

*Др Бојан Урдаревић,
редовни професор*

УДК: 342.2
DOI: 10.46793/UPSSXI.145U

РЕАФИРМАЦИЈА ПРАВА НА РАД*

Резиме

Право на рад је историјска категорија и институт радног права који припада једном од основних права човека. Од идеје о праву на рад, коју, половином XIX века, истакли социјалисти утописти, на преко првог правног утврђења Декретом привремене Француске републике из далеке 1848, уставне прокламације Вајмарским уставом из 1919, до тога да га у савременом свету скоро сви уставни гарантују. Ипак, разлике и данас постоје и огледају се у теоријском схватању права на рад. На једној страни, нагласак се ставља на слободу човека, те у том смислу посматрано, право на рад је саставни део вредности слободног друштва и то као слобода рада, односно избора занимања.

Право на рад је комплексно право које не подразумева право на конкретно запослење, јер од степена развијености одређене државе зависиће и степен запослења сваког грађанина који је способан за рад и које то жели. Значи, право на рад није субјективно право већ је, пре свега, уставна прокламација, што значи да држава треба својом правном регулативом да створи услове за несметан привредни развој, јер се само на тај начин могу осигурати и радна места.

Уставом Србије зајемчено је и право на рад. Прописано је да је избор рада слободан, да су свима под једнаким условима доступна сва радна места, да се женама, омладини и инвалидима гарантују посебна заштита на раду, као и посебни услови рада. Такође, истакнута су и права која запослени има и којих се не може одрећи, међу којима се, наравно, наводи и право на поштовање достојанства личности на раду.

На основу Устава донети су закони и подзаконски акти којима се уређују рад, запошљавање, забрана дискриминације, како код заснивања, тако и у току трајања радних односа, забрана злостављања на раду, социјална сигурност итд. Наведеним правним актима у добром делу рад, запошљавање и социјална сигурност регулисани су у складу с универзалним и регионалним правним

* Рад је резултат истраживања на пројекту Правног факултета Универзитета у Крагујевцу: „Усклађивање правног система Србије са стандардима Европске уније”, који се финансира из средстава Факултета.

стандардима. Међутим, оно што директно угрожава практичну примену права на рад јесу негативне промене у друштву, као што су корупција, непотизам, и друге, које доводе до коначног неповерења у правни систем.

***Кључне речи:** право на рад, међународни радни стандарди, Устав Србије, Декларација о основним принципима и правима на раду.*

1. Увод

Права на раду и у вези са радом, регулисана националним радним законодавствима, константно су била, више или мање, предмет преиспитивања у којој мери она чине и доприносе социјалној сигурности особе где она сама сноси ризик задовољавања својих егзистенцијалних потреба. Наиме, радни однос је још увијек доминантно основни извор прихода за раднике и чланове њихових породица. На трагу ове премисе, у европско-континенталном систему радних односа, улога радног законодавства је фокусирана на заштиту њиховог економско-социјалног положаја. Ова заштита се уобичајено остваривала на два нивоа. Први ниво је био законска заштита индивидуалних права на раду и поводом рада попут: права на правни основ запослења, права на зараду, права на радно време, права на одморе и одсуства, права на заштиту на раду, права на сигурност запослења итд. Остваривање и заштита у погледу обима и нивоа ових права је омогућавана свим запосленима. Други ниво је био законско регулисање и заштита колективних права на раду попут: слободе удруживања, права на колективно преговарање и колективно уговарање, права на партиципацију, права на решавање колективних радних спорова, права на штрајк и права учешћа у поступку доношења аутономних општих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.

Остваривањем колективних права, радницима организованим у њихова удружења, омогућено је да у директним преговорима са послодавцима и њиховим удружењима као и са надлежним јавним властима, ако имају улогу послодавца, закључују колективне уговоре и друге врсте споразума којима се, у њиховом нормативном делу, проширује обим и ниво индивидуалних права на раду и поводом рада.

