

Др Драгана Радовановић,
Доцент Правног факултета за привреду и правосуђе,
Универзитет Привредна академија, Нови Сад

СТРУЧНИ РАД
doi:10.5937/zrpfni1982245R

UDK: 331.5-053.2
Раđ примљен: 08.09.2018.
Раđ прихваћен: 13.04.2019.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА СА ЛИЦЕМ МЛАЂИМ ОД 18 ГОДИНА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ

Апстракт: Због недовршеног психофизичког, моралног, друштвеног и интелектуалног развоја, лице млађе од 15 година не може бити запослено, а лице узраста од 15 до 18 година може засновати радни однос под рестриктивним условима, дизајнираним тако да се заштити његова личност и интереси које има у вези са избором запослења и занимања, здравље, морал и образовање. Лице које је напунило 15 година, наиме, може засновати радни однос, уколико рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако рад није забрањен законом, уз писану сагласност законског заступника и на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно да обавља послове за које заснива радни однос и да ти послови нису штетни за његово здравље. Ако испуњава ове услове, оно заснива радни однос закључењем уговора о раду.

Кључне речи: лице млађе од 18 година, услови за заснивање радног односа, поступак за заснивање радног односа, начин закључења уговора о раду.

1. Претходне напомене

Заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година налази се у жижи интересовања научне, стручне, али и шире јавности. Према превладавајућем схватању, лице млађе од 18 година не би требало да обавља било коју економску активност, већ да се посвети свом образовању, игри, спортским, рекреативним, културним и другим активностима конзистентним његовим развојним потребама и интересовањима, како би достигло најпотпунији физички, ментални, духовни, морални, интелектуални и друштвени развој (Петровић, 2009: 237). Чињеница је, међутим, да неки

* draganarado@sbb.rs

облици рада, уколико су регулисани на одговарајући начин, могу имати повољне ефекте на лице млађе од 18 година и на друштво у целини. Између осталог, могу олакшати преношење професионалних знања са једне генерацију на другу и бити важан чинилац сазревања младе особе (Ковачевић, Новаковић, 2016: 667). Чињеница је, такође, да искорењивање сиромаштва, најјаче покретачке снаге која нагони лица млађа од 18 година да раде, представља дугорочни циљ чије испуњење мора бити утемељено на имплементацији програма усмерених ка запошљавању одраслих, смањењу сиромаштва и уклањању економских и социјалних корена дечијег рада уопште (Међународна организација рада, 2001: 356). Из тог разлога, радна легислатива омогућава заснивање радног односа и лицу млађем од 18 година, али у мери у којој запослење не угрожава његову личност и интересе у вези са избором запослења и занимања, здравље, морал и образовање.

Анкете, спроведене претходних година, показују да је стопа запошљавања лица млађих од 18 година веома ниска – она одлажу запослење због примарне оријентације ка образовању¹ или не могу засновати радни однос због тога што не поседују радно искуство и не испуњавају остале посебне услове за заснивање радног односа утврђене општим актом послодавца (Арандаренко et al., 2012: 38). Њихове изгледе за запослење умањује и висока стопа незапослености и стереотипи да су недисциплинована, неодговорна, површна, немарна, неозбиљна итд. (Ристић, Павловић, 2012: 27). Из тих разлога, већина радно ангажованих лица млађих од 18 година сконцентрисана је у неформалној економији, где остварује зараде испод минималних и не ужива никакву сигурност и заштиту, што има негативне импликације на њихову професионалну каријеру и на живот уопште (Ристић, Павловић, 2012: 8).

2. Национални стандарди о заснивању радног односа са лицем млађим од 18 година

Забрана дечијег рада и посебна заштита омладине на раду представља једно од фундаменталних уставних начела и начела радног права. Устав Републике Србије, наиме, утврђује да “деца млађа од 15 година не могу бити запослена, нити, ако су млађа од 18 година, могу да раде на пословима штетним по њихово здравље или морал” (чл. 66, ст. 4 Устава, *Сл. гласник РС*, 98/06). Полазећи од уставом утврђених принципа, Закон о раду (*Сл.*

¹ Лица млађа од 18 година одлажу запослење и због непостојања институционалне подршке за лакше усклађивање рада и образовања (Арандаренко, Жарковић Ракић, Владисављевић, 2012: 7).

гласник РС, 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), који је системски закон у области радних односа, детаљније уређује заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година, изражавајући недвосмислени став да млада особа мора бити заштићена од свих ризика својствених пословима за које заснива радни однос. Национални стандарди о заснивању радног односа са лицем млађим од 18 година, притом, снажно су надахнути међународним стандардима о забрани (и постепеном укидању) дечијег рада, првенствено онима инкорпорираним у конвенцијама Међународне организације рада (Конвенцији број 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа и Конвенцији број 182 о најгорим облицима дечијег рада), као и у препорукама ове организације које дају смернице за примену наведених конвенција (Препоруци број 136 о минималним годинама живота за заснивање радног односа и Препоруци број 190 о забрани и хитној акцији за укидање најгорих облика дечијег рада). Такође, ослањају се на регулативу Уједињених нација, Савета Европе и Европске уније у овој области.

