утицај на радну атмосферу, опадање радног учинка, продуктивности, мотивације, међусобни конфликти запослених). Уочљиви су и негативни ефекти по радникову породицу, као и цело друштво.²⁹ Историјско искуство показује да друштво у којем се толеришу облици насиља на раду не може бити демократско, напредно и ефикасно.

До недавно је основно *место вршења* насиља на раду било физичко место рада – предузеће (установа, градилиште). Данас је, услед развоја модерне технологије, место вршења насиља на раду проширено. Насиље и узнемиравање могу бити извршени и преко Интернета („on-line“ насиље), и тај облик насиља је у великом порасту. Такође, насиље се може дешавати на социјалним догађајима у вези са радом, конференцијама, курсевима, обуци, састанцима, у дому клијената или тамо где се рад одвија изван радног места и укључује контакт са јавношћу. Такође, могуће је и насиље на путовањима у вези са обављањем посла, доласком или одласком са рада.

Починиоци насиља на раду могу такође бити многобројни: послодавац, други запослени, трећа лица (клијенти, купци, пацијенти, корисници услуга, ученици и родитељи ученика, припадници јавности или лица која врше услуге).³⁰

²⁷ Вид: S. Welsh, *Gender and Sexual Harassment*, *Annual Review of Sociology*, 1999, 170. Такође, као новији облик сексуалног узнемиравања јавља се и сексуално уцењивање (*quid pro quo* сексуално узнемиравање).

²⁸ Како не бисмо стално понављали „насиље и узнемиравање“, даље ћемо углавном само скраћено користити „насиље“ (осим када се говори директно о узнемиравању), при чему се подразумевају оба појма.

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

³⁰ Насиље на раду од стране трећих лица је у порасту, па су донети и посебни документи о томе. Вид: *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>

Према МОП, *проблематичне делатности и карактеристични видови насиља* на раду су: 1) насиље у вези са принудним радом и трговином људима (тзв. трафикинг),³¹ 2) насиље према радницима мигрантима, 3) насиље над женама, 4) насиље на расној основи, 5) насиље у неформалном сектору економије, новим и скривеним формама рада, 6) насиље у вези са новим облицима организације рада, 7) насиље од стране трећих лица (клијената, корисника услуга, купаца), 8) насиље на путу на посао, 9) насиље у области транспорта, 10) насиље у породици и раду код куће, 11) насиље у услужном сектору, 12) насиље у здравству, 13) насиље у радно интензивним индустријама.³²

Један од најзаступљенијих и друштвено најопаснијих видова насиља на раду, према МОП, је насиље према женама (тзв. родно насиље). Оно се често занемарује, те је због тога ова организација у својој најновијој конвенцији и препоруци (које смо раније поменули), нагласила борбу против овог вида насиља. Све већу пажњу родном насиљу на раду поклањају и друге међународне организације (УН, СЕ, ЕУ).

Утврђено је да је насиље на раду повезано са лошим и недемократским условима рада, односно, да побољшање услова рада и достојанства запослених доприноси смањивању насиља.

Најзаступљенији начини *борбе* против насиља на раду су: 1) борба путем синдиката, 2) доношењем прописа, 3) борба на месту рада (у оквиру заштите здравља и безбедности на раду).³³

Синдикати улажу велики труд и енергију у борби против насиља на раду и свакако представљају највеће „заштитнике радника“ у том погледу. Заштита од насиља на раду врши се најчешће путем закључивања посебних споразума или колективних уговора (као и истраживања, кампања). Тим актима се предвиђа посебан поступак заштите запослених од насиља и узнемиравања на раду. Бројни су примери таквих споразума на локалном и националном нивоу. Године 2007. на нивоу Европске уније између репрезентативних организација запослених и послодаваца закључен је *Оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду*.³⁴

Неке од мера синдикалне борбе против насиља су и кампање за подизање свести, информисање о штетности насиља на раду, организовање трибина, утврђивање процедуре за пријављивање насиља, посебних механизма

³¹ Трафикинг је појам настао од енглеске речи 'trafficking' и подразумева незакониту „трговину људима“ ради њиховог коришћења у сврху принудног рада, експлоатације, сексуалног ропства или сексуалне експлоатације.