Остваривање назначених индивидуалних и колективних радних права у земљама Западне Европе у пуном капацитету се везује за период тзв „фордизма“ који је трајао од краја Другог светског рата, па до почетка 80-их година XX века. Овај период обележило је постојање истинског историјског компромиса између радника који су прихватили приватно власништво и зависни рад и компанија које су научиле да живе са тешком, односно стриктном регулацијом радних односа, поштујући жељу радника за стабилношћу и сигурношћу, те посебно жељу за заштиту од хировитости саморегулишућег тржишта рада. Другим речима, фордизам је наметнуо стриктна ограничења према дотадашњој крилатици да рад представља посебну

врсту робе, тј. његовом претварању у робу широке потрошње, у име јавног интереса и потребе за социјалним миром и интеграцијом.¹

Иако се пропаст „фордизма“ правдала неодрживошћу дотадашњег начина рада повезаног са масовном производњом добара у коју је био укључен велики број мануелних радника без посебних вештина, напуштање социјалног консензуса на државном нивоу који је радницима гарантовао сигурност, и увођење неолибералне идеологије у сврху јачања конкурентности економије на унутрашњем и међународном нивоу довело је у питање улогу радног законодавства. Оно више није било гарант уређености и стабилности радних односа путем којих се остварује право на рад, него је постало препрека економског развоја. Дерегулацијом радног законодавства право на рад почиње да губи своју супстанцу као људско право, полако се претварајући у економску категорију без правне заштите подложну самовољи послодавца.

2. Појам права на рад

Право на рад уз слободу рада представља основно начело радног права, које је јединствено за све радне односе.

Слобода рада је право човека да слободно, без било ког облика принуде, лично обавља рад за који се сам, слободном (својом) вољом определио. Слобода рада је уставом прокламовано начело, те је тако у члану 60. ст. 2. и 3. Устава Републике Србије прописано да „свако има право на слободан избор рада“, као и да су „свима, под једнаким условима доступна сва радна места“.

Начело слободе рада манифестује се у три основна облика: (1) слобода сваког, за рад способног грађанина да ради самостално било на властитим средствима за производњу, било да заснује радни однос у месту и с институцијом за коју се слободно одлучи; (2) слобода избора звања и занимања, места запослења, времена заснивања, трајања и престанка радног односа; и (3) у уздржавању од делатности којима би се ограничавала или поништавала слобода рада других. Дакле, слобода рада значи да сваки појединац има право да према својим стручним, психичким и физичким способностима бира запослење, као и да самостално обавља одређене делатности. У том смислу, право на рад, као уставно начело, гарантује свакоме слободу избора запослења, као и доступност под једнаким условима сваког радног места.

Као и свака друга слобода, тако и слобода рада може бити привремено ограничена нпр. клаузулом забране конкуренције (посебне клаузуле које се уносе у уговор о раду неког запосленог при чему послодавци њима штите легитимне интересе, а запослени те клаузуле оспоравају истичући да се ради о

¹ Streeck, W., *Industrial Relation Today: Reining in Flexibility*, MPIFG Working Paper 08/03, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne August 2008, p. 7.

ограничењу њихове основне слободе – слободе рада), или пак, потпуно искључена, када се говори о принудном раду.

Сфера слободе рада, осим сфере слободе уговарања услова рада (закључење уговора о раду), обухвата и сферу слободе удруживања и колективног преговарања.

Право на рад како наводи би се укратко могло дефинисати као „могућност да сваки појединац слободно изабраним личним радом у безбедној и здравој радној средини, обезбеди социјалну сигурност и сигурност своје породице.“²

У тумачењу историјског развоја права на рад као људског права иде се чак до самих почетака, те се наводи да се право на рад препознаје као интерпретација права на живот, односно право на живот не само у смислу правне забране убијања него и смислу приступа добрима потребним за живот.³

Концепт права на рад је био у западноевропским земљама близак утопијској либералној филозофији током XVII и XVIII века. Овај концепт, директно инспирисан од стране протестантске етике, подразумевао је право на рад као директну последицу и сврху права на живот. Витални значај који је придаван раду од стране протестантске етике водио је неке земље да успоставе обавезу рада.⁴

Право на рад као уставно начело има своје корене још у одредбама Француског устава из 1793, затим су се о њему водиле расправе око Француског устава из 1848 па до његовог прокламовања у уставима СССР-а из 1936, устава Вајмарске Немачке Републике 1919, Републике Италије 1937 итд. Међународни значај као једно од темељних људских права право на рад је добило његовим установљавањем у Унивезалној декларацији о људским правима из 1948. године.