3. Услови за заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година

Услови за заснивање радног односа, “правном нормом утврђене претпоставке способности субјеката да заснују радни однос”, “морају бити како резултат постојања одређених послова, њихове садржине, природе и карактера, тако и у функцији њиховог извршавања, односно остваривања права на рад, и обављања друштвено-потребног и корисног рада” (Шундерић, 1986: 88). Када се ради о лицу млађем од 18 година, услови за заснивање радног односа морају имати и заштитну функцију. Вулнерабилност овог лица, наиме, намеће потребу да се, прописивањем услова за заснивање радног односа, заштити његова личност и интереси које има у вези са избором запослења и занимања, здравље, морал и образовање, и представља разлог због чега се не могу сматрати дискриминаторским, иако узрокују диференцијални третман кандидата за запослење на основу година старости (Ковачевић, Новаковић, 2017: 665). У том смислу радни однос може се засновати са лицем које има најмање 15 година и испуњава остале услове утврђене законом: ако рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако рад није забрањен законом, уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца и на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно да обавља послове за које заснива радни однос и да ти послови нису штетни за његово здравље (чл. 25, ст. 1 и 2 Закона о раду). Радни однос може се засновати и ако лице са најмање 15 година испуњава услове утврђене општим актом послодавца, на пример, поседује захтевану врсту

и степен стручне спреме, односно образовања, оспособљено је за рад на рачунару, зна страни језик, итд. Ти услови имају посебан домашај, односно везују се за поједина радна места и лица која ће на њима радити, а утврђују се према природи послова и захтевима конкретног радног места (Кулић, Перић, 2016: 104).

3.1. Минималне године старости за заснивање радног односа

Општи услов за заснивање радног односа тиче се минималних година старости за запослење², односно навршених 15 година живота (чл. 24, ст. 1 Закона о раду). Ова старосна доб одређена је с обзиром на антрополошке (медицинске, психолошке и социолошке) и друге стандарде о узрасту на којем се стиче радно-правна способност, а у уверењу да је фактичка радна способност, стечена у ранијем узрасту, потребна, али не и довољна за заснивање радног односа: заснивање радног односа условљено је и способношћу (личног) обављања рада и способношћу у физичком и менталном смислу, будући да се рад у радном односу обавља под мање или више тешким условима, који могу имати угрожавајући ефекат на развој лица млађег од 18 година (Јовановић, 2015: 1471). Виши узраст за запослење утврђује се с обзиром на важност послова за које се заснива радни однос³, као и повећану опасност од повређивања, професионалних или других обољења својствену пословима за које се заснива радни однос⁴,

2 Период након Другог светског рата одликује недостатак одредаба о минималним годинама старости за запослење. Ипак, сматрало се да радни однос може засновати лице које има најмање 14 година, јер је лице овог узраста могло бити и ученик у привреди према Закону о ученицима из 1946. године. Уредба о радним књижицама из 1952. године повезивала је запослење са регистарским бројем личне карте, која се издавала лицима старијим од 16 година, те се узраст од 16 година сматрао минималним за запослење. На такав закључак упућивала је и Уредба о одређивању и превођењу пензија и инвалиднина из 1952. година, према којој се у радни стаж за пензије није рачунало време проведено у радном односу пре навршене 16. године. Кардинални заокрет учињен је 1957. године, када је донет Закон о радним односима, који је узраст од 15 година утврдио минималним за запослење (Шундерић, 1986: 118). Овај узраст утврђен је за минимални за запослење и важећим Закону о раду, али и радном легислативом Аустрије, Белгије и Кубе. Нижи узраст (14 година) утврђен је радним законодавством Анголе, Аргентине и Венецуеле, а виши (16 година) радним законодавством Албаније и Алжира (Међународна организација рада, 2012).

3 Као државни службеник може се запослити пунолетни држављанин Републике Србије који има прописану стручну спрему и испуњава остале услове (чл. 45, ст. 1 Закона о државним службеницима, *Сл. гласник РС*, бр. 79/05, 81/05 - испр., 64/07, 67/07 - испр., 11/08, 104/09, 99/14, 94/17).

4 Запослени између навршене 18. и 21. године може обављати послове са повећаним ризиком на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такви

док утврђивање нижег узраста није допуштено ни када би млада особа обављала лакше послове.

Општи услов за заснивање радног односа одређен је апстрактно, а везује се за сва лица која траже запослење и за сва радна места (Ковачевић, 2016: 98). Овај услов, наиме, мора испунити свако ко се жели запослити, односно нико испод тог узраста не може засновати радни однос ни за обављање најједноставнијих и најлакших послова. Послодавац са својством правног лица или предузетник који радно ангажује лице млађе од 15 година чини прекршај за који је прописана новчана казна (чл. 274 Закона о раду), а поступак у коме се утврђује његова одговорност покреће инспектор рада (чл. 270 Закона о раду), који и доноси решење да лице млађе од 15 година престане са радом. Са друге стране, радно-правна теорија заузела је став да лице млађе од 15 година обавља фактички рад на основу којег остварује одређена права (право на новчану накнаду за обављени рад, право на одмор и право на посебну заштиту на раду, на пример) и испуњава одређене обавезе (Јовановић, 2012: 188).

