

Проф. др Радислав Лале

Правни факултет Универзитета у Источном Сарајеву

ПОСЕБНА РАДНОПРАВНА ЗАШТИТА МЛАДИХ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ

Запослене жене, млађи радници и инвалиди уживају посебну заштиту на раду. Та заштита је предвиђена у правним документима међународног и домаћег радног права. У раду ће се систематично разматрати питање посебне заштите млађих радника с обзиром на њихову животну доб и томе адекватну психофизичку и менталну зрелост. Тежиште ће бити на анализи посебне заштите младих у радном законодавству Републике Српске, са освртом на најзначајније стандарде заштите међународног и регионалног права. Наиме, ради се о дјеци и омладини старости испод 18 година живота, јер је доња старосна граница за заснивање радног односа 15 година живота. У питању су малољетна лица која могу бити изложена штетном дејству услова рада и код којих нарочито тежки и опасни послови (послови са посебним условима рада) могу оставити негативне посљедице по њихов психофизички развој.

Кључне ријечи: Радноправни однос; Заштита младих у радном односу;
Радна способност; Услови за заснивање радног односа.

1. УВОД

Заштита лица у радноправном односу подразумијева, углавном три групе заштите и заштитних мјера: 1) хигијенска и техничка заштита рада (сигурност радника на раду); 2) економско-социјална заштита личности радника (мјере заштите у вези са трајањем радног времена и његовим распоредом, у вези са одморима и распоредом на друго радно мјесто из одређених објективних или субјективних разлога), и 3) мјере посебне заштите одређених категорија лица у радном односу (жена, односно жене-мајке у радном односу, малољетника и инвалида

Радислав Лале, radislav.lale@pravni.ues.rs.ba.

у радном односу).¹ Други аутори разликују два вида заштите у оквиру радног права и радног законодавства: општа заштита свих запослених и посебна заштита појединих категорија запослених (омладине, жена, инвалида и запослених за нарушеним здравственим стањем). Унутар ових видова предвиђене су одговарајуће мјере и нормативи заштите.²

Објективни и субјективни друштвено оправдани разлози постоје да би се за посебне категорије радника увеле и посебне мјере заштите (из психофизичких, физиолошких, демографских, социјално-заштитних и других разлога). То су разлози који захтијевају и оправдавају посебне услове рада и посебне мјере заштите личности радника на раду, ако је то жена (жена-мајка), малољетник или инвалидно лице.³ Дакле, функција материнства за запослене жене, разлози физичког и интелектуалног развоја за малољетнике, као и разлози ограничене физичке способности, односно разлози здравственог стања, ограничење могућности избора и постизања запослења у редовним условима, оправдан су основ за мјере посебне заштите тих лица у погледу запослења, али и у погледу заштите на раду.⁴

Рад младих кроз историју одувјек је привлачио велику пажњу у сваком друштву и у свим временима (од појаве првобитних радних односа до данас),⁵ јер је у питању изузетно и на посебан начин осјетљива категорија људи. То је узроковано потребом да заштитом дјеце и младих треба обезбиједити двоструки ефекат: заштитити их због њихове осјетљиве психофизичке конституције која је у развоју; истовремено припремати их (кроз систем образовања) за улазак и продуктивни рад у свијет одраслих.⁶ Ово питање је посебно актуелно због чињенице да је употреба и злоупотреба рада дјеце и омладине у сталном порасту, нарочито у сиромашнијим регионима у свијету (Африка, Азија, Латинска Америка). Притом, усљед недостатка стручних знања, вјештина и животног искуства, дјеца и млади претежно раде на слабо плаћеним и

¹ Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (I), Народне новине, Загреб 1969, 97.

О заштити лица у радном односу види више: М. Ђ. Учур, „Заштита особе у радном односу од начела до реализације“, *Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци*, в. 29, 1, Ријека 2008, 1-22.

² П. Јовановић, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018, 257.

³ Н. Тинтић, 98.

⁴ *Ibid.*

⁵ Прве норме заштитног радничког законодавства (почетак и прва половина 19. вијека) односиле су се на заштиту дјечијег рада и рада младих (Енглеска, Француска, Њемачка). О томе види више: П. Јовановић, 39.

⁶ П. Јовановић, „Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих“, *Радно и социјално право* 1/2019, Београд, 2.

тешким пословима гдје таква знања и вјештине нису потребне (пољопривреда, грађевинарство, рудници), или бивају злоупотријебљена и експлоатисана на различите начине (трговина људима, проституција).⁷

Према Уставу Републике Српске⁸ (чл. 40, ст. 3) „омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту“. Поменута уставна одредба произилази из универзалних регула радног права и пренесена је у бројне хетерономне и аутономне норме у радном законодавству Републике Српске. Наиме, у заштити на раду посебно заштићених категорија радника отварају се бројна питања права на здрав живот, квалитетан и слободан начин живота. Та лица су субјективно у већој опасности за живот. Једнако је сложено питање права на физичко здравље (јединство физичког и душевног, односно психичког интегритета).⁹ Физички интегритет нераздвојиви је дио човјековог права на живот. Он значи право бити у таквом физичком стању које му омогућује потребан и уобичајен, природом дан, али и физичким и душевним развојем стечени активитет.¹⁰

⁷ *Ibid.*, 2–3. О забрани дјечијег рада види више: С. Перић, *Пристојан рад*, Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013, 294–300; Р. Вујовић, В. Дејановић, В. Јовановић, Љ. Пејаковић, Н. Петровић, *Дечји рад у Србији, Анализа законодавства, праксе и појавних облика дечјег рада*, Београд 2006, 1–86.

Како проф. С. Ковачевић-Перић истиче, дјечији рад и дјеца која раде нису синоними који упућују на исти спектар физичких или менталних активности дјете. Напротив, дистинкција ових појмова је неопходна усљед чињенице да су одређени облици рада дјете забрањени и недопустиви, а други правно дозвољени, па чак и пожељни. Забрана дјечијег рада подразумијева рад који је ментално, психички, социјално и морално опасан и штетан за дијете. У својим најекстремнијим облицима, дјечији рад подразумијева дјету у ропском положају, одвојену од породица, изложену озбиљним опасностима и болестима, и/или препуштену саму себи на улицама великих градова – и све ово често у изузетно младом узрасту. С. Ковачевић-Перић, „Забрана дечјег рада – *De iure vs. De facto*“, *Радно и социјално право* 1/2015, Београд, 120.