Право на рад садржи свој квалитативни и квантитативни аспект. У погледу квалитативног аспекта улога државе је да осигура равноправност у приступању раду законским мерама. Они који буду ускраћени за то право могу тражити његово остварење путем суда. Исти је случај и са евентуалним исплаћивањем мањих зарада од законом загарантоване. С друге стране, квантитативни аспект права на рад је много комплекснији. Он подразумева, пре свега, обавезу државе

² Јашаревић, С., *Социјално- економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право- часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, год. XII бр. 1/2008, стр. 176. Право на рад је веома комплексно, обухвата више „под-права“ и слобода: 1) слободу избора занимања и запослења, 2) право на запослење и samozапослење, 3) забрану дискриминације приликом запошљавања, 4) право на здраве и безбедне услове рада, 5) сигурност запослења, 6) помоћ у случају незапослености, 7) забрану принудног рада, 8) забрану експлоатације.

³ Branco, M. C., *The Right to Work and the Political Economy of Human Rights*, Documento de Trabalho, Univesidade de Evora- departamento de economia, May, no. 2006/08, p. 6-7.

⁴ Bercusson, B. et. al., *European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS); Nomos 2006. p. 171.

да осигура послове свим оним грађанима који су способни и који желе посао, а не могу да се запосле због тога што економија у том моменту не захтева више радне снаге. Стога, држава не може бити законски одговорна да осигура право на рад, али може бити политички одговорна пред својим гласачима.

Данас, право на рад представља се као уставно право, али не постоји обавеза државе да обезбеди посао појединцу. Сматра се да је присилно остваривање права на рад супротно либералном друштву којим управља приватна тржишна економија. На основу права на рад може се једино захтевати од државе да не опструше могућности запошљавања у одређеним случајевима.⁵ У теорији је постојало и такво схватање према коме је држава, у социјалистичким друштвима, дужна да обезбеди свим способним грађанима право на рад, а ако то не успе, дужна је да им због тога накнади штету.⁶

Данас, чини се, право на рад постаје све више интегрални део слободе рада, јер се све више истиче да свако има право да учествује у раду и да се бави слободно изабраним занимањем. У зависности од тога колико у одређеном друштву постоји потреба за социјалним миром и интеграцијом, толико се активно приступа стварању услова за остваривање права на рад.

3. Основни међународни стандарди рада

Међународна организација рада (МОП), је 18. јуна 1998. године, усвојила Декларацију о основним принципима и правима на раду, која је измењена 2022. године.⁷ У овој Декларацији десет конвенција Међународне организације рада су проглашене основним и оне покривају области: (1) забрану принудног рада; (2) забрана дискриминације, (3) забрана дечјег рада, (4) право на слободу удруживања и (5) право на безбедне и здраве услове рада. Ове области и конвенције садржане у њима, представљају “језгро радних стандарда” који претендирају да буду општеприхваћени стандарди, односно права на раду не само у оквиру чланица МОП-а, већ и шире.

Декларација МОП-а даље развија концепт радних права које већ садржи Универзална декларација о људским правима и она рефлектира универзални консензус да се ова права поставе као обавеза *erga omnes*. Друге међународне организације имају међусобно различите приступе према овом језгру радних стандарда.⁸ У том смислу, поједине финансијске међународне организације,

⁵ Risse, M., *A Right to Work? A Right to Holidays with Pay? Labor Rights as Human Rights*, Faculty Research Working Papers Series, Harvard University John F. Kennedy School of Government, December 2007 RWPO7-058 (Revised February 2008), p. 43.

⁶ Више у: Перић, Б., *Радно право са социјалним осигурањем - свеска I- општи део*, Сарајево 1968, стр. 56-58.

⁷ [wcms_716594.pdf \(ilo.org\)](#)

⁸ Breton Woods институције поштују језгро радних стандарда у својим активностима али их не укључују рутински у своје програме за државе чланице. Слично OECD не следи правни концепт језгра радних права него се ослања на “меко право”, као што су

попут Светске трговинске организације, не доприносе у довољној мери промоцији ових права. Најчешћи аргумент за непоштовање основних међународних стандарда од стране финансијских међународних организација је управо онај који се односи на питање економског развоја, односно на хипотезу да поштовање ових стандарда поскупљује рад и вештачки подиже цену радне снаге.

Приликом анализе садржаја Декларације намеће се питање у којој мери, она може допринети побољшању правног, економског и социјалног положаја радника? Да ли се њоме, у намери што већег обухвата држава и институција које ће је поштовати, доња граница заштите положаја радника поставља исувише ниско, као и да ли се изостављањем економско социјалних права уопште може више говорити о статусу радника од којег су ова права у његовом појмовном одређењу неодвојива?