Општи услов за заснивање радног односа и значај који има може се сагледати са више аспеката. Значај овог услова произилази из улоге коју има у заштити младе особе од прераног обављања рада у радном односу – лице млађе од 15 година поседује психофизичке способности испод иоле прихватљивих граница, због чега не може засновати радни однос ни за рад на најједноставнијим и најлакшим пословима. Када напуни 15 година, достиже потребну зрелост и стиче психофизичке способности неопходне за обављање рада у радном односу. Али, у процес рада мора бити уведено у складу са развојним способностима, с обзиром на то да његов развој може угрозити и, за њега, дуготрајни и исцрпљујући рад и/или неадекватни и претерани напори на раду (Ивошевић, Ивошевић, 2014: 73). Значај овог услова сагледава се и са аспекта његове улоге у заштити младе особе од обављања рада у радном односу до окончања основног образовања⁵ и отклањања свих ризика који могу угрозити уживање користи које пружа ово образовање.⁶ У том смислу узраст на којем се стиче

послови не штете његовом здрављу (чл. 85 Закона о раду).

5 Основно образовање остварује се у основној школи, обавезно је и бесплатно, а траје осам школских година (чл. 3, 4 и 30 Закона о основном образовању и васпитању, *Сл. гласник РС*, 55/13, 101/17).

6 Основно образовање је од суштинског значаја за лични развој ученика, добијање приступа даљем образовању и активно учешће у друштву. Између осталог, циљ овог образовања је: пун интелектуални, емоционални, социјални, морални и физички развој сваког ученика, у складу са његовим узрастом, развојним потребама и интересовањима; развој стваралачких способности, способности за тимски рад и

право на рад одређује се с обзиром на трајање основног образовања, а трајање основног образовања један је од критеријума на основу којег се одређује минимални узраст за запослење. Подударане ова два узраста има потенцијала да предупреди и настанак других проблема у друштву – ако би се основно образовање завршило пре стицања права на рад, настао би период доколице, која би млада особа могла превазићи асоцијалним понашањем (Петровић, 2009: 242). Значај општег услова за заснивање радног односа сагледава се и из угла његове улоге у остваривању права на рад. Овај услов, наиме, редуциран је на оно што је нужно да би човек могао обављати било који рад, због чега омогућава великом броју лица да сопственим, слободно изабраним и прихваћеним радом, обезбеде себи и члановима породице материјалну и социјалну сигурност (Јовановић, 2015: 1473).

Ступањем на рад, лице са навршених 15 година стиче сва права и преузима све обавезе и одговорности из радног односа. С тиму вези, стиче и пословну способност (да самостално располаже зарадом и правима из радног односа) и процесну способност (да самостално покрене и да самостално учествује у поступку за заштиту права из радног односа). Али, пословна и процесна способност стечена заснивањем радног односа је ограничена (односи се на права, обавезе и одговорности из радног односа) и условна (зависи од радног односа – престаје ако младој особи престане радни однос пре стицања пунолетства) (Јовановић, 2015: 188).

3.2. Сагласност законског заступника за заснивање радног односа

Лице млађе од 18 година поседује психофизичка својства која утичу на процену сопственог понашања, усмеравање личних поступака и могућност правилног схватања догађаја. Из тог разлога, а у циљу заштите његове личности и интереса које има у вези са избором запослења и занимања,

способности самовредновања; развој свести о себи, самоиницијативе, критичког мишљења, као и изражавање свог мишљења; развијање кључних компетенција за целоживотно учење и међупредметних компетенција, у складу са развојем савремене науке и технологије; оспособљавање за доношење важних одлука о избору даљег образовања и занимања, сопственог развоја и будућег живота; развијање осећања солидарности, разумевања и конструктивне сарадње са другима и неговање другарства и пријатељства; развијање компетенција за сналажење и активно учешће у савременом друштву које се мења (чл. 21 Закона о основном образовању).

може засновати радни однос уз писану сагласност законског заступника⁷ – родитеља, усвојиоца или стараоца⁸ (чл. 25, ст. 1 Закона о раду).

