

Zaštita mladih ljudi na radu u smislu Direktive br. 94/33/EZ

Mladi ljudi tradicionalno uživaju posebnu zaštitu na radu. Razlog tome je njihova ranjivost. Ranjivost mladih se vezuje, sa jedne strane, za njihovu psihofizičku nezrelost i nemogućnost da prepoznaju rizike i da se zaštite od opasnosti i rizika različite vrste koji prate svaku vrstu rada i, sa druge strane, njihova ranjivost se vezuje za činjenicu da su u fazi života kada stižu elementarno obrazovanje koje će im olakšati uključivanje u sve sfere života, a svaki rad u toj fazi života može da naškodi njihovom razvoju i da ometa njihovo školovanje. Direktiva 94/33 razlikuje pojmove: mlada osoba, adolescent i dete, te za svaki pojam vezuje odgovarajuće mere bezbednosti i zaštite zdravlja na radu. U principu, rad dece (osobe ispod 15 godina života, ili osobe koje su još uvek u procesu obaveznog školovanja) je zabranjen. Izuzetno, deca mogu raditi u okviru kombinovanih programa obrazovanja i osposobljavanja za rad, na lakšim poslovima i u kulturnim i sličnim aktivnostima, na osnovu pojedinačnih dozvola za rad i pod određenim uslovima koje treba regulisati nacionalnim zakonodavstvom. Ovi izuzeci od principa zabrane dečijeg rada nisu na adekvatan način (u duhu Direktive 94/33) transponovani u pravu Srbije i Crne Gore. Rad mladih osoba i adolescenata (osobe između 15 i 18 godina života) je dopušten, pod uslovima predviđenim Direktivom 94/33 i nacionalnim zakonodavstvima. Zakonodavstvom Srbije i Crne Gore obezbeđeni su ključni radno-pravni okviri za bezbedan rad mladih osoba i adolescenata (maloletnika) u duhu Direktive 94/33.

Ključne riječi: deca, adolescenti, mlade osobe, zaštita na radu, bezbednost i zdravlje na radu, ranjivost mladih, zabrana dečijeg rada, dopušteni dečiji rad

1. Potreba za posebnom zaštitom mladih na radu

Kao crvena nit kroz ukupni razvoj radnog zakonodavstva u svetu prepoznaje se potreba i društveni interes za posebnom zaštitom mladih i dece na radu. Jedna od prvih intervencija države u oblasti rada vezuje se za zaštitu dece od najgorih oblika njihove ekonomske eksploatacije. Godine 1802. u Engleskoj, u kojoj se tada već izgrađuje radnička klasa i industrija (naročito tekstilna), donet je Zakon o zdravstvenoj i duhovnoj zaštiti učenika i drugih lica zaposlenih u predionicama i tkačnicama pamuka i drugim fabrikama (Zakon o zaštiti dečijeg rada). Ovaj Zakon je zabranjivao

* Redovni profesor Univerziteta u Novom Sadu; Fakultet pravnih nauka Univerziteta Donja Gorica u Podgorici. *e-mail:* pjovanovic2@gmail.com

upošljavanje dece mlađe od 9 godina i noćni rad dece (od 21 sat uveče do 4 sata ujutro). Evo i danas, nakon više od dva veka, aktuelno je pitanje zaštite mladih i dece na radu.

Dakle, rad mladih tradicionalno privlači pažnju u svakom društvu i u svim vremenima, jer u pitanju je izuzetno i na poseban način osetljiva (ranjiva) kategorija ljudi.¹ To je uzrokovano potrebom da zaštitom dece i mladih treba obezbediti dvostruki efekat: zaštititi ih zbog njihove osetljive psihofizičke konstitucije koja je u razvoju (nezrelost i nesposobnost prepoznavanja opasnosti i rizika koji prate rad); istovremeno pripremati ih (kroz osnovno i stručno obrazovanje) za ulazak i produktivni rad u svet odraslih. Te aspekte potrebe za posebnom zaštitom dece i mladih ne srećemo kod zaštite na radu drugih „ranjivih“ kategorija lica (stari, žene i osobe sa invaliditetom). Posebno ovo pitanje aktuelizira činjenica da je upotreba i zloupotreba rada dece i omladine u stalnom porastu (u svetu na ovaj način radi oko 170 miliona dece), naročito u siromašnijim regionima (Afrika, Azija, Latinska Amerika).² Pritom, usled nedostatka stručnih znanja, veština i životnog iskustva, deca i mladi pretežno rade na slabo plaćenim i teškim poslovima gde takva znanja i veštine nisu potrebne (poljoprivreda, građevinarstvo, rudarstvo), ili, šta više, bivaju zloupotrebljena, iskorišćena i eksploatisana na različite načine (trgovina ljudima, prosjačenje, pornografija, prostitucija, učešće u oružanim konfliktima).

¹ Prve norme zaštitnog radničkog zakonodavstva (početak i prva polovina IX veka) odnosile su se na zaštitu dečijeg rada i rada mladih (Engleska, Francuska, Nemačka), vidi: dr Predrag Jovanović, *Radno pravo*, osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje, Novi Sad, 2018, str. 39.

² Siromaštvo se često uzima kao razlog koji uzrokuje rad dece i mladih van legalnih formi i predstavlja kočnicu globalnog razvoja društva. Prema dokumentima OUN (Agenda iz 2015. godine za održivi razvoj do 2030. godine, koja predstavlja nastavak Milenijumske deklaracije UN o ciljevima razvoja za period 2000–2015), (Dostupno januara 2020. na: ent.un.org/content/documents/21252030%20Agenda%20for%20Sustainable%20Development%20web.pdf), koji među prvim ciljevima navode eliminisanje siromaštva, kao prepreke razvoja, siromašni su svi oni čiji je način života, komfor i dostojanstvo ispod standarda koji se smatraju normalnim u društvu u kojem žive. Prema Milenijumskoj deklaraciji (od ukupno 8 ciljeva) na prvom mestu je „iskorenjivanje ekstremnog siromaštva i gladi“ kroz podciljeve: „smanjenje na pola broja ljudi koji žive sa manje od jednog dolara dnevno; smanjenje na pola broja ljudi koji pate od gladi; povećanje količine hrane za one koji pate od gladi“. U Agendi je nabrojano 17 ciljeva održivog razvoja, među kojima je na 1. mestu „svuda zaustaviti siromaštvo u svim njegovim oblicima“, da niko na svetu ne živi sa manje od 1,25 dolara na dan.

Kao oblici siromaštva obično se navode: *beda ili ekstremno siromaštvo* (nedostaju sredstva za elementarne lične potrebe — hrana, odeća i stanovanje), *relativno siromaštvo* (ne postoji nivo životnog standarda u poređenju sa prihvatljivim standardom ostalog stanovništva), *pauperizam* (masovno siromaštvo, u nekim zemljama ponekad i više od 50% stanovništva ne zadovoljava elementarne životne potrebe), *ново siromaštvo* (javlja se sedamdesetih godina XX veka, kada se ne može održati postignuti normalni nivo standarda zbog zaduženosti, nemogućnosti plaćanja kredita, nezaposlenosti).

Rad dece i omladine je višeslojan fenomen i zbog proste činjenice da postoji širok spektar mogućih aktivnosti dece (prihvatljivih i neprihvatljivih) koji se može tretirati kao „dečiji rad“, jer i ova lica raspolažu odgovarajućom životnom radnom sposobnošću (u skladu sa njihovim psihofizičkim potencijalima). Dečiji rad može biti sasvim prihvatljiv, čak i poželjan, u smislu socijalizacije i uključivanja deteta u svet koji ga okružuje (rad dece u slobodnom vremenu i rad „za džeparac“ na lakim poslovima itd.).

Preciznije govoreći, dečiji rad ima, u osnovi, dva pravna aspekta: (a) dopušten dečiji rad i (b) nedopušten dečiji rad. Svrha mnogih međunarodnih dokumenata (kao i Direktive 94/33 EZ) je u zaštiti dece od nedopuštenog dečijeg rada. Nedopušteni dečiji rad je svaki onaj rad koji nije u skladu sa relevantnim pravnim pravilima (međunarodnim i nacionalnim), po kojima se jedno lice može zaposliti i raditi, a suprotno od toga je dopušteni rad. Drugim rečima, nedopušteni dečiji rad, po svrsi i načinu na koji se vrši, dovodi do zloupotrebljavanja i eksploatacije deteta, šteti njegovim najboljim interesima (šteti njegovom zdravlju, moralu i obrazovanju). Kako smo već pomenuli, ne treba svaki rad dece identifikovati kao dečiji rad koji treba eliminisati. Dečiji rad koji se obavlja u skladu sa propisima, te koji ne utiče na zdravlje deteta, njegov lični razvoj i ne ometa njegovo školovanje, generalno se smatra pozitivnim. Dečiji rad koji se želi eliminisati jeste „rad koji deci uskraćuje detinjstvo, njihov potencijal i dostojanstvo i koji je štetan za njihov fizički i mentalni razvoj“.³

Pošto je dopušteni rad vezan za svrsishodno radno angažovanje, po odgovarajućim pravilima, to sam pojam *dopuštenog dečijeg rada* podrazumeva ekonomski svrsishodnu aktivnost (proizvodnja dobara ili pružanje usluga uz određenu ekonomsku korist) koja se vrši u odgovarajućem pravnom režimu definisanom zakonom, kolektivnim ugovorom ili drugim autonomnim opštim aktom, odnosno ugovorom o radu ili drugim pojedinačnim pravnim aktom.