Према подацима Међународне организације рада у свијету је 160 милиона дјете – 63 милиона дјевојчица и 97 милиона дјечака – укључено у дјечији рад, што представља скоро једно од 10 дјете у свијету. Скоро половина, односно 79 милиона дјете ради на опасним пословима који су штетни по њихов ментални, физички и емоционални развој. ILO and UNICEF: *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, New York 2021, 8. Доступно на: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@iprc/documents/publication/wcms_797515.pdf, 01.08.2021.

⁸ Устав Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, 48/11 и *Службени гласник БиХ*, бр. 73/19 - одлука УС БиХ.

У складу са чл. 60, ст. 5. Устава Републике Србије (*Службени гласник РС*, бр. 98/2006) „женама, омладини и инвалидима омогућује се посебна заштита на раду и посебни услови рада, у складу са законом“.

⁹ М. Ђ. Учур, 13.

¹⁰ И. Црнић, „Повреда права особности и накнада неимовинске штете у радном односу“, *Зборник Актуална питања остваривања и заштите права из радних односа*, Загреб 2007, 70.

Као што је у горњим редовима речено, малољетни радници традиционално уживају посебну радноправну заштиту, што се објашњава различитим разлозима. Први и најважнији од њих односи се на психофизичка својства малољетника, која су таква да могу утицати на њихову могућност да правилно разумију догађаје, процјењују своје понашање и контролишу своје поступке.¹¹ С обзиром на то, радно право настоји да заштити личност малољетника, укључујући и његове интересе који су везани за избор занимања и запослења. Осим тога, постоји и потреба за заштитом здравља, безбједности и физичког и интелектуалног развоја малољетника, као и за обезбјеђивањем њиховог најбољег могућег васпитања и образовања, у смислу отклањања ризика због којих би било угрожено остваривање свих користи које образовање нуди младима. Такође, постоји и потреба да се спријече експлоатација и злоупотреба њиховог рада с обзиром да запошљавање малољетника прати предрасуда да су јефтинији и мање захтјевни радници и да послодавац може лакше да их контролише него њихове одрасле радне колеге.¹² У овом раду, у мјери у којој је то могуће с обзиром на његов обим, тежиште ће бити на анализи посебне заштите младих у радном законодавству Републике Српске, са освртом на најзначајније стандарде заштите међународног и регионалног права.

2. ЗАШТИТА МЛАДИХ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ У МЕЂУНАРОДНОМ И РЕГИОНАЛНОМ ПРАВУ

Економска активност дјецe у корист њихових родитеља у ограниченом контексту привредне производње у породици у преиндустријским друштвима сматрана је главним начином да се науче која је њихова улога у друштву. Међутим, из начина учења дјечији рад се брзо претворио у експлоатацију која је била штетна за њихов развој. Стога је правна заштита постала неопходна чим се у дјечији рад укључила и трећа страна.¹³ На међународном нивоу, акција супротстављања економској експлоатацији дјецe озбиљно је започела 1919. године, са оснивањем МОП-а. На првом засједању Опште конференције МОП-а 1919. године, усвојена је Конвенција бр. 5 о утврђивању минимума година за пријем дјецe на индустријске радове. Ова конвенција означава почетак МОП-ових активности у утврђивању стандарда за борбу против дјечијег

¹¹ Види: Б. Шундерић, Ј. Ковачевић, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017, 270.

Млади (дјеца и омладина) треба да буду на првом мјесту код социјално-правних разматрања положаја људи на тржишту рада, јер су посебно рањиви. R. Blanpain, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston 2000, 282.

¹² Б. Шундерић, Ј. Ковачевић, 270.

¹³ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009, 231–232.

рада. У периоду између 1919. и 1972. године, Конференција је усвојила или ревидирала десет конвенција и четири препоруке у вези са минималним узрастом за пријем у запослење или на рад у различитим секторима.¹⁴ Навешћемо само конвенције, а то су: Конвенција бр. 5 о утврђивању минимума година за пријем дјецe на индустријске радове из 1919. године; Конвенција бр. 7 о утврђивању минимума година старости за пријем дјецe на поморске послове из 1920. године; Конвенција бр. 10 о утврђивању минимума година старости за пријем дјецe на рад у пољопривреди из 1921. године; Конвенција бр. 15 о минимуму година старости за пријем младића на рад на пословима магацинских радника и ложача на бродовима из 1921. године; Конвенција бр. 33 о утврђивању минимума година старости за пријем дјецe на неиндустријске послове из 1932. године; Конвенција бр. 58 о минимуму година старости за пријем дјецe на поморске радове (ревидирана) из 1936. године; Конвенција бр. 59 о утврђивању минимума година за пријем дјецe на индустријске радове (ревидирана) из 1937. године; Конвенција бр. 60 о утврђивању минимума година старости за пријем дјецe на неиндустријске послове (ревидирана) из 1937. године; Конвенција бр. 112 о минималним годинама старости за пријем на рибарски посао из 1959. године; Конвенција бр. 123 о минималним годинама старости за пријем на подземне радове у рудницима из 1965. године. МОР-ова акција је такође покрила и услове рада дјецe и младих особа чије запошљавање није било забрањено међународним стандардима, што је произашло из усвајања три конвенције и двије препоруке о ноћном раду младих особа (Конвенција бр. 6 о ноћном раду дјецe у индустрији из 1919. године; Конвенција бр. 79 о ограничењу ноћног рада дјецe и омладине на неиндустријским пословима из 1946. године; Конвенција бр. 90 о ноћном раду дјецe у индустрији (ревидирана) из 1948. године), као и четири конвенције и једне препоруке у вези са медицинским прегледом младих особа (Конвенција бр. 16 о обавезном љекарском прегледу дјецe и младића запослених на бродовима из 1921. године; Конвенција бр. 77 о љекарском прегледу за испитивање способности дјецe и омладине за запослење у индустрији из 1946. године; Конвенција бр. 78 о љекарском прегледу за испитивање способности дјецe и омладине за запослење на неиндустријским пословима из 1946. године; Конвенција бр. 124 о љекарском прегледу за утврђивање способности младића код запослења на подземним радовима у рудницима из 1965. године).