Законски заступник се може, а не мора сагласити са запослењем лица млађег од 18 година. Уколико процени да запослење није у најбољем интересу лица млађег од 18 година, његова је обавеза да ускрати сагласност за заснивање радног односа.⁹ Али, ако сагласност ускрати без

7 Сагласност законског заступника представља један од додатних механизма заштите лица млађег од 18 година од пренагњених и непромишљених одлука и експлоатације његовог рада. Оправданост овог механизма, међутим, доводи се у питање, будући да постоје и други правни механизми заштите лица млађег од 18 година од непромишљених поступака (писана форма уговора о раду, право да откаже уговор о раду из било ког разлога и у било које време) и да ниједан извор међународног права не условљава заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година писаном сагласношћу законског заступника. Изузетак у том погледу представља комунитарно радно право и у његовим оквирима Директива Савета 94/33/ЕЗ, која омогућава запошљавање лица млађег од 18 година у области културе, уметности, спорта и рекламне делатности уз сагласност инспекције рада, министарства надлежног за послове рада или другог надлежног органа. Чињеница је, међутим, да радно законодавство неких земаља не искључује сваки утицај законског заступника на запошљавање лица млађег од 18 година. На пример, радно законодавство Словачке обавезује послодаваца да о заснивању радног односа са лицем млађим од 18 година обавести лице које се о њему стара (Ковачевић, Новаковић, 2017: 682). Из тих разлога, као и због чињенице да корпус права детета утврђен породичним законодавством превазилази обим права утврђен Законом о раду (лице које је напунило 15 година и привређује самостално располаже зарадом и имовином коју је стекло зарадом), одредбе Закона о раду које омогућавају заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година уз писану сагласност законског заступника требало би изменити тако да оно може засновати радни однос без писане сагласности родитеља, усвојиоца или стараоца (Вујовић, Дејановић, Јовановић, Пејаковић, Петровић, 2006:18).

8 Лице млађе од 18 година заснива радни однос уз обострану сагласност родитеља ако родитељи врше родитељско право заједничко и споразумно, али и ако је њихов брак престао разводом, јер родитељ који након развода не врши родитељско право, има право да одлучује о битним питањима која се тичу детета, а таквим питањем сматра и оно које се тиче његовог запослења (Ковачевић, Новаковић, 2017: 673). Али, уколико је други родитељ умро, или није познат, или је потпуно лишен пословне способности, односно родитељског права, лице млађе од 18 година заснива радни однос уз сагласност родитеља који врши родитељско право. Лице млађе од 18 година заснива радни однос уз сагласност усвојиоца ако је усвојено, будући да усвојеник и усвојилац имају једнака права и дужности као дете и родитељ, а уз сагласност стараоца ако се не налази под родитељским старањем, јер је старатељ дужан да се стара о штићенику (чл. 104 и чл. 135, ст. 1 Породичног закона, *Сл. гласник*, 18/05, 72/11 и др. закон, 6/15).

9 Родитељ или усвојилац који се сагласи са запослењем лица млађег од 18 година, и поред тога што рад угрожава његово здравље, морал и образовање, делимично се лишава родитељског права (одузимањем овлашћења да се сагласи са запослењем свог детета или усвојеника) због несавесног вршења родитељског права. Родитељ

оправданог разлога, оно се може обратити органу старатељства захтевом за постављање колизијског старатеља, који ће, након утврђивања свих околности, донети одлуку да (не) може засновати радни однос. Питање је, међутим, у којој је мери ова могућност реално остварива, с обзиром на менталитет људи нашег поднебља (Вујовић, et. al., 2006: 18).

Родитељ, усвојилац или старалац мора се сагласити са запослењем лица млађег од 18 година у писаној форми.¹⁰ Писана форма сагласности је утврђена законом (чл. 25, ст. 1 Закона о раду) и представља њен битан елемент. Из тог разлога, сагласност не производи правно дејство ако је законски заступник да у усменој форми или ако се из његовог понашања може закључити да је сагласан са запослењем лица млађег од 18 година.

Законски заступник мора се сагласити са запослењем лица млађег од 18 година пре закључења уговора о раду, будући да је његова сагласност конститутивни услов за постојање радног односа лица млађег од 18 година. Али, уколико се лице млађе од 18 година запосли без сагласности законског заступника, уговор о раду биће рушљив. Чињеница је, међутим, да се закључени уговор о раду може конвалидирати, накнадним давањем сагласности законског заступника (Симоновић, 2016: 31).

Законски заступник може повући сагласност подношењем захтева за престанак радног односа лица млађег од 18 година (чл. 175 Закона о раду), уколико процени да је даљи останак у радном односу противан најбољем интересу његовог детета, усвојеника или штићеника. Подношење овог захтева резултира анулирањем, стављањем ван снаге правног дејства

или усвојилац се и потпуно лишава родитељског права ако своје дете или усвојеника охрабрује или упућује на рад који угрожава његово здравље, морал и/или образовање, односно рад који је забрањен законом, као што старатељ може бити разрешен своје дужности (Вујовић, et. al., 2006: 15). Са друге стране, сагласност законског заступника за заснивање радног односа за рад на пословима који угрожавају здравље, морал и образовање лица млађег од 18 година не производи правно дејство. Али, ако оно, ипак, заснује радни однос, послодавац са својством правног лица, односно предузетник чини прекршај санкционисан новчаном казном (чл. 274 Закона о раду), а поступак у коме се утврђује његова одговорност покреће инспектор рада (чл. 270 Закона о раду), који и доноси решење да лице млађе од 18 година одмах престане са радом.

