

Konvencije MOR-a i preporuke u oblasti socijalnoekonomskih prava

Uvod

Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO), je specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija koja promoviše socijalnu pravdu i međunarodno priznata ljudska i radnička prava. Osnovana je 1919. godine Versajskim mirom i postala je prva specijalizovana agencija Ujedinjenih Nacija 1946. godine.

Međunarodna Organizacija Rada formuliše međunarodne standarde rada u obliku konvencija i preporuka koje postavljaju minimalne standarde radnog prava: slobodu udruživanja, pravo na organizovanje , kolektivno pregovaranje, ukidanje prinudnog rada, jednake šanse i jednaki tretman, idruge standarde kojima se regulišu uslovi u celom rasponu pitanja vezanih za rad. MOR pruža tehničku pomoć u sledećim područjima: stručno obrazovanje i stručna rehabilitacija; politika zapošljavanja; administracija rada; radno pravo i industrijski odnosi; razvijanje menadžmenta; zadruge; socijalna sigurnost; statistika vezana uz rad i sigurnost i zaštita na radu.

MOR je tripartitna agencija Ujedinjenih nacija, što znači da na istoj osnovi pregovaraju radnici, poslodavci i vlade. MOR donosi Konvencije MOR-a i Preporuke MOR-a.

Konvencija je pravno obavezujući međunarodni ugovor. Kada država članica MOR-a ratifikuje konvenciju, obavezuju se da će konvenciju primjenjivati u nacionalnom pravu i praksi, te redovno izvještavati o njenoj provedbi. Osim toga, moguće je uložiti žalbu protiv države zbog kršenja konvencije koju je država ratifikovala, putem nadzornih procedura MOR-a.

Preporuka je neobavezujuća smernica koja:

- 1.dopunjava konvenciju detaljnim smernicama kako se provodi; ili
2. je samostalna (tj., nije vezana za bilo koju konvenciju). Konvencija sa Preporukom predstavlja snažan niz međunarodnih instrumenata.

Predstavnici vlada, poslodavaca i radnika pregovaraju o konvencijama i preporukama, te se onda one usvajaju na godišnjoj Međunarodnoj konferenciji rada MOR-a.

Republika Srbija je, kao deo Jugoslavije, bila članica MOR-a od 1919. do 1992. godine. Nakon osam godina, 2000. ponovo postaje njen član. Ratifikovala je veliki broj konvencija, a među njima i ovih osam fundamentalnih.

Osnovna prava radnika regulišu Konvencije MOR-a br. 29. i 105. koje zabranjuju prinudni rad, konvencije br. 87. i 98. koje regulišu slobodu udruživanja, konvencije br. 100. i 111. koje uvode jednake mogućnosti i postupanja i konvencije br. 138. i 182. koje zabranjuju dečji rad. Ovih osam konvencija danas čine fundamentalne konvencije Međunarodne organizacije rada.

Međunarodna organizacija rada ima vodeću ulogu u preoblikovanju društva sa ciljem dostizanja univerzalnih radnih standarda. Ona to postiže svojom normativnom delatnošću, koja je nesumnjivo najvažnija. Pored toga, MOR se bavi i njihovim promovisanjem i tehničkom saradnjom kojom pruža pomoć svojim članicama u njihovom sprovođenju.

Oblasti socijalnoekonomskih prava i konvencije MOR-a su:

1) bezbednost i zaštita na radu (u smislu obezbeđivanja uslova za očuvanje psiho-fizičkog integriteta i radne sposobnosti radnika; u tom smislu, u dokumentima MOR-a br 155¹, insistira se:

a) na prilagođavanju organizacije rada i radnih procesa fizičkim i mentalnim sposobnostima radnika;

b) na motivaciji zainteresovanih lica za postizanje odgovarajućeg nivoa zdravstvene zaštite i zaštite na radu;

c) na komuniciranju i saradnji na nivou preduzeća, kao i na svim drugim nivoima, u vezi zaštite na radu; (d) na zaštiti radnika i njihovih predstavnika od odgovornosti zbog preduzimanja odgovarajućih mera i akcija u vezi zaštite zdravlja i bezbednosti naradu);

2) ravnopravnost polova na radu i u vezi sa radom, (jedan od glavnih ciljeva radnog zakonodavstva, kao instrumenta socijalne politike, treba da bude ukidanje svake diskriminacije radnika, na osnovu pola, u

smislu zapošljavanja i položaja u toku rada); Konvencija br.117 ²

3) posebna zaštita s obzirom na uzrast, pol, biološke, psihičke i fizičke osobine (MOR Konvencija br.138 ³poziva na jednak tretman svih lica, a naročito lica sa posebnim potrebama i razumno prilagođavanje radnih mesta tim licima);