Nešto što je između *nedopuštenog i dopuštenog rada* dece ponekad se naziva *nepoželjnim*, odnosno *poželjnim radom* (rad na porodičnom gazdinstvu ili u porodičnom poslu, rad u kući — čišćenje, seča i prikupljanje drva za ogrev, donošenje vode itd.). Tu ima i elemenata ekonomskog iskorišćavanja deteta, ali je prisutna i činjenica da ovaj rad, po pravilu, odgovara psihofizičkim sposobnostima deteta, ne ugrožava njegovo školovanje i normalni razvoj. Ovde, dakle, nema klasične zloupotrebe dečijeg rada u smislu njegove radne eksploatacije kao redovne radne aktivnosti deteta za račun drugoga.

U Srbiji i Crnoj Gori ne postoje posebni mehanizmi za precizno utvrđivanje prisustva dečijeg rada (u svim njegovim aspektima), prepoznavanje njegove prirode i verifikaciju ostvarivanja odgovarajućih politika i strategija o dečijem radu.

Konačno, višeslojnost fenomena dečijeg rada ogleda se u činjenici da taj rad pored radno-pravnih aspekata ima i mnogo šire pravne

³ <http://www.ilo.org/ipecc/facts/lang--en/index.htm>, dostupno februara 2020.

aspekte na terenu ljudskih prava koja se odnose na decu (prava deteta), a podrazumeva i socijalno-ekonomske, sociološke, moralne, etičke i druge aspekte.

U radnopravnom smislu, jednaku pažnju zaslužuje kako pitanje zabrane dečijeg rada tako i pitanje dopuštenog rada dece i omladine. Pravilima o zabrani dečijeg rada sprečeva se zloupotreba takvog rada, a pravilima o dopuštenom radu dece i omladine obezbeđuje se njihova posebna zaštita u vezi sa radom. Ono što kod nas dodatno komplikuje radnopravni položaj mladih i dece jeste problem „skrivenog tržišta rada“ ili „rad na crno“ (rad bez ugovora o radu ili drugog pravnog osnova i bez plaćanja odgovarajućih poreza i doprinosa).

Na osnovu rečenog, može se primetiti da mladi ljudi treba da budu na prvom mestu kod socijalno-pravnih razmatranja položaja radne snage na tržištu rada.⁴ Evropsko radno pravo naročito promovise princip zaštite mladih na radu i u vezi sa radom. Revidirana Evropska socijalna povelja,⁵ najpre, principijelno predviđa: da deca i omladina imaju pravo na posebnu zaštitu od fizičkih i moralnih rizika kojima su izloženi (Deo I, tačka 7); da deca i omladina imaju pravo na odgovarajuću socijalnu, pravnu i ekonomsku zaštitu (Deo I, tačka 17); svi radnici imaju pravo na dostojanstvo na radu (Deo I, tačka 26); da svako ima pravo na zaštitu od siromaštva i socijalne isključenosti (Deo I, tačka 30); zatim predviđa konkretnije mere zaštite: da deca i omladina imaju pravo na efektivnu zaštitu u smislu određivanja minimalnih godina za prijem na posao — 15 godina, uz izuzetak za decu koja se zapošljavaju na lakim poslovima koji ne štete njihovom zdravlju, moralu i obrazovanju, da deca koja podležu obaveznom školovanju ne budu zapošljavana ukoliko bi ih to ometalo u obrazovanju, te da na opasnim i nezdravim poslovima ne mogu raditi mladi od 18 godina, niti mogu da rade noću, da imaju kraće radno vreme, da podležu redovnoj zdravstvenoj kontroli (čl. 7 Povelje); da države preduzmu mere kojima će osigurati pomoć, obrazovanje i obuku deci koja im je potrebna, mere za zaštitu dece i omladine od zapostavljanja i iskorišćavanja, da obezbede deci i omladini besplatno osnovno i srednje obrazovanje, kao i da ohrabruju redovno pohađanje nastave (čl. 17 Povelje). Treba imati u vidu i one odredbe Povelje koje govore o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje (čl. 5 i 6 Povelje), jer one predstavljaju polazište za tripartitne konsultacije (između države, udruženja poslodavaca i radnika), kao metoda u implementaciji standarda o bezbednosti i zdravlju na radu.

Evropska unija (EU) je, među ostalim direktivama koje se neposredno ili posredno tiču bezbednosti i zdravlja na radu svih lica koja rade, svojim direktivama — Direktivom 89/391/EEZ o uvođenju mera za podsticanje poboljšanja bezbednosti i zdravlja radnika na radu i

⁴ Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2000, pp. 282.

⁵ Revidirana Evropska socijalna povelja, „Sl. list CG — Međunarodni ugovori“, br. 6/2009.

Direktivom 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu br. 94/33,⁶ pokazala da je u pogledu zaštite na radu (posebno mladih) u prednosti u odnosu na ostatak sveta. U samoj Direktivi 94/33, u preambuli, navodi se da ona predstavlja konkretan i važan korak u razvoju socijalne dimenzije unutrašnjeg tržišta Evropske zajednice. Pojam mladih ljudi, adolescenata i dece ovde je precizno opredeljen i za njih su predviđene posebne mere i standardi zaštite na radu. Ne dovodeći u pitanje osnovnu svrhu ove Direktive iz čl. 1, prilagođavanje propisa o radu koji se primenjuju na mlade radnike treba sprovoditi tako da se udovolji njihovim specifičnim potrebama u pogledu razvoja, stručnog obrazovanja i pristupanja zapošljavanju, a države članice EU, kojima sprovođenje nekih odredaba Direktive može predstavljati problem, ipak mogu da se uzdrže od sprovođenja odgovarajućih odredaba za određeno vreme. Direktiva sadrži i klauzulu o nesmanjivanju (čl. 16), kao uputstvo zemljama članicama EU da mogu svojim nacionalnim zakonodavstvima regulisati zaštitu mladih na radu uz poštovanje minimalnih standarda iz Direktive, ali da njena implementacija ne treba da utiče na smanjivanje već postojećih povoljnijih nacionalnih standarda.

2. Direktiva br. 94/33/EZ o zaštiti mladih ljudi na radu

Direktiva ima Preambulu, četiri dela i Prilog o popisu agensa, postupaka i poslova. Deo I odnosi se na određivanje svrhe Direktive, njenog područja primene, definisanje pojedinih pojmova, zabranu dečijeg rada i rad dece u kulturnim i sličnim aktivnostima. Deo II odnosi se na opšte obaveze poslodavca u vezi zaštite mladih na radu, na ranjivost mladih ljudi i zabranu njihovog rada. Deo III odnosi se na radno vreme, noćni rad, odmore i rad za slučaj više sile mladih ljudi. Deo IV se odnosi na mere za sprovođenje Direktive i sadrži završne odredbe. Prilog (Aneks) sadrži popis štetnosti, opasnih okolnosti i delatnosti za mlade ljude.

2.1. Preambula

Direktiva 94/33 u svojoj Preambuli govori o opštim ciljevima kojima teži, zasnivajući ih na nekim osnovnim načelima i pravnim dokumentima EU i Međunarodne organizacije rada — MOR. Tako,

⁶ Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal — OJ L 183, 29. 6. 1989, p. 1; Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, Official Journal — OJ L 2016, 20. 08. 1994, p. 12, amended by: Directive 2007/30/EC (OJ L 165, 27. 6. 2007, p. 21); Directive 2014/27/EU (OJ L 65, 5. 3. 2014, p. 1); Regulation (EU) (OJ L 198, 25. 7. 2019, p. 241). Dostupno februara 2020. na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>.

oslanja se na Povelju Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, ali i na načela MOR-a o zaštiti mladih ljudi na radu,⁷ uključujući i ona koja se odnose na minimalne godine starosti za zapošljavanje i zaštitu od najgorih oblika rada (u smislu Konvencije br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje i Konvencije br. 182 o najgorim oblicima dečijeg rada).⁸ Direktiva se oslanja na Povelju Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, u delu koji se odnosi na zaštitu dece i omladine.⁹ Treba imati u vidu i Povelju EU o osnovnim pravima, u smislu odredaba o zabrani rada dece i zaštiti mladih na radu.¹⁰

2.2. Svrha i domašaj Direktive 94/33

Glavni cilj Direktive, prema mišljenju Evropske komisije,¹¹ jeste u zabrani dečijeg rada, uz istovremeno obezbeđivanje njihovog obaveznog školovanja, te u zaštiti mladih od ekonomske eksploatacije i bilo kakvog rada koji bi mogao štetiti njihovoj bezbednosti, zdravlju i fizičkom, mentalnom, moralnom i socijalnom razvoju ili ugroziti njihovo obrazovanje. Konkretnije, svrha Direktive br. 94/33 je određena u čl. 1. To je: da države članice EU utvrde potrebne mere kako bi zabranile dečiji rad, a da u smislu dozvoljenog rada predvide uslove, poslove i aktivnosti koje mogu obavljati; da predvide najniže starosne granice za zapošljavanje koje ne mogu biti niže od godina potrebnih za okončanje obaveznog školovanja, a ni u kom slučaju ne niže od 15 godina; da rad adolescenata (lica od 15 do 18 godina)

⁷ Opšta načela nacionalnih politika bezbednosti zdravlja na radu data su čl. 3 stav 3 Konvencije MOR-a br. 187 o promotivnom okviru bezbednosti i zdravlja na radu („Sl. glasnik RS“, br. 42/09). Ta načela su: procena profesionalnih rizika i opasnosti na radu; borba protiv profesionalnih rizika ili opasnosti na izvoru; razvoj nacionalne preventivne kulture bezbednosti i zdravlja na radu, koja uključuje informisanje, konsultovanje i obuku.

⁸ Konvencija br. 138 o minimalnim godinama starosti za zasnivanje radnog odnosa, „Sl. list SFRJ — Međunarodni ugovori“, br. 14/82; Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dečijeg rada, „Sl. list SRJ — Međunarodni ugovori“, br. 2/03.