¹⁰ Писана форма "приморава" законског заступника да добро размисли о запослењу лица млађег од 18 година живота и увиди значај сагласности која се од њега захтева, а олакшава и доказивање чињенице да је сагласан са запослењем лица млађег од 18 година живота. Сматра се да је задовољена уколико је сагласност написана ручно, компјутером или другим техничким средством и ако је законски заступник својеручно потпише. Корисно би било да потпис законског заступника овери надлежни државни орган ако је сагласност дао на посебном писмену, а не на уговору о раду (Ивошевић, 2016: 86).

дате сагласности (и одсуством конститутивног услова за постојање радног односа лица млађег од 18 година), због чега послодавац мора донети решење о престанку радног односа лица млађег од 18 година декларативног карактера. Лице млађе од 18 година не може својим противљењем утицати на престанак радног односа, али се и овом приликом може обратити органу старатељства захтевом за постављање колизијског старатеља (Вујовић, et. al., 2006: 18).

3.3. Заштита лица млађег од 18 година од рада који угрожава његово здравље, морал и образовање

Лице млађе од 18 година може засновати радни однос уколико рад не угрожава његово здравље, морал и образовање (чл. 25, ст. 1 Закона о раду).

Заштита лица млађег од 18 година од рада на пословима који угрожавају његово здравље снажно је надахнута цивилизацијским захтевима за хуманизацијом рада, а свој смисао налази у унапређивању и очувању здравља младог човека (и достизању потпуног физичког, психичког и социјалног благостања), остваривању продуктивног и задовољавајућег радног века, заштити биолошког и демографског интегритета друштва, итд. Из тог разлога, формулисана је у најширем смислу и имплицира заштиту од рада на пословима који могу штетно и са повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље, на основу налаза надлежног здравственог органа, и заштиту од рада на пословима са повећаним ризиком (чл. 84 Закона о раду).

Заштита лица млађег од 18 година од рада на пословима који могу штетно и са повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље, на основу налаза надлежног здравственог органа, има релативни, условни карактер и примењује се на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да лице млађе од 18 година није способно да обавља послове за које заснива радни однос и да ти послови могу штетно и са повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље (Јовановић, 2012: 267). Оваква заштита конципирана је у уверењу да и послови који одрасле не излажу повећаној опасности од повређивања, професионалних обољења и обољења у вези са радом, и поред имплементације мера заштите, могу штетно и са повећаним ризиком утицати на живот и здравље лица млађег од 18 година, с обзиром на то да, због недовршеног развоја, не поседује психофизичке способности какве поседују одрасли (Ковачевић, Новаковић, 2017: 665). Због тога, свако лице млађе од 18 година мора бити подвргнуто лекарском прегледу пре закључења уговора о раду, како би надлежни здравствени орган, пажљиво и у складу са правилима професионалне етике, утврдио

да ли је способно да обавља послове за које заснива радни однос и да ли ти послови могу штетно и са повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље. Налаз овог органа мора превазилазити издавање уверења о добром здравственом стању лица млађег од 18 година (Петровић, 2009: 276) и има обавезујући карактер – лице млађе од 18 година не може засновати радни однос уколико се лекарским прегледом утврди да није способно да обавља послове за које заснива радни однос и да ти послови могу штетно и са повећаним ризиком утицати на његов живот и здравље. Трошкове лекарског прегледа сноси републичка организација надлежна за запошљавање ако се лице млађе од 18 година “налази” на њеној евиденцији незапослених лица (чл. 25, ст. 3 Закона о раду).

Лице млађе од 18 година не може радити на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини, као и на пословима који укључују излагање штетном зрачењу, или излагање средствима која су отровна, канцерогена или узрокују наследна обољења и на пословима који укључују ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације (чл. 84 Закона о раду), с обзиром на то да такви послови, и поред имплементације одговарајућих мера заштите, излажу и одрасле повећаној опасности од повређивања, професионалних обољења и обољења у вези са радом. Из тог разлога, заштита од рада на таквим пословима¹¹ има апсолутни карактер и мора бити примењена у сваком појединачном случају заснивања радног односа, независно од воље лица млађег од 18 година и воље послодавца и налаза надлежног здравственог органа (Јовановић, 2012: 267).

Заштита лица млађег од 18 година од рада који угрожава његов морал одражава став да радно окружење, продукујући неисправну слику о понашању у друштву, може имати пресудан утицај на личност младог човека, његов карактер и особине, деловање, суд о себи и другима; вођено жељом да буде прихваћено на радном месту, оно може прихватити неморалне ставове и вредности колега и, у крајњој линији, постати креатор и промотер таквих вредности и ставова. Из тог разлога, не може радити

11 Радна места на којима се обављају послови са повећаним ризиком и на којима лица млађа од 18 година не могу радити утврђују се актом о процени ризика, а у складу са Уредбом о утврђивању опасног рада за децу (*Сл. гласник РС*, бр. 53/17). Ова уредба, снажно надахнута Конвенцијом Међународне организације број 182 о забрани најгорих облика дечијег рада, донета је ради заштите деце од опасног рада који она обављају у формалном или неформалном сектору, у породичном или пољопривредном домаћинству, или на стручном оспособљавању, у складу са прописима којима се уређују права детета, прописима из области рада, безбедности и здравља на раду, здравствене заштите и образовања.