Прије 1973. године, сви МОР-ови инструменти везани за минимални узраст за пријем у радни однос или на рад били су суштински намијењени специфичним секторима, односно индустрији, поморским послови-

¹⁴ *Ibid.*

ма и подземним радовима. Иако је овакав приступ омогућавао државама чланицама да ратификују само оне конвенције које су више одговарале њиховим специфичним ситуацијама,¹⁵ увидјело се да основне конвенције о минималним годинама старости за пријем у радни однос више нису представљале ефикасне инструменте за усаглашену међународну акцију промовисања добробити дјеце. Стога су били потребни нови инструменти. Нова конвенција је морала да се односи на све секторе и да буде прилагођена националним ситуацијама како би се обезбиједило да је ратификује што већи број земаља чланица. У том духу Општа конференција је усвојила Конвенцију бр. 138¹⁶ и Препоруку бр. 146 о минималним годинама старости за пријем у радни однос.¹⁷ Наиме, у складу са чл. 2, ст. 3. и 4. Конвенције, минималне године старости за заснивање било које врсте радног односа или рада не треба да буду испод година завршетка обавезног школовања и, у сваком случају, никако испод 15 година, или изузетно, услед недовољно развијених привредних и образовних могућности, минимална старосна граница може бити 14 година живота. Такође, према чл. 7. Конвенције, националним законима може да се дозволи запошљавање и рад лицима од 13 до 15 година старости на лакшим пословима¹⁸ уколико ти послови нису штетни за здравље или развој и не представљају сметњу њиховом похађању наставе у школи, њиховом учешћу у програмима професионалне оријентације или обуке и њихове могућности да прате одређену наставу, или, под истим условима, може се допустити запошљавање и лицима која имају најмање 15 година иако нису завршила обавезно школовање. На тешким пословима који по свом карактеру или околностима у којима се обављају могу угрозити здравље, сигурност и морал младих, минимална старосна граница за запошљавање не треба да буде испод 18 година, уз могућност да се националним законом може дозволити запошљавање, односно рад лицима почевши од 16 година уколико су здравље, сигурност и морал тих лица потпуно заштићени и да су завршили одговарајућу школу односно да су стручно оспособљени у одговарајућој грани дјелатности.

Међународна заједница је споро развијала реални систем чувања интегритета дјетета. Иако се берлинска Конференција 1980. године бавила питањем дјеце, па су се и неки међународни инструменти одно-

¹⁵ Многе земље нису биле у могућности да одреде, а нарочито да примјене, минимални узраст за пријем у запослење или на рад у свим секторима. То је и данас тако.

¹⁶ *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/1982.

¹⁷ А. Петровић, 234.

¹⁸ Конвенција не даје дефиницију „лаког рада“. Примјери за врсте послова који се сматрају лаким дати су у Параграфу 2 Препоруке бр. 41 о добу старости за пријем дјеце на неиндустријске радове из 1932. године: курирски послови, разношење новина, повремене послове у вези са спортским играма, и брање и продавање цвијећа или воћа.

сили на дјецу, ниједан од њих не дефинише међународни правни статус дјетета. Генерална скупштина Уједињених нација је 1989. године поправила ово стање једногласним усвајањем Конвенције о правима дјетета. Усвајање ове Конвенције дало је главни допринос обнављању интересовања за питања у вези са експлоатисањем дјеце.¹⁹

Организација МОП је ово обнављање интересовања искористила да се активније ангажује у борби против дјечијег рада, посебно у 1992. години кроз лансирање обимног програма техничке сарадње познатог под називом „Међународни програм за елиминацију дјечијег рада“ (ИПЕС).²⁰ Наиме, сврха ИПЕС-а је прогресивно елиминисање дјечијег рада у цијелом свијету, са посебним нагласком на укидању његових најгорих облика у најкраћем могућем року. Програм то постиже на неколико начина: кроз специфичне програме за сваку земљу којима се промовише реформа политике и уводе конкретне мјере за окончање дјечијег рада, и кроз међународне и националне кампање усмјерене ка промјени друштвених ставова и промовисању ратификације и ефикасне имплементације МОП-ових конвенција о дјечијем раду.²¹ Од свог оснивања 1992. године, ИПЕС програми су у више од 60 земаља извршили значајан утицај на удаљавање стотина хиљада дјеце из радног односа и на подизање опште свијести о штетности дјечијег рада.

У јуну 1996. године, Општа конференција МОП-а усвојила је резолуцију у вези са елиминисањем дјечијег рада. У МОП-у се тада сматрало да је дошло вријеме да Конференција усвоји нове инструменте који ће се бавити најгорим облицима дјечијег рада. Тако је 1999. године Конференција усвојила Конвенцију бр. 182 о забрани најгорих облика рада дјеце и непосредним мјерама за укидање таквог рада и одговарајућу Препоруку бр. 190. Поред тога, у јуну 1998. године, Конференција је усвојила МОП-ову Декларацију о основним принципима и правима на раду и њиховој примјени.²² Декларација предвиђа да све чланице, чак и ако нису ратификовале дотичне конвенције, имају обавезу која проистиче из самог чланства у Организацији да поштују, развијају и реализују, у поштености намјери и у складу са Уставом, принципе који се тичу основних права дефинисаних овим Конвенцијама, наиме (...) ефикасно укидање дјечијег рада (...).

¹⁹ А. Петровић, 235.

²⁰ Доступно на: <https://www.ilo.org/ipecc/lang--en/index.htm>, 01.07.2021.

²¹ Ове напоре допуњују темељна истраживања, правна експертиза, анализа политике и евалуација програма који се спроводе на регионалном и међународном нивоу. Политичка воља и обавезивање појединачних влада да ријеше питање дјечијег рада, у сарадњи са организацијама послодаваца и радника, невладиним организацијама и другим актерима грађанског друштва, представљају основу МОП-ИПЕС активности. О томе види: А. Петровић, 235–236.