⁹ Prema ovoj Povelji (tačka 20), ne dovodeći u pitanje povoljnija pravila, godine starosti za zapošljavanje ne mogu biti niže od godina predviđenih za završetak obaveznog školovanja, a nikako ispod 15 godina, dostupno februara 2020. na: <http://zakon.poslovna.hr/public/povelja-zajednice-o-osnovnim-socijalnim-pravima-radnika/2182/zakoni.aspx>.

¹⁰ Povelja EU o osnovnim pravima (čl. 32) govori o zabrani zapošljavanja dece, a dozvoljeni rad je moguć ukoliko je dete starije od minimalnog uzrasta koji odgovara završetku obaveznog školovanja. U toku zaposlenja, mladi ljudi moraju imati radne uslove koji odgovaraju njihovom životnom uzrastu i biti zaštićeni od ekonomskog eksploatisanja i svakog rada koji može ugroziti njihovu bezbednost, zdravlje ili fizički, mentalni, moralni ili društveni razvoj, ili ometati njihovo školovanje. Dostupno februara 2020. na: https://fer.org.rs/wp-content/uploads/2018/11/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.

¹¹ Извештај ЕК, стр. 3. и даље, доступно фебруара 2020. на сајту; <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Application+of+Council+Directive+94%2F33+on+the+European+Commission>.

bude strogo regulisan i zaštićen u skladu sa Direktivom; da se poslodavci obavežu da mladim ljudima obezbede uslove rada primerene njihovom uzrastu; da se mladi ljudi zaštite od ekonomskog iskorišćavanja i od svakog rada koji može ugroziti njihovu sigurnost, zdravlje ili fizički, mentalni, moralni ili socijalni razvoj ili ometati njihovo obrazovanje.

Domašaj primene Direktive proizilazi iz navedene njene svrhe. Prema odredbi čl. 2/1 Direktive, ona se primenjuje na sva lica mlađa od 18 godina koja imaju ugovor o radu ili koja su u radnom odnosu, u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom. Dakle, Direktiva upućuje da se ova odredba posmatra u svetlu nacionalnog zakonodavstva. U nacionalnim zakonodavstvima, ovde su merodavni, najpre, zakoni koji regulišu materiju radnih odnosa i zakoni koji regulišu bezbednost i zdravlje na radu. Zakoni koji regulišu materiju radnih odnosa svojim zaštitnim odredbama, obično, pokrivaju zaposlena lica, tj. ona lica koja rade u formi radnog odnosa. Ti isti zakoni ukoliko predviđaju i rad van radnog odnosa, trebalo bi da predvide i zaštitne odredbe za takav rad ili da upute na druge propise gde se mogu naći odgovarajuće zaštitne odredbe. Ukoliko propisi o radnim odnosima ne sadrže zaštitne odredbe u vezi sa radom van radnog odnosa, onda se moraju supsidijarno primeniti drugi odgovarajući propisi (npr. propisi o obligacionim odnosima u vezi sa ugovornim radnim angažovanjem mladih kao lica sa ograničenom poslovnom sposobnošću; porodični zakoni u vezi sa radnim angažovanjem dece i maloletnika uz saglasnost roditelja ili staratelja; propisi o radnom angažovanju maloletnika u poljoprivredi i na sezonskim poslovima; propisi o zadrugama u vezi sa angažovanjem mladih na privremenim i povremenim poslovima u okviru i preko zadruge; propisi o sportu u vezi sa profesionalnim angažovanjem maloletnih sportista; propisi o kulturi u vezi sa angažovanjem dece i maloletnika u oblasti filma, pozorišta, slikarstva, muzike itd.; propisi o oglašavanju (reklamiranju) u vezi sa angažovanjem dece i maloletnika u oglašavačkim aktivnostima. Kada se mlada lica radno angažuju u smislu propisa o radnim odnosima i ostalih navedenih propisa (kroz radni odnos ili van radnog odnosa), tada, po pravilu, sve njih, u toku rada, štite odredbe propisa o bezbednosti i zdravlju na radu (propisi o bezbednosti i zdravlju na radu obično se primenjuju na sva radno angažovana lica, bez obzira na starosnu dob tih lica i pravnu formu njihovog radnog angažovanja).¹²

Prema tome, u komplementarnoj primeni navedenih propisa, sva mlada radno angažovana lica u smislu tih propisa, bez obzira na

¹² Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Srbije („Sl. glasnik RS“, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 — dr. zakon, čl. 4 stav 1) i Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Crne Gore („Sl. list CG“, br. 34/2014 i 44/2018, čl. 4 stav 2), primenjuju se na sva radno angažovana lica kod poslodavca bez obzira na pravni osnov radnog angažovanja (osim lica koja obavljaju poslove kućnog pomoćnog osoblja — rad kod kuće poslodavca).

godine života i način angažovanja, uživaju mere zaštite u smislu Direktive 94/33.

Zemlje članice EU mogu predvideti da se Direktiva ne odnosi na kratkotrajni ili povremeni rad u domaćinstvu ili u porodičnom preduzeću, koji nije štetan i opasan za mlade ljude (čl. 2 stav 2 Direktive).¹³

Po našem mišljenju, što ćemo u daljem tekstu ilustrovati, u Srbiji i Crnoj Gori su obezbeđene ključne pravne pretpostavke za ostvarivanje domašaja i sadržine Direktive 94/33 u vezi sa zaštitom mladih ljudi na radu, pre svega u zakonima o radu i zakonima o bezbednosti i zdravlju na radu, ali i u drugim pravnim i strateškim aktima koji govore o radu i o bezbednosti i zdravlju na radu mladih i koji se posredno ili neposredno oslanjaju na ove zakone.¹⁴

2.3. Definicije mladih ljudi

Za potrebe Direktive br. 94/33 (čl. 3): *mlada osoba* podrazumeva svaku osobu mlađu od 18 godina koja ima ugovor o radu ili koja je u radnom odnosu, u skladu sa nacionalnim pravom; *dete* podrazumeva svaku mladu osobu mlađu od 15 godina ili koja je još uvek u toku obaveznog redovnog školovanja, u skladu sa nacionalnim propisima; *adolescent* podrazumeva mladu osobu od 15 godina do 18 godina života, koja više nije na obaveznom redovnom školovanju, prema nacionalnim propisima.

Pojam *deteta* jasno je određen sa dva alternativna elementa: dete je osoba mlađa od 15 godina; ili dete je mlada osoba koja je još uvek na obaveznom redovnom školovanju iako je navršila 15 godina. Ovakvo pojmovno određenje *deteta* je dobro postavljeno, jer jednako vrednuje dva glavna razloga zbog kojih se deca štite od dečijeg rada: uvažava se činjenica da su deca do 15. godine „posebno ranjiva“ (zbog nedovoljne zrelosti); i uvažava se potreba da deca treba da završe bar obavezno (osnovno) obrazovanje kako bi se lakše uključila u svet rada i druge sfere života.¹⁵

Najvažnija razlika između *deteta* i *mlade osobe* jeste u tome što je *mlada osoba* (kao lice mlađe od 18 godina, bez određenja donje starosne granice) radno angažovano lice (u smislu nacionalnog zakonodavstva), a *dete* to nije — sem u izuzetnim slučajevima iz čl. 4 i čl. 5 Direktive. Ako je *dete* mlađe od 15 godina (izuzetno) radno angažovano (npr. na „lakšim poslovima“) i ako je završilo obavezno obrazovanje

¹³ Prema mišljenju Evropske komisije, ovo podrazumeva i aktivnosti kao što je čuvanje dece, održavanje čistoće u stanu (kući), pribavljanje namirnica i sl.

¹⁴ Postoji mnoštvo podzakonskih akata (pravilnici i uredbe) kojima se pitanje bezbednosti i zdravlja na radu reguliše iz ugla preventivnih mera i na opšti način (za sve sektore i sve koji rade u tim sektorima), ili kojima se to pitanje reguliše na poseban način (za pojedine kategorije lica koja rade, za pojedine sektore i s obzirom na pojedine rizike svojstvene tim sektorima). Prostor ne dozvoljava da se i ovi akti konsultuju.

¹⁵ Svaki međunarodni ili domaći pravni, odnosno strateški akt na svoj način definiše pojam deteta, shodno svom predmetu, svrsi i ciljevima.

(prema nacionalnim propisima), u tom slučaju gubi se razlika u odnosu na pojam *mlada osoba*. *Dete* može biti i starije od 15 godina i još uvek da bude na obaveznom školovanju, te se postavlja pitanje da li u tom slučaju može biti radno angažovano? Odgovor treba tražiti u nacionalnom zakonodavstvu. Iz ovog ugla gledano, afirmativna je odredba Zakona o radu Crne Gore (čl. 20 stav 3),¹⁶ po kojoj lice koje ima 15 godina života, a koje se nalazi na obaveznom osnovnom školovanju, u skladu sa posebnim zakonom, ne može da se zaposli. Takva odredba u propisima Srbije nije predviđena, što može rezultirati ugrožavanjem prava deteta na elementarno obrazovanje. Naime, shodno Zakonu o osnovnom obrazovanju i vaspitanju Srbije, treba izdvojiti sledeće:¹⁷ osnovno obrazovanje traje 8 godina, a učenik koji se ističe znanjem i sposobnostima može da završi školu u roku duplo kraćem od 8 godina; dete se može upisati u osnovnu školu sa 6,5 godina; dete koje navrši 15 godina nema više obavezu pohađanja škole, ali ima pravo da nastavi sa školovanjem do 17. godine. Prema tome, mogući su slučajevi da dete završi osnovno obrazovanje i pre 15. godine (čak i sa 10,5 godina) i to dete se svakako ne može zaposliti. Ali, ako dete ne završi do 15. godine osnovnu školu i nastavi školovanje do 17. godine (ponavljalo je razrede), Zakon o radu Srbije¹⁸ ne zabranjuje njegovo zaposlenje čim navrši 15 godina života (ali rađa se potencijalna opasnost da će to zaposlenje ometati, otežati ili čak onemogućiti nastavak njegovog osnovnog školovanja). U svakom slučaju, najvažnija razlika između *deteta* i *adolescenta* je u tome što je *dete* još uvek u procesu obaveznog školovanja, a *adolescent* nije.