у клубу, казину, кладионици, месту где раде хостесе, или где се продају и служе алкохолна пића, итд. (Међународна организација рада, 2001: 399).

Заштита лица млађег од 18 година од рада који угрожава његово образовање остварује се забраном заснивања радног односа ако рад утиче на способност усвајања знања из наставног процеса и/или редовно присуство у школи. Заштита од таквог рада, снажно надахнута потребом да се лицу млађем од 18 година обезбеди најбоље могуће образовање и васпитање, конципирана је у уверењу да младог човека треба подстицати и охрабривати да, након завршетка основног образовања, настави образовање и упише средњу школу (гимназију, стручну, уметничку или мешовиту средњу школу), у складу са својим интересовањима и способностима, како би уживало све користи које пружа средње образовање. Ово образовање, наиме, није обавезно,¹² али је од кључног значаја за живот човека и за друштво у целини.¹³ Очекује се да ће користи које пружа средње стручно образовање бити још веће увођењем дуалног образовања,¹⁴ обликованог према

12 Република Србија, потписивањем Агенде Уједињених нација о одрживом развоју, преузела је обавезу да уведе обавезно средње образовање до краја 2030. године.

13 Средње образовање има кључни значај за лични развој младог човека, добијање приступа даљем образовању и/или запошљавању и остваривање активне улоге у друштву. Ово образовање, наиме, има за циљ: развој свести о значају здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду; оспособљавање за тимски рад, комуникацију и решавање проблема; поштовање расне, националне, културне, језичке, верске, полне и узрасне равноправности, толеранције и уважавање различитости; развој мотивације за учење и способности за самостално учење, самоиницијативе, самовредновања и изражавање мишљења; развој стручних компетенција неопходних за запошљавање и оспособљавање за самостално доношење одлуке о избору занимања и даљег образовања; развој кључних компетенција неопходних за даље образовање и активну улогу грађана за живот у савременом друштву (чл. 2, ст. 1 Закона о средњем образовању и васпитању, *Сл. гласник РС*, 55/13).

14 Дуално образовање има за циљ: обезбеђивање услова за стицање, усавршавање и развој компетенција у складу са потребама тржишта рада; допринос јачању конкурентности привреде Републике Србије; обезбеђивање услова за запошљавање по завршеном образовању и даље образовање и целоживотно учење; развијање предузимљивости, иновативности и креативности сваког појединца ради његовог професионалног и каријерног развоја; обезбеђивање услова за лични, економски и општи друштвени развој; развијање способности за тимски рад и осећај личне одговорности у раду; развијање свести о важности здравља и безбедности, укључујући безбедност и здравље на раду; развијање способности самовредновања и изражавања сопственог мишљења, као и самосталног доношења одлука; поштовање међусобних права и обавеза ученика и послодавца (чл. 4 Закона о дуалном образовању). Из тих разлога, а имајући у виду страх од непознатог, било би корисно промовисати дуално образовање и истицати користи које оно пружа, установити тела која би пружала подршку и помоћ ученицима и послодавцима у превазилажењу проблема са којима се суочавају, а послодавцима који уђу у систем дуалног образовања обезбедити пореске

немачком и швајцарском моделу. Овај модел реализације наставе у систему средњег стручног образовања примењиваће се од школске 2019/2020. године, а његова примена омогућиће ученицима да, кроз теоријску наставу и вежбе у школи и учење кроз рад (у реалној радној околини код једног или више послодаваца, а под вођством и надзором инструктора и координатора), стекну компетенције за ефикасан и продуктиван рад у одређеном занимању или групи занимања (чл. 2 Закона о дуалном образовању).

4. Поступак за заснивање радног односа

Поступак за заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година уређен је правилима строго формалне природе, која се морају применити у сваком појединачном случају заснивања радног односа, независно од животне доби кандидата за запослење¹⁵.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником о организацији и систематизацији послова (чл. 26. ст. 1. Закона о раду). Лице млађе од 18 година има обавезу да достави и исправе и друге доказе о испуњености услова за рад утврђених законом, и то: извод из матичне књиге рођених, којим доказује испуњеност општег услова за заснивање радног односа, писану сагласност законског заступника и налаз надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да ти послови нису штетни за његово здравље. У противном,

олакшице и финансијске стимулације. Противници дуалног образовања, међутим, истичу да ће дуално образовање обезбедити прилив јефтине радне снаге (ученици ће имати право на накнаду по сваком сату проведеном на учењу кроз рад у висини најмање 70% од минималне цене рада), да увођење дуалног образовања неће створити веће изгледе за запошљавање (послодавац нема обавезу да ученицима након завршетка образовања понуди посао), итд. (Euler, 2015: 27 и даље).