³² О специфичностима насиља у наведеним активностима и делатностима вид: 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>

ма за решавање спорова (уз помоћ миритеља или медијатора), те увођење посебних „саветника“ на месту рада за борбу против насиља.³⁵

Негде се борба против насиља води унутар политике заштите безбедности и здравље на раду. Да би се спречило и умањило насиље на раду врши се спровођењем активности као што су: 1) посебна обука представника запослених за заштиту и здравље на раду, 2) формирају се специјални комитети за здравље и безбедност који ће се бавити овом проблематиком, 3) доносе се програми на месту рада који се баве проблемом насиља као безбедносно-здравственим питањем.³⁶

Један од видова борбе против насиља на раду је и заштита путем доношења специјалне легислативе. Том регулативом се уводи правни оквир за заштиту од насиља на раду. Предвиђају се обавезе на страни послодавца и власти у вези са тиме. Најраспрострањенији у овом погледу су прописи о сексуалном узнемиравању, дискриминацији и узнемиравању.³⁷ Нпр. према подацима „UN Women“, из 2014. године, 125 земаља усвојило је прописе о заштити од сексуалног узнемиравања на раду.³⁸

3) МЕЂУНАРОДНИ ПРАВНИ СТАНДАРДИ О ЗАШТИТИ ОД НАСИЉА НА РАДУ

Специјални акти у међународном праву на тему насиља на раду су релативно ретки. У последње време долази до већег интересовања за ову проблематику, нарочито када је у питању „психичко“ насиље на раду. Најзначајније правне стандарде о сузбијању насиља и узнемиравања на раду донела је МОП, нешто регулативе имају и Европска унија (ЕУ) и Савет Европе (СЕ). Уједињене нације углавном се нису бавиле овим питањем, али се поједини документи ове организације могу искористи правни као оквир за заштиту од узнемиравања,³⁹ односно доношење националне регулативе.⁴⁰

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

³⁶ У том смислу у: J. Pillinger, X и 3, наводе се специфични синдикални програми у Аргенини, Јужној Африци, Филипинима и Шведској.

³⁷ Вид: J. Pillinger, X и 3.

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

³⁹ Вид: П. Јовановић, Радно право, Правни факултет у Новом Саду, 2018, 268.

⁴⁰ Општа декларација о правима човека УН (1948) у чл. 1 гарантује слободу, једнакост и достојанство човека; у чл. 2 – једнакост, чл. 23 – право на правичне и задовољавајуће услове рада. Пакт о економским, социјалним и културним правима, из 1966. године, гарантује право на правичне и пристojне (достојанствене) услове рада (Преамбула, чл. 13). Пакт о грађанским и политичким правима, из 1966, гарантује људско достојанство (Преамбула, чл. 10), заштиту од принудног и обавезног рада (чл. 8) (оба поменута пакта ратификована су код нас у Додатку сл. листа СФРЈ – Међународни уговори, бр. 7/1971). Ту су и посебни

Као што смо навели, *Међународна организација рада* уређује питање насиља на раду у својим најновијим документима: Конвенцији бр. 190 о елиминасању насиља и узнемиравања у свету рада (од јуна 2019), и истоименој Препоруци бр 206. Проблем „насиља“ помиње се и у Стогодишњој декларацији МОП о будућности рада – из 2019. године.⁴¹ Значајна за ову област је и Конвенција МОП бр. 111 о забрани дискриминације у запослењу и занимању, из 1958. године.⁴² МОП је усвојила и два кодекса: Кодекс праксе о насиљу на раду у услужном сектору и мере за борбу против овог феномена, из 2003. и Кодекс праксе о безбедности и здрављу у пољопривреди, из 2010. године, који укључује и мере против сексуалног узнемиравања.⁴³ Борбу против насиља на раду индиректно омогућавају још неки документи МОП, који уређују друге области.⁴⁴

Осврнућемо се укратко на нове стандарде МОП. Према овогодишњој *Стогодишњој декларацији МОП о будућности рада* – ова организација „залаже се за рад ослобођен од насиља и узнемиравања“ (преамбула), као и за искорењивање принудног рада и обезбеђивање „пристојног рада“ (пристојних услова рада), уз адекватну заштиту за све раднике (укључујући безбедност на раду).⁴⁵