Što se tiče odnosa pojmova *mlada osoba* i *adolescent*, principijelno, može se primetiti sledeće: prvo, pojam *mlade osobe* je određen sa dva kumulativna elementa — (a) to je lice mlađe od 18 godina i (b) to je lice koje je radno angažovano, shodno nacionalnom zakonodavstvu (ne uzima se element obaveznog školovanja, lice po pravilu nije na obaveznom školovanju, ali može biti, što zavisi od nacionalnog zakonodavstva); drugo, pojam *adolescenta*, takođe, određen je sa dva kumulativna elementa — (a) to je lice između 15. i 18. godine života i (b) to je lice koje više nije u procesu obaveznog školovanja u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom (ne uzima se element radnog angažovanja). Dakle, pojmovi *mlada osoba* i *adolescent* se poklapaju u segmentu godina života, jer i *mlada osoba*, kao radno angažovano lice, je u životnom dobu (kao i *adolescent*) između 15. i 18. godine života kada su dopuštene sve forme radnog angažovanja. Takođe, *adolescent* može biti radno angažovan na bilo koji način, ali je svakako lice koje nije više u procesu obaveznog školovanja. Ukoliko je *adolescent* radno angažovan, tada se gubi razlika u odnosu na pojam *mlada osoba*.

¹⁶ Zakon o radu Crne Gore, „Sl. list CG“, br. 74/2019.

¹⁷ Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, „Službeni glasnik RS“, br. 55/2013; 101/2017; 27/2018 — drugi zakon; 10/2019.

¹⁸ Zakon o radu Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 — odluka US, 113/2017 i 95/2018 — autentično tumačenje.

Navedena kategorizacija mladih nije predviđena u propisima Srbije i Crne Gore koji regulišu rad i zaštitu na radu — zakonima o radu i zakonima o bezbednosti i zdravlju na radu, ali smatramo je oportunom ne samo radi terminološko-pojmovnog usaglašavanja sa Direktivom br. 94/33, već i radi preciznijeg i adekvatnijeg regulisanja pojedinih mera zaštite predviđenih u ovoj Direktivi a koje su vezane za navedenu kategorizaciju mladih.

2.4. Zabrana dečijeg rada

U smislu čl. 4 stav 1 Direktive, države treba da predvide potrebne mere kojima se zabranjuje dečiji rad (rad dece mlađe od 15 godina).

Može se reći da je rad dece zabranjen kroz odredbe zakona o radu Srbije i Crne Gore koje regulišu minimalne godine starosti za zaposlenje — 15 godina života, ali ova odredba nije prekršajno sankcionisana u Zakonu o radu Srbije, što umanjuje njen „kvalitet“. Kvalitet zabrane rada dece je umanjen i činjenicom da ustavna odredba iz čl. 66 stav 4 Ustava Srbije¹⁹ („deca mlađa od 15 godina ne mogu biti zaposlena niti, ako su mlađa od 18 godina, mogu da rade na poslovima štetnim po njihovo zdravlje i moral“), ne uživa apsolutnu zaštitu u smislu čl. 202 Ustava.²⁰ Jedina „sankcija“ za zasnivanje radnog odnosa sa detetom (licem mlađim od 15 godina) jeste ništavost akta zasnivanja takvog odnosa, jer je suprotan zakonskoj odredbi o donjoj starosnoj granici za zasnivanje radnog odnosa. Sve to čini, u praksi, da deca koja rade — rade „na crno“, jer nisu „pravno vidljiva“, te je potrebno odgovarajućim odredbama radnog zakonodavstva jasno urediti i sankcionisati zabranu rada dece.

Zakon o radu Crne Gore (čl. 208 stav 1 tačka 3) prekršajno sankcioniše zapošljavanje lica mlađeg od 15 godina.

Ne ugrožavajući svoju osnovnu svrhu (zabrana dečijeg rada), Direktiva (čl. 4 stav 2) dopušta da zemlje članice mogu doneti zakonodavne i druge propise po kojima se zabrana dečijeg rada neće odnositi na pojedine slučajeve. Ti slučajevi su: (a) bavljenje dece kulturnim i sličnim aktivnostima — umetničkim, sportskim, oglašavačkim itd.; (b) rad dece od najmanje 14 godina u okviru kombinovanog programa osposobljavanja i rada ili u okviru programa radne prakse i obuke u preduzeću, pod uslovima da se takav rad obavlja u skladu sa pravilima koje odredi nadležno telo; (c) rad dece od najmanje 14 godina koja obavljaju lakše poslove — van grupe poslova pod tačkom (a), tj. u smislu kulturnih i sličnih aktivnosti; kao i rad dece od najmanje 13 godina na lakšim poslovima — van grupe poslova pod tačkom (a), tj. u smislu kulturnih i sličnih aktivnosti, pod uslovom da

¹⁹ Ustav Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 98/2006.

²⁰ Shodno čl. 202 Ustava Srbije, u uslovima vanrednog ili ratnog stanja nije zabranjeno odstupanje od zabrane zapošljavanja dece ispod 15 godina života i od pravila da maloletnici ne mogu raditi na opasnim i štetnim poslovima po njihovo zdravlje.

se nacionalnim zakonodavstvom odrede vrste poslova i broj radnih sati nedeljno za rad dece na tim poslovima.

Proizilazi da, u smislu Direktive, deca mlađa od 13 godina uživaju apsolutnu zaštitu od dečijeg rada, osim kada su u pitanju kulturne i slične aktivnosti.

Države članice koje koriste mogućnosti izuzimanja od zabrane dečijeg rada u smislu tačke (c) dužne su da definišu *lakše poslove* i uslove pod kojima se mogu ti poslovi obavljati, u smislu Direktive.

Lakši poslovi u smislu Direktive (čl. 3 stav 1 tačka (d)) podrazumevaju svaki rad koji zbog svoje prirode i uslova pod kojima se vrši: verovatno neće štetiti sigurnosti, zdravlju ili razvoju deteta; i koji nije takav da ometa dete u pohađanju škole ili učešća u programima profesionalnog usmeravanja ili osposobljavanja po programima koje je odobrilo nadležno telo.

Dakle, u smislu odredbe čl. 4 ctav 2 i 3 Direktive, treba urediti izuzetke od zabrane rada dece mlađe od 15 godina, koji se vezuju za rad i uslove rada u okviru kombinovanih programa rada i osposobljavanja (dualno obrazovanje) i/ili programa radne prakse, kao i za rad na lakšim poslovima.²¹ Korisno je da se ti izuzeci predvide i s obzirom na odredbe Konvencije MOR-a br. 138 o minimalnim godinama za zapošljavanje (čl. 8 stav 1 i 2).²² Pritom, svakako, treba predvideti načine za ispitivanje verovatnoće da poslovi neće štetiti zdravlju deteta (nalaz lekara) i saglasnost roditelja kao uslove za rad. Takođe, potrebno je propisima koji regulišu učeničke zadruge, urediti pitanje uslova rada i zaštite učenika koji u okviru zadruga obavljaju proizvodni rad ili usluge (u okviru kategorije „lakših poslova“).²³

2.5. Rad dece u kulturnim i sličnim aktivnostima

Prema odredbi čl. 5 stav 1 Direktive, zapošljavanje dece za potrebe izvođenja kulturnih, umetničkih, sportskih ili oglašavačkih aktivnosti, mora u svakom pojedinačnom slučaju prethodno odobriti nadležno telo. Prema mišljenju Evropske komisije, izraz „u svakom pojedinom slučaju“ ne znači da tamo gde je uključena grupa dece u određene aktivnosti, treba izdavati pojedinačne dozvole za svako dete ponaosob. U ovoj odredbi, pojam *zapošljavanje* ne treba uzeti u smislu *zasnivanja* radnog odnosa, već kao *radno angažovanje* van radnog odnosa (videli smo napred da je zabranjeno zasnivanje radnog odnosa sa detetom mlađim od 15 godina života).

Direktiva (čl. 5 stav 2) nalaže da države članice u svojim propisima (zakoni ili podzakonski akti) predvide nadležno telo i urede detaljno

²¹ Izuzeci od zabrane rada dece, u smislu mogućnosti njihovog angažovanja u kulturnim i sličnim aktivnostima — posebno su predviđeni u čl. 5 Direktive.

²² Čl. 8 Konvencije MOR-a br. 138, takođe predviđa izuzetke od zabrane zapošljavanja dece, koji se odnose na rad u određene svrhe, kao što je učešće u umetničkim manifestacijama.

²³ Pitanje učeničkih zadruga reguliše se, uglavnom, zakonskim i podzakonskim aktima u oblasti osnovnog obrazovanja i srednjeg stručnog obrazovanja.

postupak po kome će se izdavati pojedinačne dozvole za rad dece u kulturnim i sličnim aktivnostima. Države bi trebalo da same odluče da li će ovo telo biti određeno po teritorijalnom principu (republički, pokrajinski, lokalni nivo) ili po delatnostima u kojima je moguć rad dece. Takođe, propisima treba predvideti i uslove pod kojima deca mogu raditi na ovakvim poslovima. U svakom slučaju, ovde se radi o lakšim poslovima i kao takvi oni ne mogu da štete sigurnosti, zdravlju ili razvoju deteta, niti da štete njegovom pohađanju škole, učešću u programima profesionalnog usmeravanja ili osposobljavanja koje je odobrilo nadležno telo.