²² *Ibid.*

Дакле, као што се може видјети, Међународна организација рада је својом нормативном дјелатношћу, од свог оснивања па све до данас, посветила велику пажњу заштити омладине на раду и у вези са радом. Према ранијим извјештајима МОП-а о праћењу спровођења конвенција које регулишу област заштите омладине, ова област је по броју донијетих конвенција и препорука на трећем мјесту.²³ Конвенције и препоруке се односе на четири групе питања: 1) минимално доба старости за пријем омладине на радове; 2) љекарске прегледе; 3) забрану ноћног рада; и 4) побољшање услова рада.²⁴ Према новијим извјештајима МОП-а, акценат посебне заштите дјецe и омладине стављен је на забрани рада, и то: 1) рада дјецe без одговарајућег минималног узраста, сходно националним законодавствима, а који омета нормално образовање и напредовање дјетета; 2) рада на опасним пословима, односно пословима који угрожавају морални, ментални и физички интегритет дјетета; и 3) вршења најгорих облика дјечијег рада (ропство и положаји слични ропству, као што су трговина људима, дужничко ропство итд.).²⁵

Највећу правну платформу за посебну заштиту омладине на раду и у вези са радом дала је Организација уједињених нација. Још је Друштво народа, као претеча ОУН, препознало потребу о посебној заштити дјецe, усвајањем Опште декларације о правима дјетета 1924. године. Повелја ОУН из 1945. године,²⁶ утврђује основне принципе дјеловања ове организације са циљем очувања међународног мира и безбједности, те и принцип заштите људских права подразумијевајући и заштиту права дјетета.²⁷ Међутим, најважнији извор права ОУН који уређује и питање дјечијег рада јесте Конвенција о правима дјетета из 1989. године.²⁸ Овај документ, заједно са одговарајућим пратећим протоколима, прописује заштиту дјецe од свих облика експлоатације, кроз одговарајуће физичке и психолошке третмане и облике социјалне интеграције. Веома је важно напоменути чл. 32. Конвенције који налаже државама чланицама да обезбједе заштиту дјецe од економске експлоатације кроз рад, од опасних и штетних послова који могу шкодити здрављу дјетета и његовом физичком, менталном, моралном, духовном и социјалном развоју, од рада који дјецу може ометати у школовању. Државе чланице треба, имајући у виду одредбе и других међународних докумената, да

²³ П. Јовановић, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2015, 1467.

²⁴ Р. Пешић, *Међународна организација рада*, Нови Сад 1969, 140.

²⁵ П. Јовановић, (2015), 1467.

²⁶ *Службени лист ДФЈ*, бр. 69/45.

²⁷ П. Јовановић, (2015), 1466.

²⁸ *Службени лист СФРЈ* – Међународни уговори, бр. 15/90.

одреде минималне старосне границе за запошљавање младих, да адекватно регулишу радно вријеме и друге услове рада, да обезбједе механизме контроле и санкционисања у случајевима када се мјере заштите младих не поштују.

Потребно је нагласити да најсистематичније правно утемељење у међународном праву за заштиту дјеце и младих на раду дају Конвенција ОУН о правима дјетета и Конвенција МОП-а бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос. Постоје и други документи, као што су: Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима²⁹ из 1966. године, који у чл. 10. прописује, поред осталог, да дјеца и омладина морају да буду заштићени од економске и социјалне експлоатације. Законом треба да се забрани запошљавање на пословима који су такве природе да могу да изложе опасности њихов морал или њихово здравље, да доведу у опасност њихов живот или да нашkode њиховом нормалном развоју; Конвенција МОП-а бр. 182 о најгорим облицима дјечијег рада;³⁰ друге конвенције које самостално, по појединим питањима и дјелатностима, регулишу посебну заштиту омладине на раду и у вези са радом, о чему је било ријечи у горњим редовима овог рада.

Савјет Европе у Ревидираној Европској социјалној повељи (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године),³¹ у чл. 7. Повеље, с циљем осигурања дјелотворног коришћења права дјеце и младих на заштиту, земље потписнице обавезује да: 1) предвиде да ће минимална старосна доб за ступање на посао бити 15 година, уз изузетке за дјецу запослену на прописаним лаким пословима, који немају штетан утицај на њихово здравље, морал или образовање; 2) предвиде да ће минимална старост за ступање на посао бити 18 година, када се ради о прописаним занимањима која се сматрају опасним и нездравим; 3) предвиде да лица која још увијек подлијежу обавези похађања обавезног образовања не буду запослена на таквом послу који би им ускратио пуну корист од образовања; 4) предвиде да ће радно вријеме лица старости испод 18 година бити ограничено у складу са потребама њиховог развоја, а посебно њиховим потребама за стручним образовањем; 5) признају право младих радника и шегрта на правичну плату или друге одговарајуће накнаде; 6) пропишу да се вријеме које млада лица проведу на стручној обуци током радног времена, уз пристанак

²⁹ *Службени лист СФРЈ, Међународни уговори*, бр. 7/71.

³⁰ Вид. https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO, 25.05.2021.

³¹ Босна и Херцеговина је потписала Повељу 11. маја 2004. године, ратификовала 7. октобра 2008. године, а ступила је на снагу 1. децембра 2008. године, *Службени гласник БиХ, Међународни уговори*, бр. 6/08.

послодавца, третира као дио радног дана; 7) предвиде да запослена лица старости испод 18 година имају право на минимално четири седмице плаћеног годишњег одмора; 8) предвиде да лица испод 18 година старости не могу радити ноћу, са изузетком одређених занимања предвиђених домаћим законом или приписима; 9) предвиде да ће лица испод 18 година старости, запослена у занимањима прописаним домаћим законима или прописима, бити редовно медицински контролисана; 10) осигурају посебну заштиту против физичких и менталних опасности којима су изложена дјеца и млађа лица, а посебно оних које проистичу директно или индиректно из њиховог рада.

Европска конвенција о људским правима, када је у питању заштита дјеце и младих, акценат ставља на заштиту ових лица претежно из угла фундаменталних људских права и слобода.³² Повелја о фундаменталним социјалним правима радника ЕУ из 1989. године,³³ као један од главних правних стубова европског комунитарног радног права,³⁴ чл. 20–23. (заштита дјеце и адолесцената) и чл. 32., забрањује запошљавање дјеце испод одређене минималне старости. Минимална старост приликом запошљавања не може бити мања од минималног узраста који одговара завршетку обавезног школовања, а у сваком случају не може бити мања од 15 година, не доводећи у питање она правила која могу бити повољнија за младе (принцип најбољег интереса дјетета).