Конвенција бр. 190 и Препорука 206 посвећене су у потпуности елиминасању насиља и узнемиравању у свету рада. У Конвенцији се, између осталог, говори о негативности овог понашања, корелацији са радном културом – која подразумева међусобни респект и достојанство (преамбула). Дефинише се насиље и узнемиравање на раду, као и родно засновано насиље и узнемиравање. Према чл. 1 Конвенције: „У сврху ове конвенције: „(а) израз „насиље и узнемиравање“ у свету рада односи се на низ неприхватљивих понашања и пракси, или претњи, било да се ради о јединственој или појави која се понавља, а која има за циљ, резултира или може изазвати физичку, психолошку, сексуалну или економску штету и укључује родно засновано насиље и узнемиравање.“⁴⁶

документи који гарантују једнакост (Конвенција о елиминацији свих форми расне дискриминације – 1965 (ратификована у Сл. листу СФРЈ, бр. 31/1967), Конвенција о елиминацији свих облика дискриминације жена из 1979. године (ратификована у Додатку сл. листа СФРЈ – Међународни уговори, бр. 11/1987); документи који регулишу забрану трговине људима (Конвенција против транснационалног организованог криминала из 2000. године и протоколи уз Конвенцију (Сл. лист СРЈ – Међународни уговори, бр. 6/2001).

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 Конвенција је ратификована и код нас: Додатак сл. листа СФРЈ, бр. 3/1961.

⁴³ Ови кодекси су необавезујући. Вид: J. Pillinger, 4.

⁴⁴ Вид: J. Pillinger, 3.

⁴⁵ Вид: део други, алинеја 13 Декларације и део трећи, Б, ал. четврта.

⁴⁶ Према истом члану, „термин родно засновано насиље и узнемиравање значи насиље и узнемиравање усмерено према особама због њиховог пола или рода, или непропорционалан третман особа одређеног пола или рода и укључује и сексуално узнемиравање.“

Конвенцијом се утврђује да се заштита од насиља мора односити на све раднике и остале особе у свету рада, у свим секторима, и то на местима рада, као и на местима за одмор и исхрану радника, путу на рад, радничком смештају, (чл. 2 и 3). Наглашава се неопходност превенције насиља и унапређивања фундаменталних принципа и права на раду, као и права жена и рањивих група радника (чл. 5). Утврђују се и детаљни механизми за превенцију, идентификовање и борбу против насиља (чл. 7-9), обуку за сузбијање насиља (чл. 9), као и мере, механизми и средства на нивоу државе за борбу против насиља на раду (жалбене и истражне процедуре, мирно решавање спорова на радном месту, судска заштита, заштита од одмазде и освете, заштита приватности жртве, заштита узбуњивача, правна, социјална, медицинска и административна подршка жртвама, санкције према извршиоцима (чл. 10); мере за подизање свести (консултације, кампање, обука, интегрисање у националну политику – чл. 11).

Препоруком (која је необавезујући акт), се све што је прописано у Конвенцији додатно разрађује. Између осталог, наглашава се улога колективног преговарања као средства превенције и борбе против насиља, потреба вођења адекватне статистике (тач. 4), значај одговарајуће политике заштите здравља и безбедности на раду у борби против насиља (тач. 5). Такође, прецизира се правни приступ у регулисању забране насиља (превенција, регулисање права, информисања, заштите приватности – тач. 7), указује на „факторе ризика“ који представљају погодан тло за подстицање насиља на раду (дискриминација, лоши услови рада, организација рада, присуство трећих лица на раду – тач. 8), наводе осетљиви сектори (чл. 9),⁴⁷ рањиве категорије (жене, мигранти, радници у неформалној економији – тач. 10-11), прецизирају могућа средства заштите жртава (нпр. право на напуштање посла уз накнаду, враћање на рад, накнада штете – тач. 14). Разрађени су и заштитни механизми (судски и други – тач. 16), подршка жртвама (тач. 18). Посебна пажња посвећује се борби против „домаћег насиља“ и у том смислу подршка жртвама на раду (толерисање одсуствовања, флексибилни режим рада, заштита од отказа у одређеном периоду, подизање свести о тој врсти насиља – тач. 18). Дефинишу се и мере и санкције према починиоцима (од саветовања, касније реинтеграције у рад – тач. 19), улога инспекције рада и државних службеника (тач. 20). Уређује се и „вођење“ заинтересованих субјеката, обука и подизање свести (кампање, доношење модел кодекса, упутстава, програма, уношење у наставне програме, сачињавање материјала за новинаре – тач. 23).

Европска унија је највише пажње посветила узнемиравању и сексуалном узнемиравању на раду.⁴⁸ Одредбе о поштовању достојанства и једнакости,

⁴⁷ Раније смо их навели, нпр. рад ноћу, у изолацији, у здравству, туризму, кућни рад, рад у транспорту, образовању.