Izuzetno (čl. 5 stav 3 Direktive), može se odstupiti od predviđenih procedura za izdavanje dozvola za rad dece u svakom pojedinom slučaju, ako je u pitanju dete od najmanje 13 godina i ako je u pitanju rad na izvođenju kulturnih, umetničkih, sportskih ili oglašavačkih aktivnosti. Pritom treba precizirati uslove za ovakav rad dece (saglasnost roditelja, da rad ne šteti detetu). Države koje imaju uređene posebne procedure za manekenske agencije i manekenske aktivnosti dece, te procedure mogu zadržati (čl. 5 stav 4 Direktive).

Navedene odredbe Direktive o radu dece u kulturnim i sličnim aktivnostima trebalo bi zakonskim i podzakonskim aktima precizno i do kraja transponovati u pravo Srbije i Crne Gore, jer to praksa zahteva i potreba da se rad dece učini „pravno vidljivim“, odnosno smanje šanse za radnu eksploataciju dece i njihov „rad na crno“.

Naime, propisima o kulturi (film, pozorište, muzika, slikarstvo itd.), treba precizno definisati uslove rada i njihovo prilagođavanje pohađanju škole dece, u smislu njihovog radnog angažovanja, kao i pojedinosti postupka prethodnog odobravanja rada dece i/ili odstupanja od predviđenih procedura za izdavanje pojedinačnih odobrenja za rad dece.

Što se tiče radnog angažovanja dece u sportu, deca mlađa od 15 godina ne bi smela biti profesionalno angažovana, jer i za njih moraju važiti zaštitne odredbe u vezi sa zasnivanjem radnog odnosa iz zakona koji regulišu radne odnose.

Slične standarde treba primeniti i u sferi oglašavačkih aktivnosti. Propisima koji regulišu oglašavanje ili reklamiranje treba urediti ne samo vrste oglašavačkih aktivnosti kojima se deca i maloletnici mogu baviti, već i uslove pod kojima se mogu baviti tim aktivnostima i njihovo prilagođavanje školskim obavezama dece.

2.6. Opšte obaveze poslodavca u vezi sa zaštitom mladih na radu

Opšte obaveze se odnose na sve poslodavce (pravna i fizička lica) i tiču se položaja svih lica (mladih od 18 godina) koja su radno angažovana kod poslodavca, bez obzira na formu angažovanja. Poslodavac je dužan da, u smislu čl. 6 stav 1 Direktive, predvidi i sprovede potrebne mere, kako bi zaštitio sigurnost i zdravlje mladih radno angažovanih lica. Pritom je obavezan da uzme naročito u obzir

specifične rizike koji su skupčani sa posebnom ranjivošću mladih, u smislu čl. 7 stav 1 Direktive.

Prema čl. 6 stav 2 Direktive, poslodavac ima nekoliko obaveza u vezi sa sprovođenjem mera zaštite. Prvo, sprovodi predviđene mere na osnovu procene opasnosti za mlade ljude u vezi sa njihovim radom. Procena se mora sačiniti pre nego što mladi ljudi stupe na rad i počnu da rade (bilo da je u pitanju stupanje na rad prilikom zapošljavanja, ili prilikom premeštaja u toku trajanja zaposlenja sa jednog na drugo radno mesto). Revizija procene je neophodna u slučaju svake veće (značajnije) promene radnih uslova. Pri proceni opasnosti, treba posebnu pažnju obratiti na: (a) opremu i raspored radnog mesta i radnog prostora; (b) prirodu, stepen i trajanje izlaganja fizičkim, biološkim i hemijskim agensima; (c) način, obim i korišćenje radne opreme, posebno agenasa, mašina, aparata i drugih uređaja; (d) organizovanje radnih postupaka i operacija kao i način na koji se oni kombinuju (organizacija rada); (e) na nivo osposobljavanja i obuke mladih ljudi.

Drugo, ako procena opasnosti pokaže da postoji rizik za sigurnost, fizičko ili mentalno zdravlje ili razvoj mladih ljudi, tada treba obezbediti odgovarajuće besplatne (odnosno na teret poslodavca)²⁴ zdravstvene preglede i procene zdravlja u redovnim vremenskim intervalima. Time se ne suspenduju obaveze poslodavca iz Direktive br. 89/391, predviđene u Poglavlju II (čl. 5–13), i posebno se podvlači da poslodavac treba (u smislu čl. 7 Direktive br. 89/391) kod planiranja, sprovođenja i praćenja uslova za sigurnost i zdravlje mladih na radu, da angažuje kompetentne eksterne službe ili lica, ukoliko nema na raspolaganju kompetentne svoje zaposlene (čl. 6 stav 4 Direktive 94/33).

Treće, poslodavac je dužan da obaveštava mlade ljude o mogućim rizicima i o svim merama predviđenim za zaštitu njihove sigurnosti i zdravlja (čl. 6 stav 3 Direktive 94/33).

Navedene opšte obaveze poslodavca u vezi sa zaštitom zaposlenih mladih na radu u smislu Direktive 94/33, uglavnom su transponovane u zakone o radu i zakone o bezbednosti i zdravlju na radu Srbije i Crne Gore. Sa tim u vezi relevantne su one odredbe zakona o radu koje govore o zaštiti omladine (zaposlenih mladih od 18 godina života) na radu i u vezi sa radom. Posebno su relevantne odredbe zakona o bezbednosti i zdravlju na radu koje govore o opštim i posebnim obavezama poslodavca u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu, te o obavezama u smislu osposobljavanja zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, a koje obaveze istovremeno predstavljaju prava zaposlenih. Posebna prava, obaveze i preventivne mere u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu mladih (naročito u vezi sa njihovim duhovnim i telesnim razvojem), u nacionalnim zakonodavstvima, i

²⁴ Lekarski pregledi, procene i praćenje zdravlja mladih ljudi na radu, može biti i deo nacionalnog sistema zdravstvene zaštite i zdravstvenog osiguranja (čl. 6 stav 2 Direktive).

po pravilu, sporazumno propisuju ministar nadležan za rad i ministar nadležan za zdravlje.

Pod uticajem i drugih instrumenata i direktiva iz sfere zaštite na radu i obrazovanja, domašaj zaštitnih odredaba naših propisa o bezbednosti i zdravlju na radu jeste širi od domašaja Direktive 94/33, jer pored zaposlenih mladih i rada dece u smislu Direktive, ovi propisi, po pravilu, važe još i za učenike kada se nalaze na praksi ili praktičnoj nastavi, mlade na dobrovoljnim radnim akcijama (volonteri) i takmičenjima u vezi sa radom, kao i na sva lica (mlađa ili starija) koja se zateknu u radnoj okolini obavljanja određenih poslova, ako je o njihovom prisustvu upoznat poslodavac. Sem toga, ovi propisi baziraju se na konceptijskom okviru sadržanom u Direktivi 89/391, tj. — obaveze poslodavca i prava zaposlenih, ili obrnuto, stavljaju se u recipročni odnos, što dovodi obe strane u partnersku poziciju odgovornih subjekata za bezbedan i zdrav rad kao pitanje od zajedničkog interesa.²⁵

Konačno, prema zakonima o bezbednosti i zdravlju na radu poslodavac ne samo što, u smislu Direktive, ima obavezu da obaveštava zaposlene o mogućim rizicima i o merama u vezi sa njihovom bezbednošću i zdravljem (čl. 45 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu Srbije; čl. 23 Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu Crne Gore), već je dužan da omogući i određenu participaciju zaposlenih, njihovih predstavnika i sindikata u razmatranju svih pitanja koja se odnose na bezbednost i zdravlje, tj. da zaposleni budu konsultovani i da predlažu odgovarajuća rešenja (Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Srbije, čl. 44–48); Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu Crne Gore, čl. 24–26).

2.7. Ranjivost mladih ljudi — zabrana rada

Prema odredbi čl. 7 stav 1 Direktive 94/33, ranjivost mladih ljudi je takvo svojstvo tih ljudi koje nastaje usled nedostatka njihovog iskustva, nepostojanja svesti o postojećim ili potencijalnim rizicima ili činjenice da oni još nisu potpuno sazreli. Kao posledica toga, mladi ljudi su izloženi specifičnim rizicima za njihovu sigurnost, zdravlje i razvoj, te se ovom odredbom Direktive države obavezuju da mlade ljude zaštite od takvih rizika. U smislu zaštite mladih ljudi, države članice treba da zabrane njihovo zapošljavanje na određenim poslovima. Ovu zabranu zapošljavanja mladih ljudi ne treba mešati sa zabranom rada dece u smislu čl. 4 Direktive, jer su „mladi ljudi“ i „deca“ različiti pojmovi sa različitim oblicima zaštite.