15 Правила поступка за заснивање радног односа садржана су, првенствено, у Закону о запошљавању и осигурању за случај незапослености (*Сл. гласник РС*, 36/2009), а у односу на раније важећа умногоме су поједностављена. Послодавац, наиме, може запослити лице и без посредовања републичке организације надлежне за запошљавање, али потребу за заснивањем радног односа мора пријавити овој организацији како би је објавила на својој огласној табли и/или веб презентацији, као и публикацији "Послови", а ако послодавац захтева, и у средствима јавног информисања (Јовановић, 2012: 195). Није предвиђена ни могућност оспоравања послодавчеве одлуке о избору кандидата, изјављивањем жалбе, али спор поводом заснивања радног односа може решити надлежни суд (Кулић, Перић, 2016: 113).

његова пријава за запослење сматра се непотпуном и послодавац је неће узети у разматрање (Албинезе, Новаковић, 2014: 32).

Послодавац је дужан да, пре закључења уговора о раду, упозна кандидата са пословима за које заснива радни однос, условима рада, правима и обавезама из радног односа, дисциплином рада (чл. 27 Закона о раду).

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о брачном и породичном статусу и планирању породице, као и исправе и друге доказе који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос (чл. 26, ст. 2 Закона о раду). Његова овлашћења, наиме, лимитирана су на место рада и на радно време, због чега може прикупљати само оне податке који су у директној вези са пословима за које се заснива радни однос, а мора се уздржати од сваког уплитања у приватни живот кандидата. Друкчије поступање представља повреду права на приватност кандидата, а може претходити и дискриминацији (Ивошевић, Ивошевић, 2016: 89).

Послодавац не може условити заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се радни однос заснива ради обављања послова код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета, утврђен од стране надлежног здравственог органа (чл. 26, ст. 3 Закона о раду). Чињеница је, међутим, да трудноћа не може имати утицај на доношење одлуке о избору кандидата због тога што траје краће од радног односа и не може се изједначити са болешћу; жена током трудноће ужива посебну заштиту на раду, а након истека породичског одсуства (и одсуства ради неге и посебне неге детета), може обављати послове од којих је уживала заштиту за време трудноће.

Послодавац не може условити заснивање радног односа давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата (чл. 26, ст. 4 Закона о раду), не само због тога што радни однос не може престати пре заснивања, већ и зато што послодавац не може манипулисати вољом кандидата и злоупотребити његову (не)зрелост, тешку породичну и/ил материјалну ситуацију, итд. (Ивошевић, Ивошевић, 2016: 90).

5. Начин заснивања радног односа

Радни однос са лицем млађим од 18 година заснива се закључењем уговора о раду. Овај двострани правни акт којим се заснива радни однос, али и уређују и права обавезе и одговорности из радног односа,¹⁶ закључује се

¹⁶ Уговор о раду не може садржати одредбе којим се утврђују мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом, колективним уговором и правилником о раду. Уколико, ипак, садржи такве одредбе, оне ће бити

на начин утврђен законом: у најмање три примерка¹⁷, у писаној форми¹⁸, пре ступања запосленог на рад¹⁹, на неодређено и одређено време²⁰ и са пуним и непуним радним временом²¹. Чињеница је, међутим, да лица млађа од 18 година најчешће закључују уговор о раду на одређено време (ради обављања сезонских послова током летњег распуста) и са непуним радним временом (како би имала више времена да се посвете спортским, културним и другим активностима).

7. Уместо закључка

Радно законодавство Републике Србије штити добробит и несметан развој лица млађег од 18 година тако што утврђује минималне године живота за заснивање радног односа и установљава низ мера у циљу заштите његове личности и интереса које има у вези са избором запослења и занимања, здравља, морала и образовања. Наша земља, међутим, мора и даље чинити напоре ка потпуном укидању дечијег рада, прогресивним повећањем минималних година живота за заснивање радног односа и имплементацијом економских и социјалних програма усмерених ка уклањању узрока дечијег рада.

Литература/References

Алибинезе, Ж. и Новаковић, С. (2014). *Коментар Закона о раду, Пето измењено и допуњено издање*, Београд: Пословни биро.

ништаве, а уместо њих примениће се одговарајуће одредбе закона или другог општег акта (чл. 9 Закона о раду).

17 Послодавац предаје један примерак уговора о раду запосленом, а остале задржава за себе (чл. 30, ст. 4 Закона о раду) – један примерак мора држати у седишту, а други у простору где запослени ради (чл. 35 Закона о раду). Овакав начин депоновања примерака уговора о раду доприноси ефикаснијем сузбијању рада на црно, с обзиром на то да инспектори рада, вршећи надзор над применом закона, лакше могу утврдити да ли је послодавац са лицима затеченим на раду закључио уговор о раду.

18 Уколико уговор о раду није закључен у писаној форми, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време, даном ступања запосленог на рад (чл. 32, ст. 2 Закона о раду).