У литератури се, најчешће истиче аргумент да радни стандарди не смеју бити употребљени у протекционистичке сврхе, као и да основни принципи и права не би требало ни на који начин да утичу на компаративне предности било које земље. Оно што посебно треба нагласити јесте да међу основним стандардима рада нема минималне зараде, вероватно управо из разлога што би иста стварала компаративну предност на страни појединих држава. Ипак, не можемо а да не констатујемо да је језгро основних међународних стандарда врло уско постављено и да у њега треба укључити и све оне стандарде који обезбеђују право на достојанствен живот.⁹ Закључак који се намеће, је да за разлику од Филаделфијске декларације¹⁰, која је поставила врло широке циљеве усмерене ка колективном благостању, циљеви из Декларације из 1998. године иду много више „под руку“ неолибералним тежњама. Ово из разлога што је дошло до преваге слободног тржишта, те је тако на крају, рад поново постао роба.

Конечно, Декларација у потпуности занемарује радничка економска и социјална права, и већином је фокусирана на негативни аспект појединих права

смернице за мултинационалне компаније и стручни савети. Светска трговинска организација, (WTO) се води детаљним правним правилима и још увек се ослања на концепт суверености националних држава. Више у: Kaufmann, C., *Globalisation and Labour Rights The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon, 2007, p. 297-298.

⁹ Више у: Singh, A., Zammit, A., *Labour Standards And The "Race To The Bottom": Rethinking Globalisation And Workers Rights From Developmental And Solidaristic Perspectives*, Working Paper No. 279, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, March 2004.

¹⁰ Ти циљеви су: 1) рад није роба, 2) сиромаштво, ма где постојало, представља опасност за просперитет свих, 3) неопходна је међународна сарадња, као и сарадња између влада, радника и послодаваца у борби за побољшање услова рада и запошљавања, 4) слобода изражавања и слобода удруживања представљају неопходан услов трајног напретка.

попут оних да се од појединаца, група и држава захтева забрана дискриминације, укидање принудног рада и елиминација дечјег рада.¹¹

На трагу ових издвојених критичких анализа намеће се закључак је да је МОР наступањем глобализације била неспремна да одговори на изазове који су постављени пред њу. Ако не пораз, онда евидентно уступање пред налетом неолибералне идеологије крајем XX и почетком XXI века довело је до потребе преиспитивања основне функције МОР-а, а то је заштита радника. Наиме, до почетка 1980-тих година, нормативни метод ове организације је био доминантан и он се огледао у усвајању великог броја конвенција, препорука и протокола који се данас сматрају међународним радним стандардима. На тај начин су државе чланице ратификацијом конвенција МОР-а биле обавезане уредити свој интерни нормативни оквир у односу на питања уређена конвенцијом, те тако би међународни радни стандарди постали део националног радног законодавства и важили *erga omnes*, чиме се шири, како круг субјеката на које се примењује радно законодавство тако и квантитет и квалитет права која се уређују. Истовремено, на овај начин се избегава могућност да социјални партнери аутономним уређивањем међусобних односа одређених института и категорија на раду и поводом рада, у оквиру одређене делатности или само на одређеном географском подручју, уговарају различите стандарде што доводи до неједнаког третмана радника. Ово наравно не доводи у питање потребу и значај аутономног уређивања међусобних односа социјалних партнера на раду и поводом рада, већ се истиче улога државног заштитног законодавства којим се уређује минимум радних стандарда који ће обавезивати све послодавце.

Након усвајања Декларације о основним правима и принципима на раду и упућених критика о њеној комплементарности са неолибералном идеологијом која подразумева потпуно слободно тржиште рада у коме радно законодавство представља препреку успешном пословању, МОР се Декларацијом о социјалној правди у циљу праведне глобализације, усвојеној 10. јуна 2008. године у Женеви,¹² одлучила да ревидира неке од својих претходних поставки.

Разлог оваквог заокрета треба тражити у девастирајућем утицају глобализације на државна заштитна законодавства која су претпоставка за остваривање права на рад. Основна карактеристика глобализације у подручју рада и радних односа, ослоњене на назначени неолиберални концепт тржишта рада, представља снажан притисак на надлежне јавне власти да се изврши флексибилизација радних односа. Овај притисак се манифестује на два нивоа. Први ниво се везује за развијене земље како би се осигурала унутрашња конкурентност послодаваца, а други ниво се везује за земље у развоју како би

¹¹ Urdarević, B., *Creation and Development of International Labour Standards*, in: editorial board Jessel-Holst C. and oth., *New Perspectives of South East European Private Law: South East European Post-Doctoral Colloquium in Private Law: Proceedings*, Skopje, 2012. p. 139.