⁴⁸ О изворима права ЕУ у овој области видети детаљније: Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, An ETUC interpretation guide, European Trade Union Confederation, Brussels, 2019, 20.

којима се генерално покрива ова проблематика, уграђене су у оба конститутивна акта ове организације: Споразум о Европској унији,⁴⁹ из 2010. године и Споразум о функционисању Европске уније,⁵⁰ из 2010.⁵¹ Оквире за поштовање достојанства (на раду) и једнакости поставља и Повеља о фундаменталним правима у Европској унији – из 2000.⁵² Према чл. 31 Повеље (Фер и праведни услови рада): „Сваки радник има право на услове рада којима се уважава његово или њено здравље, безбедност и достојанство“. Из тога се изводи опште право на заштиту од насиља на раду.⁵³

Ова проблематика уређује се и у оквиру забране дискриминације, коју детаљно регулишу антидискриминационе директиве (упутства) ЕУ и то: Директива 2000/78/ЕЗ о установљавању општих услова за једнак третман у запослењу и занимању, из 2000. године;⁵⁴ Директива 2000/43/ЕЗ о расној једнакости, из 2000. године;⁵⁵ Директива 2002/73/ЕЗ из 2002 године, о изменама Директиве 76/207 о примени принципа једнаког третмана мушкараца и жена у погледу приступа запослењу, стручне обуке и унапређења и услова рада,⁵⁶ и Директива 2006/54/ЕЗ о примени принципа једнаких могућности и једнаком третману мушкараца и жена у области запослења и занимања, из 2006. године.⁵⁷ Значајна за ову област је и Оквирна директива бр. 89/391/ЕЕЗ о увођењу мера за подстицање побољшања безбедности и

⁴⁹ Видети нпр. чл. 2, 3. Споразума.

⁵⁰ Видети чл. 8, 10, 153, 157 овог споразума. Вид: С. Јашаревић, Заштита једнакости запослених у праву Европске уније, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2010, бр. 3, 257-273.

⁵¹ Наведени споразуми објављени су у: Official Journal of the European Communities (даље: ОЈ), С 83, од 30. марта 2010.

⁵² Повеља је, као правно обавезујући документ ЕУ поново објављена у истом службеном листу у којем су објављени и Споразуми Уније.

⁵³ Поред овога, првим делом Повеље штити се достојанство (чл. 4 предвиђа се забрана тортуре, нехуманог и деградирајућег третмана и кажњавања; чл. 5 – забрана принудног рада), делом III – Једнакост (чл. 21 превиђа се забрана дискриминације, чл. 23 – „Једнакост између мушкараца и жена“). Значајан је и део IV Повеље – Солидарност (који садржи горе цитирани чл. 31).

⁵⁴ ОЈ, L 303, 02/12/2000. Директивом се прописује „принцип једнаког третмана“ (чл. 2) и забрањује дискриминација и узнемиравање на основу религије, веровања, инвалидности, година старости или сексуалне оријентације у погледу запошљавања и професије, а чланом 3 прописује да се ова забрана односи на све аспекте организованог рада и запошљавања (у приватном и јавном сектору).

⁵⁵ Објављена у: ОЈ L 180, 19/07/2000. Директива у чл. 2 забрањује дискриминацију и узнемиравање по расној или етничкој основи, а чланом 3 прописује да се ова забрана односи на све аспекте организованог рада и запошљавања (у приватном и јавном сектору).

⁵⁶ ОЈ, бр. L 269/15, 5. 10. 2002. У Директиви се у законодавство ЕУ први пут се уводи појам „сексуалног узнемиравања“ на раду (чл. 2, тач. 3).

⁵⁷ Директива је објављена у ОЈ, бр. 204/23, 05/7/2006. Напомена: овде смо навели само најновије – актуелне директиве ЕУ из ове области, иначе, оне су почеле да се доносе још осамдесетих година прошлог века.

здравља радника на раду, из 1989, из које се изводи заштита од злостављања на раду.⁵⁸ Директива предвиђа обавезу послодавца да се старају о здрављу и безбедности „у сваком аспект који се односи на рад“.