¹ Konvencija br.155 o profesionalnoj bezbednosti i zdravlju – Konvencija o zaštiti na radu i u radnoj sredini iz 1981. godine, “Službeni list SFRJ”, br.7/1987; Preporuka br.97 o zaštiti zdravlja na radnom mestu iz 1953. godine, “Službeni list FNRJ”, br.12/1956

² Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima socijalne politike iz 1962. godine (Deo četvrti i Deo peti Konvencije

³ Konvencija br.138 o minimalnim godinama starosti za zapošljavanje, “Službeni

4) zdravstvena zaštita (MOR daje međunarodne standarde u svim granama socijalnog osiguranja, sa ciljem obezbeđenja blagostanja i dostojanstva, a naročito u oblasti zdravstvene zaštite, naknade za slučaj bolesti, nesreće na poslu i profesionalne bolesti, trudnoće i materinstva itd.); Konvencija br.102⁴

5) pravo na slobodu rada (slobodan izbor zanimanja), pravo na jednake uslove zaposlenja na svim poslovima i zabrana prinudnog rada i premeštaja u druge krajeve; pravo na jednakost u sticanju i uživanju prava i zabrana diskriminacije, (u konvencijama MOR-a Konvencija br.111⁵ se traži da zemlje članice deklarišu i slede nacionalnu politiku postavljenu tako da štiti i unapređuje jednakost tretmana u izboru zanimanja i zaposlenja, uz zabranu diskriminacije sa tim u vezi; da kreiraju i promoviraju politiku obrazovanjakoja uvažava princip jednakosti; ukidanje svih zakonskih odredaba koje su diskriminatorne prirode; predvideti posebne mere u smislu „pozitivne diskriminacije“ prema delovima stanovništva koje tradicionalno pogađa „negativna diskriminacija“);

6) jednake mogućnosti tretmana za radnike sa porodičnim obavezama, Konvencija br.156 (u nacionalnim politikama i zakonodavstvima treba predviđati mere koje će sprečiti diskriminaciju u pogledu zaposlenja i uslova rada, posrednu i neposrednu, po osnovu bračnog stanja i porodičnih obaveza, izbegavati uvek kada je to moguće stanja u kojima se sukobljavaju radne i porodične obaveze, problemi radnika sa porodičnim obavezama su deo širih interesa koji se odnose na porodicu i društvo);⁶

7) nagrađivanje i jednakost u nagrađivanju muškaraca i žena,(MOR se zalaže za sprečavanje diskriminacije u nagrađivanju sobzirom na pol, odnosno za jednakost u nagrađivanju muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti, a razlike su dopuštene samo na osnovu

list SFRJ”, br.14/1982; Konvencija br.90 o noćnom radu mlađih osoba u industriji iz 1948. godine, “Službeni list FNRJ”, br.6/1957; Konvencija br.3 o zaštiti materinstva i Konvencija br.4 o noćnom radu žena (revidirana konvencijama br.41 i br.80) iz 1919.

⁴ Konvencija br.102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja, “Službeni list FNRJ”, br.1/1955

⁵ Konvencija br.111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. godine, “Službeni list FNRJ”, br.3/1961; Preporuka br.111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja iz 1958. “Službeni list FNRJ”, br.3/1962, (ova dva dokumenta se smatraju najvažnijim dokumentima MOR-a u oblasti zaštite ljudskih (socijalno-ekonomskih) prava (Konvencija br.111 spada među osam fundamentalnih – suštinskih konvencija MOR-a). Konvencija br.29 o prinudnom radu iz 1930. godine, “Službene novine Kraljevine Jugoslavije”, br.297-CXI/1932; Konvencija br.105 o ukidanju prinudnog rada iz 1957. Godine

⁶ Konvencija br.156 o obavezama prema radnicima sa porodicama iz 1981. godine, “Službeni list SFRJ”, br.7/1987; Preporuka o jednakim mogućnostima tretmanu za radnike i radnice.

objektivneprocene zaposlenja i poslova koji se obavljaju); Konvencija br.100 o jednakom plaćanju iz 1951. godine ⁷