Повелја о основним правима ЕУ из 2000. године³⁵ (чл. 32), забрањује рад дјеце, а минимална старост за запошљавање не може бити мања од минималног узраста који одговара завршетку обавезног школовања, не доводећи у питање она правила која могу бити повољнија за младе. У току запослења, млади људи морају имати радне услове који одговарају њиховом животном добу и бити заштићени од економског искоришћавања и сваког рада који може угрозити њихову безбједност, здравље или физички, морални или друштвени развој, или ометати њихово школовање. У европском комунитарном праву, право дјеце и омладине на адекватну социјалну, законску и економску заштиту, предвиђено је и Директивом бр. 94/33³⁶ о заштити младих на раду, која се директно односи на заштиту здравља и безбједност младих (од 15 до 18 година) на раду (чл. 1, чл. 4. и 5). Наиме, поменута Директива под дјететом подразумијева било коју младу особу испод 15 година старости, односно особу која је

³² П. Јовановић, (2015), 1467.

³³ Доступно на: http://socijalnoukljuivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/07/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf, 21. 06.2021.

³⁴ П. Јовановић, (2019), 9.

³⁵ Доступно на: https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf, 21.06.2021.

³⁶ Директива је објављена у: OJ (Official Journal) L 216/12, 20.08.1994.

још увијек у процесу обавезног школовања (у складу са националним прописима); под адолесцентом подразумијева било коју младу особу између 15 и 18 година старости која није више у процесу обавезног школовања; под младом особом подразумијева сваку особу испод 18 година старости. Директива забрањује рад дјете. Државе чланице ЕУ могу да усвоје изузетке од ове забране: када је у питању рад дјете у културним, умјетничким, спортским и рекламним дјелатностима уз претходно одобрење надлежног органа; када су у питању дјеца од најмање 14 година која раде по програму који комбинује рад и обуку, у складу са условима предвиђеним од стране надлежног органа; када је ријеч о дјети која раде на лаганим пословима (14 година), а те послове могу обављати и дјеца од 13 година уз ограничени број сати недељно у оним дјелатностима које предвиди национално законодавство. Допуштеним би се могао сматрати и повремени рад или краћи рад, који укључује кућну услугу у приватном домаћинству или посао за који се сматра да није штетан или опасан за младе у породичном предузећу. Рад адолесцената је допуштен.

3. ЗАШТИТА МЛАДИХ НА РАДУ И У ВЕЗИ СА РАДОМ У ДОМАЋЕМ ПРАВУ

Закон о раду Републике Српске³⁷ предвиђа један општи (универзални услов) који важи за сва радна мјеста, све послодавце и сва лица која траже запослење, а то је узраст од 15 година живота.³⁸ Ова законска норма отвара могућност најширем кругу лица да остваре своје право на рад, а истовремено то су и године када се, у школском систему Републике Српске, завршава основно школско образовање које траје девет школских година.³⁹ У упоредном праву се изричито предвиђа да лице млађе од 15 година или лице с 15 и старије од 15, а млађе од 18 година које похађа обавезно основно образовање, не смије да заснује радни однос.⁴⁰ У руском праву је 16 година старости општи услов за заснивање радног односа, а изузетно, лица млађа од 14 година могу

³⁷ *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18.

³⁸ П. Јовановић, (2015), 1473. Узраст од 15 година је, према медицинским, психолошким и социолошким стандардима, доња граница животног доба којом се обезбјеђује да се иначе здрава особа укључи у процес рада без опасности по живот и здравље. Увођење лица млађег узраста у радни процес мора да буде усклађено са његовим биолошким и психофизичким могућностима, јер би у противном овај општи услов за заснивање радног односа могао бити злоупотребијен. З. Ивошевић, М. Ивошевић, *Коментар Закона о раду*, Београд 2015, 73.

³⁹ Види: чл. 2, ст. 2. Закона о основном васпитању и образовању, *Службени гласник РС*, бр. 44/17, 31/18, 84/19 и 63/20. У том смислу види: П. Јовановић, (2015), 1473.

⁴⁰ Види: чл. 19. Закона о раду Републике Хрватске, *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19.

закључити уговор о раду у филмској индустрији, позоришту, концертним организацијама, циркусима, уз сагласност родитеља и центра за социјални рад, под условом да раде на пословима који нису штетни за њихово здравље и морални развој. У овом случају, уговор о раду у име запосленог закључује његов родитељ (старатељ). Дозвола органа старатељства се односи на максимално дозвољено трајање дневног рада и друге услове у којима се рад може обављати. Лица која су стекла опште образовање и навршила петнаест година живота могу закључити уговор о раду за обављање лаких послова који не штете њиховом здрављу. Лица која су навршила петнаест година и, у складу са савезним законом, напустила организацију општег образовања прије него што су стекла основно опште образовање или која су искључена из наведене организације и настављају да стичу опште образовање у другом облику образовања, могу закључити уговор о раду за обављање лаких послова који не штете њиховом здрављу и не доводе у питање развој образовног програма.⁴¹ Према се као општи услов за заснивање радног односа по правилу захтијева узраст од 15 или 16 година, у упоредном (још увијек не у домаћем) радном законодавству се прави изузетак од овог правила, када је у питању рад дјецe у области филмске умјетности – на снимању дјечијих, али и других умјетничких филмова. Због потребе да се пружи посебна заштита дјецe од ризика рада, до заснивања радног односа може доћи не само на захтјев законског заступника или старатеља већ и уз одобрење инспектора рада, који процјењује да ли наведени послови угрожавају здравље и морал дјетета, његово школовање и развој.⁴²

Наиме, у складу са чл. 26. Закона о раду, радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година, одговарајућу здравствену способност и које испуњава друге услове утврђене посебним законом, општим актом послодавца, актом о систематизацији или посебном одлуком послодавца. Радни однос са лицем млађим од 18 година може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или староца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом. Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежне здравствене установе којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље (чл. 27, ст. 1. и 2).⁴³

⁴¹ Види: чл. 63. Законика о раду Руске Федерације од 2001. године. Доступно на: <https://rulaws.ru/tk/>, 01.04.2021.

⁴² Б. Лубарда, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд 2013, 292-293. О томе види: Б. Лубарда, *Увод у радно право*, Београд 2014, 101.