¹² Social Justice Declaration: ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization

се поред унутрашње, осигурала и конкурентност на међународном нивоу и на тај начин привукле директне стране инвестиције. Унутрашња конкурентност послодаваца, а посредством ње и конкурентност свеукупне економије на међународном нивоу у сфери радних односа, постиже се, између осталог, дерегулацијом процедура за давање отказа како би послодавци брже могли отпуштати раднике, те тако одговорати изазовима тржишта, а правним уређивањем нестандартних облика радног односа попут: рада на одређено време, рада са непуним радним временом, рада преко агенција за привремено запошљавање, рада на даљину и сл. тзв. аутсајдери тј. незапослене особе изван тржишта рада би могли бити радно ангажовани у обиму и временском периоду који одговара послодавцима.¹³ Флексибилизација тржишта рада и либерализација тржишта капитала, иако изгледају врло комплементарне, имају веома различите последице, које служе јачању положаја, односно добробити пре свега капитала, али на штету радника.

Декларација МОП-а о социјалној правди у циљу праведне глобализације из 2008. године наглашава потребу да се у центар економских и социјалних политика поставе пуно и продуктивно запошљавање и достојанствен рад. Агенда МОП-а о достојанственом раду садржи четири стратешка циља чије се остваривање у државама чланицама путем ове Декларације настоји постићи. Ти циљеви су: (1) унапређење запошљавања стварањем одрживог институционалног и економског окружења, (2) развијање и јачање мера социјалне заштите, социјалне сигурности и заштите рада који су одрживи и прилагођени домаћим околностима, (3) промовисање социјалног дијалога и трипартитности и (4) поштивање, унапређење и реализација основних принципа и права на раду, који су од посебне важности, као и права и услова који то омогућавају а који су неопходни за пуну реализацију свих стратешких циљева.

Ова четири стратешка циља су, како се наводи у Декларацији, неодвојива, међусобно повезана и међусобно подржана. Неуспех да се унапреди било који од њих наштетио би напретку других циљева. Да би се постигао њихов оптималан утицај, настојања да се они унапреде би требало да буду део глобалне и интегрисане стратегије МОП-а у циљу достојанственог рада. Посебно треба истаћи стратешки циљ бр. 2 који се односи на развијање и јачање мера социјалне заштите, социјалне сигурности и заштите рада, а који су одрживи и прилагођени националним околностима.

¹³ О наведеним нестандартним облицима запошљавања који се у оквиру свеукупне флексибилности радних односа сврставају у категорију екстерне нумеричке флексибилности видјети шире у: Розић, И. *ет. ал.*, *Хармонизација националног радног права с комунитарним радним правом уз посебан осврт на флексибилне облике запошљавања (Република Хрватска, Босна и Херцеговина и Србија)*, Зборник радова: Актуалности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, Мостар, 2012, стр. 330.

Нажалост, у концепту достојанственог рада који се Декларацијом из 2008. године промовише као крајњи циљ на глобалном нивоу, а који је развио МОП, изостављен је кључни елемент, а то је приход, односно зарада потребна за живот. Поставља се питање онда у чему се огледа значај осталих аспеката права на достојанствен рад, уколико није посвећена пажња његовом најзначајнијем делу, а то је зарада која је довољна за живот радника.

4. Закључак

Након ере фордизма у којој је постојао снажан социјални консензус између преставника рада, капитала и надлежне јавне власти, у коме се потреба радника за стабилношћу и сигурношћу стављало у исту раван са настојањима власника капитала за повећањем профита, долази до промене перцепције права на рад конкретизоване у државном заштитном законодавству. Под притиском неолибералне идеологије економско социјална права радника се нису више третирали као предуслов за успешно пословање, него као његова препрека под изговором да се на тај начин губи конкурентност на унутрашњем и на међународном нивоу. Флексибилизацијом радних односа која је потом уследила, снажно подржавана од стране међународних финансијских институција, а која укључује поједностављења или чак укидања процедура за давање отказа, те увођења нових нестандартних облика запошљавања којима се знатно смањује улога и место радног односа на неодређено време са пуним радним временом, дошло је до ерозије права на раду и поводом рада која су гарантовала стабилност и сигурност радника. Ови флексибилни облици запошљавања јесу неопходни, и они су егзистирали и раније, али је потребно у њих уградити елементе који ће гранатовати социјалну сигурност и стабилност радника за коју ће и даље бити одговоран послодавац.