U smislu čl. 7 stav 2 Direktive zabrana zapošljavanja mladih ljudi treba da se odnosi na sledeće poslove: (a) poslovi koji su objektivno iznad njihovih fizičkih ili psiholoških sposobnosti: (b) poslovi koji

²⁵ Zato propisi o bezbednosti i zdravlju na radu predviđaju i odgovornost radnika, ako se ne pridržava preduzetih i obezbeđenih mera zaštite na radu (što ne utiče na načelo odgovornosti poslodavca, i obrnuto).

uključuju štetno izlaganje agensima koji su otrovni, kancerogeni, izazivaju nasledna genetska oštećenja ili štete plodu, ili na bilo koji drugi način hronično utiču na ljudsko zdravlje; (c) poslovi koji uključuju štetno izlaganje radijaciji; (d) poslovi koji uključuju rizike od nesreća za koje se može pretpostaviti da ih mlada osoba ne može prepoznati ili izbeći zbog svoje nedovoljne pažnje koju posvećuje bezbednosti ili nedostatka iskustva ili osposobljenosti; (e) poslovi na kojima postoji rizik za zdravlje zbog ekstremne hladnoće ili toplote, ili zbog buke ili vibracije.²⁶

Moguća su određena odstupanja od navedenih zabrana zapošljavanja mladih ako je to potrebno iz razloga stručnog osposobljavanja, ali pod uslovom da se rad obavlja pod nadzorom ovlašćenog lica²⁷ i da je obezbeđena zaštita u smislu Direktive 89/391.²⁸

2.8. Radno vreme dece i mladih na radu

Kao što smo videli, Direktiva 94/33 zabranjuje rad dece, osim u izuzetnim slučajevima predviđenim u čl. 4 stav 2, o čemu je već bilo reči. Ukoliko država koristi mogućnost rada dece u smislu čl. 4 stav 2 tačka (b) i (c), mora u tom slučaju da ograniči radno vreme dece i precizno odredi njegovo trajanje, shodno normativima iz tačaka (a), (b), (c) i (d) čl. 8 stav 1 i stav 5 Direktive. Podsetimo se, rad dece u smislu čl. 4 stav 2 tačka (b) Direktive vezan je za kombinovane programe rada i osposobljavanja ili za programe radne prakse. Kombinovani programi rada i osposobljavanja, ili radna praksa tiču se lica koja rade u toku procesa stručnog obrazovanja, odnosno lica u procesu dualnog obrazovanja, ili nekom drugom procesu obrazovanja za rad, stručnog osposobljavanja i obuke. Rad dece u smislu čl. 4 stav 2 tač. (c) Direktive, vezan je za rad dece na lakšim poslovima. U ovim tačkama pominju se i deca koja su naršila 15 godina, te podsećamo da su to mlada lica koja su još uvek na obaveznom redovnom školovanju, u skladu sa nacionalnim propisima.

Kada su u pitanju adolescenti, prema čl. 8 stav 2 Direktive, njihovo radno vreme ne može biti duže od 8 sati dnevno i 40 sati nedeljno, uz mogućnost odstupanja u skladu sa nacionalnim propisima. U Srbiji, puno radno vreme zaposlenih mladih od 18 godina (adolescencata) može da traje najduže 35 sati nedeljno i 8 sati dnevno (čl. 87 Zakona o radu Srbije). Takođe, ova mlada lica ne mogu da rade duže od svog punog radnog vremena (prekovremeni rad), niti da se podvrgavaju preraspodeli radnog vremena (čl. 88/1 Zakona o radu Srbije). U Crnoj Gori, zaposlenom mladem od 18 godina može se

²⁶ Popis agensa, postupaka i poslova koji nose specifične rizike za mlade dat je u Prilogu Direktive 94/33.

²⁷ Čl. 7 Direktive 89/391 propisana je obaveza poslodavca da odredi jednog ili više radnika koji će vršiti aktivnosti u vezi sa zaštitom i prevencijom bezbednosti zdravlja na radu, a ukoliko ne raspolaže sa takvim radnikom, treba da angažuje kompetentna eksterna lica ili službe.

²⁸ Direktivom 89/391 predviđene su konkretne obaveze poslodavca (Poglavlje III) i obaveze radnika (Poglavlje II) u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu.

kolektivnim ugovorom utvrditi radno vreme kraće od punog (kraće od 40 časova u radnoj sedmici), u kom slučaju ostvaruje sva prava iz radnog odnosa u punom obimu (čl. 120 stav 3 Zakona o radu Crne Gore). Takođe, u Crnoj Gori zaposleni mlađi od 18 godina ne može da radi prekovremeno, odnosno duže od osam časova dnevno.

Shodno čl. 8 stav 3 i 4 Direktive, vreme koje se koristi za osposobljavanje mlade osobe koja radi u okviru kombinovanog programa rada i osposobljavanja, ili u okviru programa radne prakse kod poslodavca, računa se kao radno vreme. Ako mlada osoba radi kod više poslodavaca, radni dani i radno vreme se sabiraju.

Prema našim propisima, ako je u pitanju zaposlena mlada osoba, ona može raditi kod više od jednog poslodavca u formi radnog odnosa samo sa nepunim radnim vremenom (kada se vreme provedeno kod poslodavaca sabira do nivoa punog radnog vremena). Isto bi trebalo da važi i kada je mlada osoba radno angažovana na drugi način kod više poslodavaca. U svakom slučaju, nije predviđeno odstupanje — prekoračenje punog radnog vremena zaposlenih mlađih od 18 godina, već je to prekršajno sankcionisano (isto bi trebalo da važi i za radno angažovane maloletnike na drugi način).

2.9. Noćni rad dece i mladih

Države koje koriste mogućnost rada dece u smislu čl. 4 stav 2 tačke (b) ili (c) moraju da preduzmu određene mere u smislu čl. 9 stav 1 i 2. Direktive, a kojima će zabraniti dečiji rad između 20 sati uveče i 6 sati ujutro. Za adolescente zabrana noćnog rada važi od 22 sata uveče i 6 sati ujutro ili između 23 sata uveče i 7 sati ujutro, osim ako u tim vremenskim rasponima u pojedinim delatnostima propisima nije dozvoljen rad. Ipak, rad se svakako zabranjuje između ponoći i 4 sata ujutru (čl. 9 stav 2 tačka (b) Direktive. Ako je dozvoljen rad adolescenata, tada je potrebno predvideti nadzor njihovog rada od strane odraslog (punoletnog) lica. Takođe, potrebno je obezbediti adolescentima besplatne (lekarske) procene njihovog zdravlja i sposobnosti pre svakog upućivanja na noćni rad i nakon toga u periodičnim vremenskim razmacima (čl. 9 stav 3 Direktive).

Noćni rad adolescenata je moguće predvideti u pojedinim delatnostima, kao što su: rad u brodarstvu ili ribarstvu; rad u okviru oružanih snaga ili policije; rad u bolnicama ili sličnim ustanovama; rad u oblasti kulture, umetnosti, sporta ili oglašivačkih aktivnosti (čl. 9 stav 2 tačka (b) Direktive).

Našim propisima nije regulisano radno vreme dece, te ni njihov noćni rad. Predviđen je noćni rad za sve zaposlene kao rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do 6 časova narednog dana. Kada su u pitanju zaposleni mlađi od 18 godina našim propisima nije dozvoljen njihov noćni rad.²⁹ Izuzetno, oni mogu raditi i u formi noćnog rada na poslovima u oblasti kulture, sporta, umetnosti i reklamne delatnosti, kao i

²⁹ Zakon o radu Srbije, čl. 88 stav 1; Zakon o radu Crne Gore, čl. 120. stav 4.

u slučaju kada je potrebno da se nastavi rad koji je prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne zaposlene. U navedenim slučajevima noćnog rada mladih poslodavac je dužan da obezbedi nadzor nad njihovim radom od strane punoletnog radnika (čl. 88 stav 2 i 3 Zakona o radu Srbije). Međutim, u slučaju dozvoljenog noćnog rada zaposlenog mlađeg od 18 godina nije predviđena zabrana rada između ponoći i 4 sata ujutro. Sem toga, iako je Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu Srbije (čl. 43) predviđena obaveza poslodavca da zaposlenom na radnom mestu sa povećanim rizikom obezbedi prethodni i periodične lekarske preglede, u tom Zakonu, kao i podzakonskim aktima koji govore o zdravstvenim nadzorima na *rizičnim* radnim mestima ne pominje se noćni rad kao *rizični* rad ili kao *opasna okolnost* za rad. Takođe, Zakon o radu Srbije ne predviđa noćni rad kao posebni uslov rada.

Prema Zakonu o radu Crne Gore (čl. 70 stav 2), noćni rad predstavlja poseban uslov rada. To znači, shodno čl. 40 istog Zakona, da zaposleni može da radi pod ovakvim uslovom samo ako ispunjava uslove za takav rad i uz saglasnost nadležnog organa koji utvrđuje njegovo zdravstveno stanje i psihičke sposobnosti za takav rad.

2.10. Odmori dece i mladih koji rade

Odmor u toku rada

Prema čl. 12 Direktive, za mlade koji rade, države članice treba da predvide najmanje 30 uzastopnih minuta odmora u toku dnevnog radnog vremena koje traje duže od četiri i po sata.

U Srbiji, odmori mladih koji rade podležu opštem režimu odmora (režim koji važi za sve zaposlene). Shodno čl. 64 Zakona o radu Srbije, dnevni odmor može da traje 15, 30 i 45 minuta, zavisno od dužine dnevnog radnog vremena. Ako se radi od 4 do 6 časova dnevno — 15 minuta odmora; ako se radi od 6 do 10 časova dnevno — 30 minuta odmora; ako se radi duže od 10 časova dnevno — 45 minuta odmora. Vreme dnevnog odmora, zbog njegove svrhe, ne može da se koristi na početku ili na kraju radnog vremena i uračunava se u radno vreme. Prema tome, Zakon o radu Srbije predviđa dnevni odmor za radno vreme od 4 do 6 časova dnevno u kraćem trajanju (15 minuta) u odnosu na trajanje predviđeno Direktivom (30 minuta).

Prema Zakonu o radu Crne Gore (čl. 120 stav 5), zaposleni mlađi od 18 godina života koji radi najmanje četiri časa dnevno, ima svakog radnog dana pravo na odmor u toku rada od najmanje 30 minuta neprekidno (potpuna usaglašenost sa Direktivom).