⁴³ Види: чл. 25. Закона о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење

Према томе, и малољетна лица (млађа од 18 година живота), могу засновати радноправни однос и стећи одговарајућу пословну способност (да без законског заступника располажу платом и другим правима из радног односа и да учествују у поступцима заштите тих права код послодавца или ван њега). Међутим, у овом случају у питању је ограничена пословна и процесна способност.⁴⁴ Она је ограничена на два начина: 1) да би малољетно лице могло да заснује радни однос потребна је писмена сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, коју родитељи, усвојилац или старалац могу касније (до пунољетства тог лица) и опозвати, што ће за последицу имати престанак радног односа и 2) пословна способност је везана само за радни однос (права, обавезе и одговорности из радног односа) и док тај однос траје. Ако дође до престанка радног односа прије пунољетства, престаје и пословна способност.⁴⁵

За престанак радног односа радника млађег од 18 година живота потребан је захтјев родитеља или старатеља, а што је новина у радном законодавству Републике Српске. Ова новина је у складу са правилом да малољетно лице може да заснује радни однос само уз сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца.⁴⁶ Радни однос радника млађег од 18 година живота престаје на захтјев родитеља или старатеља, са даном који је наведен у захтјеву. Уколико у захтјеву није наведен дан престанка радног односа, радни однос престаје даном подношења захтјева (чл. 196. Закона о раду). Одредба да радни однос радника млађег од 18 година живота престаје на захтјев родитеља или старатеља показује да законом није регулисано питање њихове дјелимичне и условне пословне способности везане за уговор о раду.⁴⁷ За разлику од домаћег права, Закон о раду Републике Хрватске⁴⁸ нормира питање обима и трајања пословне способности малољетних радника. Ако законски заступник овласти малољетника са 15 година и старијег од 15 година за склапање одређеног уговора о раду, осим малољетника који похађа обавезно основно образовање, малољетник је пословно способан за склапање и раскидање тог уговора те за предузимање свих правних радњи у вези с испуњењем права и обавеза из тог уговора или у вези с тим уговором (чл. 20, ст. 1. Закона о раду Републике Хрватске).⁴⁹

⁴⁴ П. Јовановић, (2018), 198.

⁴⁵ *Ibid.*

⁴⁶ Види: Ж. Мирјанић, *Увод у радно право*, књига прва, Бања Лука 2020, 93.

⁴⁷ *Ibid.*, 94.

⁴⁸ *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19.

⁴⁹ У Белгији, малољетник може самостално раскинути уговор о раду, као и учествовати у поступцима који се тичу његовог уговора о раду. Ипак, у судским споровима поводом примјене и раскида уговора о раду, малољетник не може учествовати сам већ га заступају родитељи или законски заступници. Види: R. Blanpain, *Labour Law in Belgium*, Kluwer Law International, 2012, 153.

Дакле, радна способност стиче се прије пословне способности. Послодавац не може да запосли малољетника без писмене сагласности родитеља, усвојиоца или стараоца за закључење уговора о раду. Ова сагласност је неопходна да би заснивање радног односа било законито.⁵⁰ Ако родитељи заједнички врше родитељско право, онда је неопходна сагласност оба родитеља.⁵¹ У упоредном радном праву, ако изостане сагласност родитеља или законског заступника, присутно је и рјешење које подразумемијева да специјални суд може дати одобрење на захтјев другог члана његове породице или овлаштеног службеног лица. У таквом случају родитељи или старатељи имају право да буду саслушани прије доношења одлуке.⁵²

Закон о раду Републике Српске не нормира питање у вези настанка спора о давању сагласности за заснивање радног односа који може настати између законских заступника, једног или више законских заступника и малољетника. Према Закону о раду Републике Хрватске⁵³ (чл. 20, ст. 4), у случају спора између законских заступника или између једног или више законских заступника и малољетника, о давању овлаштења за склапање уговора о раду одлучује тијело надлежно за послове социјалне заштите, водећи рачуна о интересима малољетника. *De lege ferenda*, по угледу на рјешења присутна у упоредном праву, потребно је Законом о раду Републике Српске регулисати поменуто питање које је веома важан сегмент система посебне радноправне заштите малољетника, и како би се, с тим у вези, ријешили проблеми који могу настати у пракси надлежних поступајућих органа.

Такође, да би малољетно лице могло да заснује радни однос потребно је да буду испуњена још три услова: 1) ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање; 2) ако такав рад није забрањен законом и 3) да се налазом надлежне здравствене установе утврди да је малољетник способан за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље. Овдје је важно скренути пажњу на правне посљедице запошљавања лица које је млађе од 15 година живота. Ако послодавац запосли лице које је млађе од 15 година, онда је ту ријеч о фактичком раду, а не о радноправном односу, односно радном односу као правном односу у којем је радник титулар свих права и обавеза из тог правног односа, у обиму који је предвиђен законом и другим правним актима. Фактичко обављање рада омогућава и фактичко коришћење одређених права и обавеза (коришћење мјера заштите на

⁵⁰ Ж. Мирјанић, 92.

⁵¹ *Ibid.*

⁵² R. Blanpain, 152.

⁵³ *Народне новине Р. Хрватске*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19.

раду, новчана накнада за извршени рад, одмори итд.), при чему је број, врста, обим и садржина тих права такође фактичко питање.⁵⁴

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима: 1) за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком; 2) на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом; 3) као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој.⁵⁵ Може се видјети да малољетни радници уживају апсолутну заштиту у смислу забране рада на пословима наведеним под 1) и 2), док је забрана рада на пословима под 3) релативна, односно условљена је постојањем повећаног ризика да би рад на таквим пословима могао штетно да дјелује на живот и здравље малољетника,⁵⁶ што би у конкретном случају требало да се утврђује налазом и мишљењем надлежног здравственог органа, иако то законом није изричито прописано. Закон о раду Републике Србије у чл. 84. изричито прописује да запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима, који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Закон о раду Републике Српске не уређује надзирање рада малољетног радника и распоређивање на послове који угрожавају његову сигурност, здравље или развој нити распоређивање на друге одговарајуће послове.⁵⁷ Са друге стране, Закон о раду Републике Хрватске (чл. 22) прописује да малољетник, родитељ, старатељ, савјет радника или синдикат ако посумња да послови које малољетник обавља угрожавају његову сигурност, здравље или развој, могу захтијевати од послодавца да то овлаштени лекар оцијени. Ако послови које малољетник обавља угрожавају његову сигурност, здравље или развој, послодавац је дужан понудити склапање уговора о раду за обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, може му дати отказ. Слично рјешење предвиђа и Закон о раду ФБиХ⁵⁸ (чл. 57). Наиме, сматрамо да је горе поменута питања потребно детаљно регулисати по угледу на упоредноправна рјешења, кроз будуће новелирање Закона о раду, а све у циљу успостављања потпунијег и ефикаснијег система посебне радноправне заштите малољетних радника на раду и у вези са радом.