За сузбијање насиља и узнемиравања на раду у ЕУ нарочито је значајан поменути – *Евројски оквирни споразум о узнемиравању и насиљу на раду* (2007).⁵⁹ Према уводном делу овог документа: „Узајамно поштовање туђег достојанства на свим нивоима унутар радног окружења једна је од темељних карактеристика успешних организација. Због тога су узнемиравање и насиље на послу неприхватљиви.“ Наводе се и облици насиља на раду: „Разни облици узнемиравања и насиља могу утицати на радно место. Они могу бити: физички, психолошки и/или полне природе; инциденти који се догоде једном или су део систематског понашања; између колега, између надређених и подређених или од стране трећих страна, нпр. клијената, купаца, пацијената, ученика итд; у распону од мањих случајева непоштовања све до озбиљнијих поступака, укључујући кривична дела која захтевају интервенцију јавних власти.“⁶⁰

Оквирним споразумом ЕУ се дефинише забрањено понашање. *Узнемиравање* постоји: „када се један или више запослених или директора учестало и намерно злостављају, прети им се и/или се понижавају у условима везаним за посао. *Насиље* постоји када се један или више запослених нападне у условима везаним за посао.“

Посебан део Оквирног споразума посвећује се спречавању и борби против насиља (подизање свести, обука, уређење актом послодавца, поступак пријављивања и истаживања случаја, помоћ – изнутра и споља, подршка жртвама, кажњавање починилаца – дисциплинске мере и могућност отказа).

Уз поменуте акте ЕУ, треба поменути и Суд правде ЕУ. Ово тело има корисну улогу у заштити од узнемиравања и злостављања на раду у пракси. Суд је донео већи број одлука у овој области, мада се још увек не може рећи да је судска пракса у овом домену постала довољно дефинисана, како би се уочила нека значајнија правила и ставови.⁶¹

Заштита од насиља на раду у оквиру *Савейта Евроје* обухваћена је махом индиректно. Прво, на бази одредаба Европске конвенције за заштиту људских права и основних слобода, из 1950. године (Забрана мучења, Забрана ропства и принудног рада, Забрана дискриминације).⁶² Други значајан документ СЕ

⁵⁸ OJ L 183, 29/06/1989, p. 1-8.

⁵⁹ Видети детаљније: Autonomous Framework Agreement on Harassment and Violence at Work, An ETUC interpretation guide.

⁶⁰ Увод документа.

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

⁶² Релевантни за сузбијање насиља на раду су чланови 3. „Забрана мучења“ (Нико не сме бити подвргнут мучењу, или нечовечном или понижавајућем поступању или кажњавању.“), чл. 4 (Забрана ропства и принудног рада), чл. 14 (Забрана дискриминације). Уз Кон-

представља ревидирана Европске социјална повеља од 1961. године (допуњена 1996).⁶³ Чл. 3 Повеље предвиђа „Право на безбедне и здраве услове рада“ (што укључује и заштиту од насиља). Значајан је и чл. 26 – којим се утврђује „Право на достојанство на послу“. Овај члан се бави примарно сексуалним узнемиравањем (не помиње узнемиравање уопште). Према тој одредби: „Како би се осигурало делотворно уживање права свих радника на заштиту њиховог достојанства на послу, стране уговорнице преузимају обавезу да, у консултацијама са организацијама послодаваца и радника: 1) унапреде свест, информисаност и да спречавају сексуално злостављање на радном месту или у вези са послом и да предузму све одговарајуће мере како би заштитиле раднике од таквог понашања; 2) унапреде свест, информисаност и да спречавају такво понашање које је за осуду или је изразито негативно и офанзивно против појединог радника на радном месту или у вези са послом, као и да предузму све мере да заштите раднике од таквог понашања.“ Такође, забрана сексуалног узнемиравања у оквиру регулативе СЕ обезбеђује се на основу заштите од дискриминације (чл. 14), коју гарантује Европска конвенција за заштиту људских права и основних слобода. Заштита се пружа и на основу чл. 8 исте конвенције (поштовање приватног и породичног живота) и поменутог чл. 3 (забрана нечовечног и понижавајућег поступања).⁶⁴

За заштиту насиља према женама у оквиру СЕ веома је значајна тзв. Истамбулска конвенција (*Конвенција о спречавању и борби против насиља над женама и насиља у породици* – из 2011. године).⁶⁵ Овај документ поставља целовите, иновативне и ефикасне оквире за борбу против ове врсте насиља. Забрањује се насиље над женама како у јавном, тако и приватном сектору, што значи да важи и за све послодавце.⁶⁶ Конвенцијом су обухваћени облици понашања који могу представљати узнемиравање и насиље на раду (психичко насиље, прогањање, физичко насиље, сексуално насиље, сексуално узнемиравање).⁶⁷

венцију је 2000. године прихваћен Протокол бр. 12 о дискриминацији. Конвенција је код нас ратификована у: Сл. гласнику СЦГ, Међународни уговори бр 9/2003, 5/2005, 7/2005. и Сл. гласнику РС, Међународни уговори, бр. 12/2010.