Dnevni i nedeljni odmor

Države članice koje koriste mogućnosti iz čl. 4 stav 2 tačke (b) ili (c), odnosno koje dozvoljavaju izuzetke od pravila u pogledu zabrane dečijeg rada, treba u tim slučajevima da predvide za decu koja rade

da u svakom razdoblju od 24 časa imaju pravo na odmor u trajanju od najmanje 14 sati uzastopno, a za adolescente najmanje 12 sati uzastopno (čl. 10 stav 1 tačka (a) i (b) Direktive).

Ovde se radi o dnevnom odmoru (odmoru između dva uzastopna radna dana). Zakoni o radu Srbije i Crne Gore ne predviđaju zapošljavanje dece, te ni odmore sa tim u vezi. Pitanje radnog vremena i odmora dece mlađe od 15 godina u vezi sa radom u okviru kombinovanog programa rada i osposobljavanja ili u vezi sa radom na lakšim poslovima, potrebno je posebno regulisati.

Što se tiče adolescenata, oni podležu opštem režimu ove vrste odmora predviđenom zakonima o radu. Prema čl. 66 stav 1 Zakona o radu Srbije, zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa (što je potpuno usklađeno sa Direktivom). Identičnu odredbu sadrži i Zakon o radu Crne Gore (čl. 75), tj. zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Isto pravilo o dnevnom odmoru bi trebalo da važi i za radno angažovane maloletnike van radnog odnosa.

Takođe, povodom dopuštenog dečijeg rada i rada adolescenata (prema čl. 10 stav 2 Direktive), države članice treba da predvide za svako razdoblje od sedam dana pravo na odmor od najmanje 2 dana (48 sati) koji bi, po mogućstvu, trebalo da budu uzastopni. Ako je to neophodno, iz organizacionih ili tehničkih razloga, ovaj odmor može se skratiti, ali ne može biti kraći od 36 uzastopnih sati. Ova vrsta odmora uključuje, u načelu, nedelju.

Shodno Zakonu o radu Srbije, zaposleni mlađi od 18 godina (adolescenti) imaju pravo na nedeljni odmor u smislu opšteg režima tog odmora. Opšti režim je previđen Zakonom o radu Srbije (čl. 67 stav 1 i 2), te je propisano da zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje i vreme dnevnog odmora.³⁰ Koristi se, po pravilu, nedeljom. Na prvi pogled, izgleda da Zakon o radu Srbije predviđa kraći nedeljni odmor u odnosu na odmor predviđen u Direktivi. Međutim, s obzirom na činjenicu da ovaj Zakon utvrđuje da radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana (čl. 55 stav 1), to proizilazi da nedeljni odmor, po pravilu, iznosi dva dana (subota i nedelja). Konačno, u Direktivi se govori o odmoru u trajanju od najmanje dva uzastopna dana za svako razdoblje od sedam dana, pri čemu se u taj odmor, u načelu, uključuje i nedelja. Prema tome, pomenuta dva uzastopna dana nedelnog odmora u smislu Direktive, po pravilu, čine subota i nedelja, što je identično rešenjima iz Zakona o radu Srbije.

Zakonom o radu Crne Gore (čl. 120 stav 6) je predviđeno da zaposleni mlađi od 18 godina života ima pravo na sedmični odmor u trajanju od najmanje dva uzastopna dana, od kojih je jedan nedelja.

³⁰ Nedeljnom odmoru od 24 časa dodaje se i dnevni odmor od 12 časova, te minimalno trajanje nedelnog odmora, zapravo, iznosi 36 časova.

Radnim zakonodavstvom Srbije i Crne Gore nije dozvoljeno za-
pošljavanje dece mlađe od 15 godina, niti je regulisano pitanje nede-
ljnog odmora dece koja rade u okviru kombinovanog programa rada
i osposobljavanja ili programa radne prakse, ili koja rade na lakšim
poslovima.

Prema Direktivi 94/33, moguće je predvideti i određena odstupa-
nja u pogledu trajanja i korišćenja dnevnog i nedeljnog odmora de-
ce i adolescenata. Kod dece i adolescenata, prema čl. 10 stav 3 Di-
rektive, moguće je prekinuti, u pojedinim slučajevima, uzastopnost
korišćenja predviđenog broja sati, odnosno dana odmora. Ne pred-
viđa se mogućnost skraćivanja trajanja dnevnog i nedeljnog odmora
kod dece. Kad su u pitanju adolescenti, Direktiva (čl. 10 stav 4) do-
pušta ne samo prekidanje kontinuiteta korišćenja njihovog dnevnog
i nedeljnog odmora u predviđenom trajanju, već i samo njihovo tra-
janje. Odstupanja su moguća ako postoje objektivni razlozi za to, ali
im se mora omogućiti odgovarajući odmor koji će obezbediti ispu-
njenje cilja iz čl. 1 Direktive — ne sme se ugroziti njihova sigurnost,
zdravlje ili fizički, mentalni, moralni ili socijalni razvoj ili ometati
njihovo obrazovanje (čl. 10 stav 4 u vezi sa čl. 1 stav 3 Direktive).³¹

U zakonima o radu Srbije i Crne Gore predviđena je neprekid-
nost u korišćenju dnevnog i nedeljnog odmora. Mogućnost prekida
i skraćivanja odmora nije predviđena (princip *povoljnosti* — *in favo-
rem laboratoris*, u odnosu na Direktivu), osim u slučaju iz čl. 67 stav
4 Zakona u radu Srbije. U tom slučaju, naime, ako maloletnik zbog
rada u smenama (isključena je noćna — treća smena) ne može da ko-
risti nedeljni odmor u punom trajanju (u smislu čl. 67 stav 1), tada
ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa nepre-
kidno. U tom slučaju nedeljni odmor maloletnika može trajati ma-
nje od 36 sati neprekidno, što je ispod minimuma predviđenog u čl.
10 stav 2 — drugi podstav Direktive.

Dakle, ukoliko se naši zakonodavci opredele da regulišu pitanje
dopuštenog rada dece u smislu Direktive, onda bi se mogli predvi-
deti i slučajevi prekidanja uzastopnosti korišćenja 14 sati njihovog
dnevnog odmora i dva dana njihovog nedeljnog odmora, smislu čl.
10 stav 3 Direktive, bez mogućnosti skraćivanja ovih odmora. Što
se tiče dnevnog i nedeljnog odmora kod zaposlenih mlađih od 18
godina (adolescenata) i mogućnosti njihovog prekidanja, ova mo-
gućnost se može vezati za slučajeve kada je to moguće i kod dece
koja rade.

Godišnji odmor

Prema čl. 11 Direktive, države koje koriste mogućnost rada dece
u smislu čl. 4 stav 2 tačke (b) ili (c) Direktive, kako je napred prika-
zano (deca od najmanje 14 godina koja rade u okviru kombinovanog

³¹ Odstupanja su moguća kod rada u brodarstvu ili ribarstvu, oružanim snagama
ili policiji, bolnicama ili sličnim ustanovama, turizmu ili ugostiteljstvu itd.

programa rada i osposobljavanja, ili koja rade na lakšim poslovima, pod određenim uslovima), treba da predvide da u školske raspuste te dece, koja su na obaveznom redovnom školovanju, uključe, koliko god je to moguće, razdoblje u kojem se ne obavlja nikakav rad.

Naše zakonodavstvo ne reguliše pitanje rada i odmora (školskog raspusta) dece mlađe od 15 godina koja su na obaveznom redovnom školovanju.

2.11. Rad adolescenata u slučaju više sile

Kada je u pitanju rad adolescenata u slučaju više sile, Direktiva 94/33 u čl. 13 dopušta odstupanja od sledećih pravila: koja ograničavaju njihov rad na 8 sati dnevno i 40 sati nedeljno (čl. 8 stav 2); koja zabranjuju njihov noćni rad (čl. 9 stav 1 tačka (b)); koja predviđaju dnevni odmor od 12 sati (čl. 10 stav 1 pod (b)); koja predviđaju odmor u toku rada od 30 minuta (čl. 12), ali u vezi sa radom pod okolnostima iz čl. 5 stav 4 Direktive 89/391 — neobične i nepredvidive okolnosti van kontrole poslodavca, ili u slučaju izuzetnih okolnosti, čije posledice poslodavci ne mogu izbeći uprkos sprovođenju svih mera.

U Srbiji i Crnoj Gori, kako je već navedeno, za zaposlene mlađe od 18 godina je zabranjen prekovremeni rad, bez izuzetaka. Zabranjen je i noćni rad, osim u oblasti kulture i sličnih delatnosti i u slučaju više sile, pod određenim uslovima predviđenim Zakonom o radu Srbije (čl. 88 stav 2). Prema tome, u slučaju više sile, Zakon o radu Srbije predviđa samo mogućnost odstupanja od zabrane noćnog rada maloletnika, a odstupanja od punog radnog vremena maloletnika i njihovog dnevnog odmora su zabranjena, što je povoljnije rešenje u smislu zaštite mladih na radu u odnosu na odredbu čl. 13 Direktive 94/33 (princip *povoljnosti* — *in favorem laboratoris*, u odnosu na Direktivu).

2.12. Mere za primenu i sprovođenje Direktive 94/33

Svaka država članica donosi sve potrebne mere koje se primenjuju u slučaju nepoštovanja odredaba donesenih radi sprovođenja Direktive 94/33, a te mere moraju biti odgovarajuće i efikasne (čl. 14). Prema izveštaju Evropske komisije o primeni Direktive 94/33, ova Direktiva je u najvećoj meri, bez većih problema, transponovana u zakonodavstvima zemalja članica EU. Ovo je posledica i činjenice da je u mnogim zemljama već postojalo zaštitno zakonodavstvo mladih ljudi na radu, ali u nekim (novopridruženim) zemljama ipak je došlo do značajnog povećanja stepena zaštite mladih na radu. Svest o potrebi zaštite mladih na radu svakako je povećana i kao rezultat transponovanja Direktive.³²

³² Report on the application of Council Directive 94/33 EC, str. 2. Dostupno januara 2020. na: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Application+of+Council+Directive+94%2F33+on+the+European+Commission>.