Радници млађи од 18 година живота уживају и заштиту у оквиру института радног времена. *Прво*, пуно радно вријеме радника млађег од

⁵⁴ П. Јовановић, (2018), 199.

⁵⁵ Види: чл. 103, ст. 1. Закона о раду Републике Српске

⁵⁶ Види: П. Јовановић, (2015), 1474.

⁵⁷ Ж. Мирјанић, 93.

⁵⁸ *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16, 89/18, 23/20 - одлука УС и 49/21 - др. закон

18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова седмично, нити дужем од осам часова дневно (чл. 104, ст. 1. Закона о раду). Друго, радницима млађим од 18 година живота апсолутно је забрањен прековремени рад (чл. 64, ст. 1, тач 1) Закона о раду). Треће, радницима млађим од 18 година забрањен је ноћни рад. Међутим, поменута забрана није апсолутна већ се може дерогирати у законом предвиђеним случајевима. Наиме, радници млађи од 18 година могу бити привремено изузети од забране ноћног рада у случају отклањања посљедица више силе, хаварија и заштите интереса Републике, на основу сагласности надлежног инспектора рада (чл. 72, ст. 1. и 2. Закона о раду). Дакле, у смислу забране ноћног рада, малољетни радници уживају само релативну заштиту.

Посебна заштита малољетних запослених гарантована је и у погледу заштите њихове безбједности и здравља на раду, посебно у вези са њиховим духовним и тјелесним развојем. Посебна права, обавезе и мјере које се тичу безбједности и здравља на раду младих се уређују Законом о заштити на раду,⁵⁹ као и другим законима, подзаконским актима, те изворима аутономног радног права и уговором о раду.⁶⁰

4. ЗАКЉУЧАК

Објективни и субјективни друштвено оправдани разлози постоје да би се за посебне категорије радника увеле и посебне мјере заштите (из психофизичких, физиолошких, демографских, социјално-заштитних и других разлога). То су разлози који захтијевају и оправдавају посебне услове рада и посебне мјере заштите личности радника на раду, ако је то жена (жена-мајка), малољетник или инвалидно лице. Дакле, функција материнства за запослене жене, разлози физичког и интелектуалног развоја за малољетнике, као и разлози ограничене физичке способности, односно разлози здравственог стања, ограничење могућности избора и постизања запослења у редовним условима, оправдан су основ за мјере посебне заштите тих лица у погледу запослења, али и у погледу заштите на раду.

Према Уставу Републике Српске (чл. 40, ст. 3) „омладина, жене и инвалиди имају посебну заштиту“. Поменута уставна одредба произилази из универзалних регула радног права и пренесена је у бројне хетерономне и аутономне норме у радном законодавству Републике Српске.

Економска активност дјеце у корист њихових родитеља у ограниченом контексту привредне производње у породици у преиндустријским друштвима сматрана је главним начином да се науче која је њи-

⁵⁹ *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13/10.

⁶⁰ Види: Б. Шундерић, Љ. Ковачевић, 271–272.

хова улога у друштву. Међутим, из начина учења дјечији рад се брзо претворио у експлоатацију која је била штетна за њихов развој. Стога је правна заштита постала неопходна чим се у дјечији рад укључила и трећа страна. На међународном нивоу, акција супротстављања економској експлоатацији дјеце озбиљно је започела 1919. године, са оснивањем МОР-а. Највећу правну платформу за посебну заштиту омладине на раду и у вези са радом дала је Организација уједињених нација. Потребно је нагласити да најсистематичније правно утемељење у међународном праву за заштиту дјеце и младих на раду дају Конвенција ОУН о правима дјетета и Конвенција МОР-а бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос.

Закон о раду Републике Српске предвиђа један општи (универзални услов) који важи за сва радна мјеста, све послодавце и сва лица која траже запослење, а то је узраст од 15 година живота. Ова законска норма отвара могућност најширем кругу лица да остваре своје право на рад, а истовремено то су и године када се, у школском систему Републике Српске, завршава основно школско образовање које траје девет школских година.

Закон о раду Републике Српске не нормира питање у вези настанка спора о давању сагласности за заснивање радног односа који може настати између законских заступника, једног или више законских заступника и малољетника. Према Закону о раду Републике Хрватске (чл. 20, ст. 4), у случају спора између законских заступника или између једног или више законских заступника и малољетника, о давању овлаштења за склапање уговора о раду одлучује тијело надлежно за послове социјалне заштите, водећи рачуна о интересима малољетника. *De lege ferenda*, по угледу на рјешења присутна у упоредном праву, потребно је Законом о раду Републике Српске регулисати поменуто питање које је веома важан сегмент система посебне радноправне заштите малољетника, и како би се, с тим у вези, ријешили проблеми који могу настати у пракси надлежних поступајућих органа.

Радник млађи од 18 година не може бити распоређен да ради на радним мјестима: 1) за која је утврђено да су радна мјеста са повећаним ризиком; 2) на нарочито тешким физичким пословима, на радовима који се обављају под земљом или под водом; 3) као ни на другим пословима који би могли да представљају повећан ризик по његов живот, здравље и психофизички развој. Може се видјети да малољетни радници уживају апсолутну заштиту у смислу забране рада на пословима наведеним под 1) и 2), док је забрана рада на пословима под 3) релативна, односно условљена је постојањем повећаног ризика да би рад на таквим пословима могао штетно да дјелује на живот и здравље

малољетника, што би у конкретном случају требало да се утврђује налазом и мишљењем надлежног здравственог органа, иако то законом није изричито прописано.