⁶³ Ревидирана Европска социјална повеља ратификована је код нас 2009. године. Сл. гласник РС – Међународни уговори, бр. 42/2009.

⁶⁴ Вид: Приручник о еуропском антидискриминацијском праву, Агенција Еуропске уније за темељна права, 2010, Вијеће Еуропе, 2010, Луксембург, 34.

⁶⁵ Србија ју Конвенцију ратификовала 2013. године (Службени гласник РС – Међународни уговори, бр. 012/2013). Поред ове конвенције, за ову област значајне су и Конвенција СЕ о борби против трговине људима (ETS бр.197, 2005) и Конвенција СЕ о заштити деце од сексуалног искоришћавања и сексуалног злостављања (ETS бр.201, 2007).

⁶⁶ Видети чл. 4, ст. 1 Конвенције.

⁶⁷ Видети нпр. чланове 33 (Психичко насиље), чл. 34 (Прогањање), чл. 35 (Физичко насиље), чл. 36 (Сексуално насиље), чл. 40 (Сексуално узнемиравање).

4) ЗАКЉУЧАК

На основу увида у упоредну и међународну праксу стиче се утисак да је насиље на раду (укључујући и узнемиравање), још увек недовољно уређена и запостављена појава. Када се ради о међународним правним стандардима, може се уочити да није систематично уређено – осим када је у питању Међународна организација рада. И сама МОП је тек ове године поставила јасне, прецизне и потпуне оквире за борбу против насиља у вези са радом, у најновијој Конвенцији бр. 190 и Препоруци бр. 206. Ови документи требало би да поставе темеље за систематично уређење борбе против насиља на раду у земљама чланицама, па и Србији. Слично би требало да поступи и Европска унија и Савет Европе – будући да је и у њиховој регулативи питање насиља на раду и узнемиравања уређено фрагментарно (нема општег, потпуног и целовитог документа о овој проблематици). Као озбиљан и нарастајући друштвени проблем насиље на раду то заслужује.

ЛИТЕРАТУРА И ИЗВОРИ⁶⁸

- 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)
- Бркић, Мирослава, *За 10 година у породичном насиљу у Србији страдало 350 жена*, Блиц, 09.12.2018. <https://www.blic.rs/vesti/drustvo/za-10-godina-u-podrocnom-nasilju-u-srbiji-stradalo-350-zena/86cgy17>
- Ове године убијено 14 жена*, Аутономни женски центар 13. 07. 2019, Информативни портал: Експрес, <https://www.ekspres.net/brejkimg/hronika/autonomni-zenski-centar-ove-godine-ubijeno-14-zena>
- Bullying at Work*, European Agency for Safety and Health at Work, Luxembourg, 2002.

⁶⁸ Одреднице се наводе према редоследу излагања у тексту.

- 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
- Јашаревић, Сенад, *Мобинџ у њраку и докуменџима ЕУ и Србије*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2008, бр. 1-2, 543
- Hartig K. & Frosch, J, *Workplace Mobbing Syndrome: The 'Silent and Unseen' Occupational Hazard*, (конференција: 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.
- С. Јашаревић: *Зашџиџиџа од дискриминаџије на раду*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 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>
- С. Јашаревић: *Сексуално узнемиравање и здрава радна средина*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије, Београд, 2013, бр. 2, стр. 1.
- Посебни протокол Министарства здравља Републике Србије за заштиту и поступање са женама које су изложене насиљу, Министарство Здравља РС, Београд, 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>
- Јовановић, Предраг, Радно право, Правни факултет у Новом Саду, 2018,
- С. Јашаревић, *Зашџиџиџа једнакости зајослених у њраву Евројске уније*, Зборник радова Правног факултета у Новом Саду, Нови Сад, 2010, бр. 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.
- Приручник о еуројском антидискриминаџијском њраву*, Агенџија Еуројске уније за темељна права, 2010, Вијеће Еуроје, 2010, Луксембург.

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.*

Датум пријема рада: 15.10.2019.