19 Ако уговор о раду није закључен пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, даном ступања на рад (чл. 32, ст. 2 Закона о раду).

20 У уговору о раду мора се означити време на које се закључује, а ако се закључује на одређено време и основ заснивања радног односа (чл. 33 Закона о раду). У противном, сматра се да је закључен на неодређено време (чл. 31 Закона о раду).

21 У уговору о раду мора бити означено радно време (чл. 33 Закона о раду).

Арандаренко, М., Жарковић Ракић, Ј., Владисављевић М. (2012). *Од неактивности до запослености: анализа утицаја јавних политика и фактора који утичу на неактивност*, Београд: Фонд за развој економске науке.

Вујовић, Р., Дејановић, В., Јовановић, В., Пејаковић, Љ., Петровић, Н. (2006). *Дечији рад у Србији: анализа законодавства, праксе и појавних облика дечијег рада*. Београд: Центар за права детета.

Euler, D. (2015). *Dulano srednje stručno obrazovanje u Srbiji* (Electronic version). Retrived 15. November 2007 from: www.pks.rs/.../GIZ%20VET%20-%20Dulano%20%20obrazovanje%20STUDIJA%20SRPSKI%20WEB

Ивошевић И., Ивошевић, М. (2016). *Коментар Закона о раду, Треће издање*, Београд: Службени гласник.

Јовановић, П. (2012). *Радно право, Шесто измењено и допуњено издање*, Нови Сад: Правни факултет у Новом Саду.

Јовановић, П. (2015). Посебна радно-правна заштита појединих категорија радника. *Зборник радова Правног факултета у Новом Саду*. 4/2015, стр. 1459–1485.

Ковачевић, Љ. (2016). *Ваљани разлози за отказ уговора о раду*. Београд: Правни факултет.

Ковачевић, Љ., Новаковић, У. (2017). *Сагласност законског заступника за заснивање радног односа са малолетником*. *Право и привреда*, 4-6/2017, стр. 662 –690.

Кулић, Ж., Перић, С. (2016). *Радно право*. Београд: Завод за уџбенике.

Лубарда, Б. (2013). *Уводи у радно право са елементима социјалног права*. Београд: Правни факултет Универзитета у Београду.

Међународна организација рада (2002). *Смернице о радном законодавству*. Женева: Међународна организација рада.

Међународна организација рада (2002). *Искорењивање најгорих облика дечијег рада: практичан водич за примену Конвенције број 182*. (Electronic version). Retrived 1. November 2017, from: <http://www.ilo.org/ipecinforproduct/download.pdf>

Петровић, А. (2009). *Међународни стандарди рада*. Ниш: Правни факултет у Нишу, Центар за правне публикације.

Ристић, З., Павловић, Љ. (2012). *Потребе тржишта рада и положај младих незапослених лица*. Београд: Унија послодаваца Србије.

Симоновић, Д. (2013). *Радно право, треће ажурирано издање*. Београд: Пројурис.

Шундерић, Б. (1986). *Услови за заснивање радног односа радника*. Београд: Научна књига.

Устав Републике Србије. *Службени гласник РС*. Бр. 98 (2006).

Закон о раду. *Службени гласник РС*. Бр. 24 (2005), 61 (2005), 54 (2009), 32 (2013), 75 (2014).

Закон о запошљавању и осигурању за случај незапослености. *Службени гласник РС*. Бр. 36 (2009).

Закон о основном образовању и васпитању. *Службени гласник РС*. Бр. 55 (2013), 101 (2017).

Закон о средњем образовању и васпитању. *Службени гласник РС*. Бр. 55 (2013).

Закон о дуалном образовању. *Службени гласник РС*. Бр. 101 (2017).

Породични закон. *Службени гласник РС*. Бр. 15 (2005), 72 (2011) - и др. закон, 6 (2015).

Уредба о утврђивању опасног рада за децу. *Службени гласник РС*. Бр. 53 (2017).

Dragana Radovanović, LL.D.,
Assistant Professor,
Faculty of Law for Commerce and Judiciary,
University Business Academy, Novi Sad

THE EMPLOYMENT OF A PERSON UNDER THE AGE OF 18 IN SERBIA

Summary

Considering their incomplete psychophysical, ethical, social and intellectual development, minors under the age of 15 may not be employed. Young persons aged 15 to 18 are allowed to enter into an employment agreement under restrictive conditions, designed in such a way as to protect their personality and interests concerning the choice of job or employment, health, morality, and education. A person who has turned 15 is allowed to sign an employment contract if the type of work does not endanger his/her health, ethics or education, i.e provided that such work is not prohibited by law; moreover, an employment relationship may be established only with a written consent of a legal representative and on the basis of the findings of the authorized health authority confirming that the younger person is able to perform the job as described in the agreement, and that the job is not harmful for his health. If these conditions are fulfilled, the employment relationship is established by signing an employment agreement.

Key words: *employment contracts; person under the age of 18; terms and conditions, procedure and method of signing an employment agreement.*