8) poboljšanje životnog standarda, Konvencija br.117 (sve politike treba ocenjivati sobzirom na njihov učinak u pogledu ukupne dobrobiti društva, istovremeno podsticati proizvodnu sposobnost radnika i poboljšanje njihovog životnog standarda, obezbediti jednak radnopravni i ekonomski tretman prema svima u pogledu zapošljavanja i unapređenja, uslova rada, obrazovanja,socijalnog staranja, učešće u pregovaranju) ; ⁸

9) sistem obrazovanja, stručno osposobljavanje i razvoj ljudskih resursa, (politika i programi stručnog usmeravanja i obrazovanja moraju omogućiti svim licima da bez ikakve diskriminacije, na ravnopravnoj

osnovi, razvijaju i koriste svoje sposobnosti za rad); Konvencija br.140 o plaćenom odsustvu radi obrazovanja iz 1974. godine,⁹

10) pravo radnika da se obraća organima radi zaštite svojih interesa i pravo na žalbu, (bitan segment socijalne klime kod poslodavca jesu i odnosi koji nastaju povodom podnošenja žalbi u vezi sa radnjama i aktima poslodavca; pravo na žalbu podrazumeva:

a) pravo da se pojedinačno ili zajednički podnosi žalba,

b) da se žalba razmatra i reši u predviđenom postupku,

c) radnik koji je imao razlog za žalbu ne može da trpi nikakve posledice u vezi podnošenja žalbe) Preporuka br.130 o razmatranju žalbi u preduzeću u cilju njihovog rešavanja . ¹⁰

11) izgradnja i uspešno sprovođenje politike komunikacije i informisanja,(saobraćaja između uprave i zaposlenih i njihovih predstavnika),promocija dobrih odnosa u preduzeću i stvaranje i učvršćivanje kulture preduzeća, (saobraćaj treba da se odvija dvosmerno:

a) između predstavnika uprave poslodavca i zaposlenih,

⁷ Konvencija br.100 o jednakom plaćanju iz 1951. godine, "Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ", br.1/1952 (ova Konvencija spada među osam fundamentalnih – ili suštinskih konvencija MOR-a); Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike (Deo četvrti).

⁸ Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike (Deo drugi Konvencije).

⁹ Konvencija br.140 o plaćenom odsustvu radi obrazovanja iz 1974. godine, "Službeni list SFRJ", br.12/1982; Konvencija br.142 o stručnom osposobljavanju i razvoju ljudskih resursa iz 1975. godine, "Službeni list SFRJ", br.14/1982.

Preporuka br.130 o razmatranju žalbi u preduzeću u cilju njihovog rešavanja iz 1967. godine

¹⁰ Preporuka br.130 o razmatranju žalbi u preduzeću u cilju njihovog rešavanja .

b) između predstavnika uprave i radničkih i sindikalnih predstavnika); Konvencija br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, ¹¹

12) socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, (postoji interakcija između socijalnog dijaloga i kolektivnog pregovaranja, neprijateljsko okruženje ugrožava socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje, za uspešnost dijaloga i kolektivnog pregovaranja potrebno je stvoriti uslove u kojima neće postojati pritisak ili dominacija jedne strane nad drugom; Konvencija br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948 ¹²

13) prestanak radnog odnosa, (MOR ustanovljava standarde za dopušten i opravdan otkaz ugovora o radu, zloupotreba prava na otkaz dovodi do neopravdanog – abizivnog- prestanka radnog odnosa, tj. do prestanka radnog odnosa iz nedozvoljenih motiva i zbog ostvarivanja nekih nedozvoljenih ciljeva kako bi se radniku naškodilo); Konvencija br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. ¹³

14) socijalna politika i socijalna sigurnost i načini njenog ostvarivanja, (socijalna politika treba da ima za cilj ukidanje svake diskriminacije radnika na planu radnog zakonodavstva, sporazuma, primanja na rad i uslova rada Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike iz 1962. godine; Konvencija br.102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja iz 1952. godine, i Preporuka br.102 o socijalnim službama iz 1956. godine, ¹⁴

15) zabrana dečijeg rada koji šteti dobrobiti deteta i sprečava njegovo obrazovanje, razvoj i budući život, MOR takođe koristi izraze „deca koja rade“ i „ekonomski aktivna deca“, Konvencija br. 138. o minimalnim godinama za zapošljavanje ¹⁵

¹¹ Preporuka br.129 o komunikaciji (opštenju) između poslodavca i radnika iz 1967. godine; Preporuka br. 189 o otvaranju radnih mesta u malim i srednjim preduzećima iz 1998. godine (paragrafi 2. i 10.).