Притиску усмереном ка флексибилизацији радног законодавства и суспензији економско социјалних права која радне односе одвајају од грађанских и облигационих односа није одолила ни Међународна организација рада. Наиме, садржај основних принципа и права на раду обухваћених Декларацијом из 1998. године ослоњен само на негативни аспект појединих права, без стварног потенцијала да побољша економско социјални положај радника, иде у прилог аргументацији да чак и МОП промовише слободно тржиште рада. Увидевши последице које Декларације из 1998. године производи, МОП је након релативно кратког времена, након свега десет година донео Декларацију о социјалној правди у циљу фер глобализације којом промовише агенду достојанственог рада чиме се поново враћа у фокус економски аспект права на рад. На овај начин је, барем номинално, у оквиру МОП-а дошло до својеврсне реafirмације права на рад у које се поново враћа, односно укључује, заштита радника пре, током и након престанка радног односа.

*Bojan Urdarević, Ph.D.,
Full-time Professor*

REAFFIRMATION OF THE RIGHT TO WORK

Summary

The right to work is a historical category and institution of labor law that belongs to one of the basic human rights. From the idea of the right to work, which, in the middle of the 19th century, was highlighted by utopian socialists, through the first legal establishment to the fact that in the modern world almost all constitutions guarantee it. Nevertheless, differences still exist today and are reflected in the theoretical understanding of the right to work. On the one hand, emphasis is placed on human freedoms, and viewed in that sense, the right to work is an integral part of the values of a free society, as the freedom to work, that is, to choose an occupation.

The right to work is a complex right that does not include the right to concrete employment, because the level of employment of every citizen who is able to work will depend on the level of development of a certain country.

So, the right to work is not a subjective right but, first of all, it is a constitutional proclamation, which means that the state should create conditions for smooth economic development with its legal regulations, because only in this way can jobs be secured. On the basis of the Constitution, laws and by-laws were adopted that regulate work, employment, prohibition of discrimination, both when establishing and during the duration of employment relationships, prohibition of abuse at work, social security, etc.

Key words: *right to work, international labor standards, Constitution of Serbia, Declaration on basic principles and rights at work.*

Литература

- Bercusson, B., *et. al. European Labour Law and the EU Charter of Fundamental Rights*, European Trade Union Institute for Research, Education and Health and Safety (ETUI-REHS); Nomos 2006.
- Branco, M. C., *The Right to Work and the Political Economy of Human Rights*, Documento de Trabalho, Universidade de Evora - departamento de economia, May no. 2006/08.
- Јашаревић, С., Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима, *Радно и социјално право- часопис за теорију и праксу радног и социјалног права*, год. XII бр. 1/2008.

- Kaufmann, C., *Globalisation and Labour Rights The Conflict between Core Labour Rights and International Economic Law*, Hart Publishing, Oxford and Portland, Oregon 2007.
- Перић, Б., *Радно право са социјалним осигурањем - свеска I - општи део*, Сарајево 1968.
- Risse, M., *A Right to Work? A Right to Holidays with Pay? Labor Rights as Human Rights*, Faculty Research Working Papers Series, Harvard University John F. Kennedy School of Government, December 2007 RWPO7-058 (Revised February 2008)
- Розић, И., *et. al.*, *Хармонизација националног радног права с комунитарним радним правом уз посебан осврт на флексибилне облике запошљавања (Република Хрватска, Босна и Херцеговина и Србија)*, Зборник радова: Актуалности грађанског и трговачког законодавства и правне праксе, Мостар, 2012.
- Singh, A., Zammit, A., *Labour Standards and The "Race To The Bottom": Rethinking Globalisation And Workers Rights From Developmental And Solidaristic Perspectives*, Working Paper No. 279, ESRC Centre for Business Research, University of Cambridge, March 2004.
- Streeck, W., *Industrial Relation Today: Reining in Flexibility*, MPIFG Working Paper 08/03, Max Planck Institute for the Study of Societies, Cologne August 2008.
- Urdarević, B., *Creation and Development of International Labour Standards*, in: editorial board Jessel-Holst C. and oth., *New Perspectives of South East European Private Law: South East European Post-Doctoral Colloquium in Private Law: Proceedings*, Skopje, 2012.