Sprovođenje odredaba Direktive 94/33 u Srbiji i Crnoj Gori jeste, pre svega, predmet zakona o radu i zakona o bezbednosti i zdravlju na radu ali i drugih zakona koji se, u većoj ili manjoj meri, oslanjaju na ove zakone, sa pratećim podzakonskim i drugim opštim aktima. Nadzor nad primenom zakona o radu, drugih propisa o radnim odnosima, opštih akata i ugovora o radu, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada. Inspektor rada može podneti zahtev za pokretanje prekršajnog postupka ako nađe da je poslodavac povredom zakona, ili drugih propisa kojima se uređuju radni odnosi, izvršio prekršaj. Predviđene su novčane kazne za prekršaje u vezi sa: nepoštovanjem uslova za zapošljavanje lica mlađih od 18 godina; u vezi sa nepoštovanjem odredaba o zabrani rada omladine na teškim, opasnim i štetnim poslovima; u vezi sa nepoštovanjem odredaba o maksimalnom trajanju radnog vremena maloletnika i o zabrani njihovog prekovremenog rada, te o zabrani noćnog rada maloletnika, osim u izuzetnim, gore navedenim, situacijama.

Zakonima o bezbednosti i zdravlju na radu predviđeno je da inspekcijски nadzor nad primenom ovih zakona i drugih propisa donetih na osnovu tih zakona, tehničkih i drugih mera koje se odnose na bezbednost i zdravlje na radu, kao i nad primenom mera o bezbednosti i zdravlja na radu utvrđenim aktom poslodavca o proceni rizika i drugim opštim aktom, kolektivnim ugovorom ili ugovorom o radu, vrši inspekcija rada. Predviđene su kaznene odredbe: u smislu odgovornosti poslodavca za prekršaj zbog nepoštovanja odredaba u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu; u smislu odgovornosti zdravstvene ustanove sa službom medicine rada, ako ne dostavi odgovarajuće izveštaje u vezi sa pregledom zaposlenih, kao i odgovornog lica u njoj; u smislu odgovornosti drugih pravnih lica koja se bave poslovima u vezi sa bezbednošću i zdravljem na radu i odgovornih lica u njima; u smislu odgovornosti lica zaduženog kod poslodavca za pitanja bezbednosti i zdravlja na radu; i u smislu odgovornosti zaposlenog ako se ne pridržava i ne primenjuje mere za bezbedan i zdrav rad.

Krivičnim zakonicima³³ predviđena su krivična dela u vezi sa zapošljavanjem, bezbednošću i zdravljem na radu i u vezi sa nepridržavanjem zakona i drugih propisa koji govore o pravima po osnovu rada i osiguranja u vezi sa radom, kao i posebnoj zaštiti omladine na radu.

Odredbe Direktive 94/33 čl. 15 i 15a, 17 i 17a i 18 su tehničke prirode, tj. upućuju na tehnička prilagođavanja nacionalnih propisa u duhu Direktive 89/391 (čl. 17) i u duhu promenljivih okolnosti tehničkog napretka i promena u međunarodnoj standardizaciji,

³³ Krivični zakonik Srbije, „Sl. glasnik RS“, („Sl. glasnik RS“ br. 85/2005, 88/2005 — ispr., 107/2005 — ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 i 35/2019), čl. 163, čl. 168, čl. 169; Krivični zakonik Crne Gore, „Sl. list CG“, („Sl. list RCG“, br. 70/2003, 13/2004 — ispr. i 47/2006 i „Sl. list CG“, br. 40/2008, 25/2010, 32/2011, 64/2011 — dr. zakon, 40/2013, 56/2013 — ispr., 14/2015, 42/2015, 58/2015 — dr. zakon, 44/2017, 49/2018 i 3/2020), čl. 224, čl. 229, 230, 232.

ali da se pritom poštuju minimalni standardi predviđeni u Direktivi 94/33. Naime, kako je na početku rečeno, prema *klauzuli o nesmanjivanju* iz čl. 16 Direktive, nacionalnim zakonodavstvima se može regulisati zaštita mladih na radu uz poštovanje minimalnih standarda iz Direktive, ali njena primena ne treba da utiče na smanjivanje već postojećih povoljnijih nacionalnih standarda. Članovi 17, 17a i 18 Direktive sadrže završne odredbe i određene obaveze država članica i nadležnih tela EU u pogledu sprovođenja ove Direktive (donošenje zakona i drugih propisa u skladu sa Direktivom i podnošenje izveštaja o glavnim odredbama nacionalnog prava u vezi sa Direktivom, obezbeđe međusobnog izveštavanja nadležnih tela EU o sprovođenju Direktive itd.).

Što se tiče standarda iz Aneksa — Priloga uz Direktivu 94/33 o pregledu štetnosti agensa, postupaka i poslova, oni se obično podzakonskim aktima o preventivnim merama za bezbedan i zdrav rad mladih transponuju u nacionalna zakonodavstva.

Literatura i izvori

1. Predrag Jovanović, *Radno pravo*, osmo izmenjeno i dopunjeno izdanje, Novi Sad, 2018.
2. Roger Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston, 2000.
3. Revidirana Evropska socijalna povelja, „Sl. list CG — Međunarodni ugovori“, br. 6/2009.
4. Council Directive 89/391/EEC on the introduction of measures to encourage improvements in the safety and health of workers at work, Official Journal — OJ L 183, 29. 6. 1989, p. 1.
5. Council Directive 94/33/EC on the protection of young people at work, Official Journal — OJ L 206, 20. 08. 1994, p. 12, amended by: Directive 2007/30/EC (OJ L 165, 27. 6. 2007, p. 21); Directive 2014/27/EU (OJ L 65, 5. 3. 2014, p. 1); Regulation (EU) (OJ L 198, 25. 7. 2019, p. 241), dostupno februara 2020. na: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A31994L0033>
6. Povelja Zajednice o osnovnim socijalnim pravima radnika, dostupno februara 2020. na: <http://zakon.poslovna.hr/public/povelja-zajednice-o-osnovnim-socijalnim-pravima-radnika/2182/zakoni.aspx>
7. Povelja EU o osnovnim pravima, dostupno februara 2020. na: https://fer.org.rs/wp-content/uploads/2018/11/POVELJA_O_OSNOVNIM_PRAVIMA_EVROPSKE_UNIJE.pdf
8. Zakon o radu R. Crne Gore, „Sl. list CG“, br. 74/2019.
9. Zakon o osnovnom obrazovanju i vaspitanju, „Službeni glasnik RS“, br. 55/2013; 101/2017; 27/2018 — drugi zakon; 10/2019.
10. Zakon o radu R. Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 — odluka US, 113/2017 i 95/2018 — autentično tumačenje.
11. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu R. Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 101/2005, 91/2015 i 113/2017 — dr. zakon.
12. Zakon o bezbednosti i zdravlju na radu R. Crne Gore, „Sl. list CG“, br. 34/2014 i 44/2018.

13. Ustav R. Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 98/2006.
14. Konvencije MOR-a br. 138, „Sl. list SFRJ“ — Međunarodni ugovori“, br. 14/1982.
15. Report on the application of Council Directive 94/33 EC, dostupno januara 2020. na: <https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q=Application+of+Council+Directive+94%2F33+on+the+European+Commission>
16. Krivični zakonik R. Srbije, „Sl. glasnik RS“, br. 85/2005, 88/2005 — ispr., 107/2005 — ispr., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 i 35/2019.
17. Krivični zakonik R. Crne Gore, „Sl. list RCG“, br. 70/2003, 13/2004 — ispr. i 47/2006 i „Sl. list CG“, br. 40/2008, 25/2010, 32/2011, 64/2011 — dr. zakon, 40/2013, 56/2013 — ispr., 14/2015, 42/2015, 58/2015 — dr. zakon, 44/2017, 49/2018 i 3/2020.

Predrag Jovanović, PhD

PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK WITHIN
THE MEANING OF THE DIRECTIVE NO. 94/33/EZ

Young people have traditionally enjoyed special protection at work. The reason is their vulnerability. On the one hand their vulnerability is linked to their psychophysical immaturity and inability to recognize and protect themselves from the dangers and risks of the different types that accompany each type of work and, on the other, their vulnerability is related to the fact that they are at a stage of life when they acquire elementary education that will make it easier for them to get involved in all walks of life, and any work at that stage of life can interfere with their schooling. Directive 94/33 distinguishes between: young person; adolescent and child, and for each term connects appropriate measures of safety and health at work. In principle, the work of children (persons under 15 years of age, or young people still in the compulsory schooling process) is prohibited. On rare occasions children may do under combined work education and training programs light jobs and cultural and similar activities, based on individual work permits and under certain conditions to be regulated by national legislation. These exceptions to the principle of the prohibition of child labour have not been adequately transposed (in the spirit of Directive 94/33) into the law of Serbia and Montenegro. The work of young persons and adolescents (persons between 15 and 18 years of age) is licit, under the conditions laid down in Directive 94/33 and national legislation. The legislation of Serbia and Montenegro provides key labour-legal frameworks for the safe work of young persons and adolescents (minors) in the spirit of Directive 94/33.

Key words: children, adolescents, young people, protection at work, occupational safety and health, youth vulnerability, child labour prohibition, licit child labour