¹² Konvencija br.87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava iz 1948. godine, “Službeni list FNRJ”, br.8/1958; Konvencija br.98 o pravu organizovanja i kolektivnog pregovaranja iz 1949. godine, “Službeni list FNRJ”, br.11/1958.

¹³ Konvencija br.158 o prestanku radnog odnosa na inicijativu poslodavca iz 1982. godine, “Službeni list SFRJ”, br.4/1984.

¹⁴ Konvencija br.117 o osnovnim ciljevima i normama socijalne politike iz 1962. godine; Konvencija br.102 o minimalnim normama socijalnog obezbeđenja iz 1952. godine, “Službeni list FNRJ”, br.1/1955; Preporuka br.102 o socijalnim službama iz 1956. godine, “Službeni list FNRJ”, br.5/1958.

¹⁵ Konvencija br. 138. o minimalnim godinama za zapošljavanje (Službeni list SFRJ – Međunarodni ugovori, br. 14/82).

16) Princip jednakosti i zabrane diskriminacije uopšte dobio je svoj izraz u brojnim međunarodnim instrumentima, a za pitanje jednakosti i zabrane diskriminacije u pogledu zapošljavanja, tj. Princip jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage utvrđen je Konvencijom br. 100. o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrednosti ¹⁶

17) Sloboda sindikalnog organizovanja podrazumeva i slobodu poslodavaca i radnika da ne budu članovi niti jednog sindikata, kao i slobodu napuštanja članstva u sindikatu. Konvencija br. 87. predviđa da se javne vlasti moraju uzdržavati od svake intervencije čija je priroda takva da bi imala za cilj ograničenje sindikalnih prava ili ometanja zakonskog izvršenja. Sloboda organizovanja i delovanja podrazumeva i autonomiju sindikalnih organizacija. Sloboda se garantuje i davanjem prava sindikalnim organizacijama na dobijanje svojstva pravnog lica. Sloboda i samostalnost u vršenju sindikalnih prava je ograničena principom zakonitosti. Konvencija br. 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava.¹⁷

18) Jedan od bitnih elemenata sadržine prava na rad je zabrana prinudnog rada. Istorijski posmatrano, prve intervencije međunarodne zajednice protiv prinudnog rada bile su usmerene na borbu protiv ropskog rada -Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 29. o prinudnom ili obaveznom radu

Ovde treba dodati da je Na 108. (stogodišnjoj) Međunarodnoj konferenciji rada održanoj 21. juna 2019. donesena je Konvencija MOR-a protiv nasilja i uznemiravanja iz 2019. (br. 190) i Preporuka o nasilju i uznemiravanju iz 2019. (br. 206) (dalje u tekstu „Preporuka”).

Konvencija je prvi međunarodni instrument kojim se utvrđuju posebni, globalno primenjivi standardi za suzbijanje uznemiravanja i nasilja na radnom mestu te se detaljno utvrđuju mere koje moraju poduzeti države i drugi relevantni sudionici. Konvencijom i Preporukom nastoji se uspostaviti uključiv, integritan i rodno osetljiv pristup sprečavanju i iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada.

Detaljno se utvrđuju mere koje moraju poduzeti države i drugi relevantni sudionici. Konvencijom i Preporukom nastoji se uspostaviti uključiv, integritan i rodno osetljiv pristup sprečavanju i iskorenjivanju nasilja i uznemiravanja u svetu rada. Ova Konvencija i Preporuka nisu ratifikovane.

¹⁸ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 29. o prinudnom ili obaveznom radu

¹⁶ Konvencija br. 100. o jednakom nagrađivanju (Službeni vesnik Prezidijuma Narodne skupštine FNRJ, broj 12/52).

¹⁷ Konvencija br. 87. o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (Službeni list FNRJ – Međunarodni ugovori broj 8/58).

¹⁸ Konvencija Međunarodne organizacije rada br. 29. o prinudnom ili obaveznom radu (Službene novine

Objavljeno u Biltenu Višeg suda br. 13 za 2022.

Ključne reči: Osnovna prava radnika regulišu Konvencije MOR-a br. 29. i 105. koje zabranjuju prinudni rad, konvencije br. 87. i 98. koje regulišu slobodu udruživanja, konvencije br. 100. i 111. koje uvode jednake mogućnosti i postupanja i konvencije br. 138. i 182. koje zabranjuju dečji rad. Ovih osam konvencija danas čine fundamentalne konvencije Međunarodne organizacije rada.