Такође, Закон о раду Републике Српске не уређује надзирање рада малољетног радника и распоређивање на послове који угрожавају његову сигурност, здравље или развој нити распоређивање на друге одговарајуће послове. Наиме, сматрамо да је поменута питања потребно детаљно регулисати по угледу на упоредноправна рјешења, кроз будуће новелирање Закона о раду, а све у циљу успостављања потпунијег и ефикаснијег система посебне радноправне заштите малољетних радника на раду и у вези са радом.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Библиографске референце

1. Blanpain, Roger, *European Labour Law*, Kluwer Law International, The Hague, London, Boston 2000;
2. Blanpain, Roger, *Labour Law in Belgium*, Kluwer Law International, 2012;
3. Вујовић, Ранка, Дејановић, Весна, Јовановић, Владан, Пејаковић, Љубомир, Петровић, Небојша, *Дечји рад у Србији, Анализа законодавства, праксе и појавних облика дечјег рада*, Београд 2006;
4. Ивошевић, Зоран, Ивошевић, Милан, *Коментар Закона о раду*, Београд 2015;
5. Јовановић, Предраг, „Посебна радноправна заштита појединих категорија радника“, *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду* 4/2015;
6. Јовановић, Предраг, *Радно право*, Правни факултет у Новом Саду, Нови Сад 2018;
7. Јовановић, Предраг, „Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих“, *Радно и социјално право* 1/2019, Београд;
8. Ковачевић-Перић, Слободанка, „Забрана дечјег рада – *De iure vs. De facto*“, *Радно и социјално право* 1/2015, Београд;
9. Ковачевић-Перић, Слободанка, *Пристојан рад*, Правни факултет, Универзитет у Приштини са привременим седиштем у Косовској Митровици, Београд 2013;
10. Лубарда, Бранко, *Радно право*, Расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу, Београд 2013;
11. Лубарда, Бранко, *Увод у радно право*, Београд 2014;
12. Мирјанић, Жељко, *Увод у радно право*, књига прва, Бања Лука 2020;
13. Петровић, Александар, *Међународни стандарди рада*, Ниш 2009;

14. Пешић, Ратко, *Међународна организација рада*, Нови Сад 1969;
15. Тинтић, Никола, *Радно и социјално право*, Књига прва: Радни односи (I), Народне новине, Загреб 1969;
16. Учур, Маринко, „Заштита особе у радном односу од начела до реализације“, *Зборник Правног факултета Свеучилишта у Ријеци*, в. 29, 1, Ријека 2008;
17. Црнић, Ивица, „Повреда права особности и накнада неимовинске штете у радном односу“, *Зборник Актуална питања остваривања и заштите права из радних односа*, Загреб 2007;
18. Шундерић, Боровоје, Ковачевић, Љубинка, *Радно право*, Приручник за полагање правосудног испита, Књига 11, Београд 2017.

Интернет извори

1. ILO and UNICEF: *Child Labour: Global estimates 2020, trends and the road forward*, New York 2021, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@ipecc/documents/publication/wcms_797515.pdf;
2. Међународни програм за елиминацију дјечијег рада (ИПЕС), <https://www.ilo.org/ipecc/lang--en/index.htm>.

Правни прописи

1. Повеља ОУН из 1945. године, *Службени лист ДФЈ*, бр. 69/45;
2. Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 7/1971;
3. Конвенција о правима дјетета из 1989. године, *Службени лист СФРЈ – Међународни уговори*, бр. 15/90;
4. Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос, *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/1982;
5. Конвенција МОП-а бр. 182 о најгорим облицима дјечијег рада, https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312327:NO;
6. Ревидирана Европска социјална повеља (из 1961. године, ревидирана у Стразбуру 3. маја 1996. године), *Службени гласник БиХ*, Међународни уговори, бр. 6/08;
7. Повеља о фундаменталним социјалним правима радника ЕУ из 1989. године, http://socijalnoukljucivanje.gov.rs/wp-content/uploads/2014/07/Community_Charter_of_the_Fundamental_Social_Rights_of_Workers.pdf;
8. Повеља о основним правима ЕУ из 2000. године, https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf;
9. Директива бр. 94/33, ОЈ (Official Journal) L 216/12, 20.08.1994;
10. Устав Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 21/92, 28/94, 8/96, 13/96, 15/96, 16/96, 21/96, 21/02, 26/02, 30/02, 31/02, 69/02, 31/03, 98/03, 115/05, 117/05, 48/11 и *Службени гласник БиХ*, бр. 73/19-одлука УС БиХ;

11. Закон о раду Републике Српске, *Службени гласник РС*, бр. 1/16 и 66/18;
12. Закон о заштити на раду, *Службени гласник РС*, бр. 1/08 и 13/10;
13. Закон о основном васпитању и образовању, *Службени гласник РС*, бр. 44/17, 31/18, 84/19 и 63/20;
14. Закон о раду ФБиХ, *Службене новине ФБиХ*, бр. 26/16, 89/18, 23/20 - одлука УС и 49/21 - др. закон;
15. Устав Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 98/2006;
16. Закон о раду Републике Србије, *Службени гласник РС*, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење;
17. Закон о раду Републике Хрватске, *Народне новине*, бр. 93/14, 127/17 и 98/19;
18. Законик о раду Руске Федерације од 2001. године, <https://rulaws.ru/tk/>.

Associate Professor Radislav Lale, LL.D.

Faculty of Law, University of East Sarajevo

SPECIAL LABOUR PROTECTION OF YOUNG PEOPLE AT WORK AND IN RELATION TO WORK

Summary

Employed women, younger workers and the disabled enjoy special protection at work. This protection is provided for in legal documents of international and domestic labour law. The paper will systematically consider the issue of special protection of younger workers with regard to their age and adequate psychophysical and mental maturity. The focus will be on the analysis of special protection of young people in the labour legislation of the Republic of Srpska, with reference to the most important standards of protection of international and regional law. Namely, these are children and youth under the age of 18, because the lower age limit for employment is 15 years. These are minors who may be exposed to the harmful effects of working conditions and in whom particularly difficult and dangerous jobs (jobs with special working conditions) can leave negative consequences for their psychophysical development.

Key words: *Labour law relationship; Protection of young people in employment; Working ability; Conditions for employment.*