

Александра Миладиновић,*

Докторанд Правног факултета Универзитета у Нишу

UDK: 349.2

ОСНОВНЕ КОНВЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Апстракт: Међународна организација рада, као примарни креатор међународног радног законодавства, установљава међународне радне стандарде који су садржани у њеним најважнијим нормативним инструментима - конвенцијама и препорукама. Од свог оснивања 1919. године, па до данас, Међународна организација рада је усвојила велики број конвенција и препорука. Из широке лепезе конвенција Међународне организације рада, посебно се издвајају основне – фундаменталне конвенције које регулишу основне принципе и права на раду. То су конвенције које се односе на слободу удруживања и ефикасно признавање права на колективно преговарање (конвенције бр. 87. и 98.), на укидање свих облика принудног или обавезног рада (конвенције бр. 29. и 105.), на укидање дискриминације у погледу запошљавања и занимања (конвенције бр. 100. и 111.) и на ефикасно укидање дечјег рада (конвенције бр. 138. и 182.). На посебан значај ових конвенција свакако указује и чињеница да су оне врло широко прихваћене и ратификоване од стране великог броја земаља. Република Србија је као чланица Међународне организације рада ратификовала велики број конвенција, као и свих осам основних конвенција. У овом раду поред анализе наведених основних конвенција Међународне организације рада, биће указано и на значај њихове примене у националним законодавствима.

Кључне речи: Међународна организација рада, међународни стандарди рада, основне конвенције, конвенције бр. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, Декларација о основним принципима и правима на раду.

* e-mail: aleksandra.miladinovic1295@gmail.com

Рад примљен: 06.09.2020.

Рад прихваћен: 29.09.2020.

1. Увод

Међународна организација рада основана је 28. априла 1919. године на Мировној конференцији у Паризу – делом XIII Версајског мировног уговора, у оквиру тадашњег Друштва народа. Многи у литератури тај део уговора упоређују са Декларацијом о правима човека и грађана која је донета за време Француске револуције и називају га „*magna charta laboris*”.¹ Одредбе унете у XIII део Версајског уговора (чл. 387-427) чиниле су Устав Међународне организације рада, који је након тога више пута мењан, а најзначајније измене учињене су 1944. године усвајањем Филадельфијске декларације. После Другог светског рата 1946. године, Међународна организација рада постаје прва специјализована агенција Уједињених нација, а то је и до данашњих дана остала.

Међународна организација рада једна је од најстаријих међународних организација, поред Црвеног крста и Поштанске уније. Иако је од почетка свог оснивања најтешње била повезана са Друштвом народа, она га је надживела и наставила са радом. Основана је са циљем да промовише социјалну правду и међународна људска и радна права. Њени циљеви свакако произилазе из самог Устава, а касније су прецизније дефинисани и Филадельфијском декларацијом.

У свом саставу Међународна организација рада има три органа: Међународну конференцију рада, Управни одбор и Међународни биро рада (Секретаријат Организације) на чијем се челу налази Генерални директор. Прва два су трипартитни органи, састављени од представника радника, послодаваца и влада.²

Од три делатности Међународне организације рада (нормативна, научно-истраживачка и практична), посебно се издваја нормативна делатност као најзначајнија. Нормативна делатност, која је у надлежности Међународне конференције рада, изражена је кроз доношење међународних стандарда рада у облику конвенција или препорука које регулишу основна права човека по основу радног односа. Нормативна делатност је веома развијена, а нарочито је била изражена у првим деценијама постојања Међународне организације рада. Временом се нормативна активност Међународне организације рада постепено смањивала, а нарочито у периоду после 1990. године. Међутим, без обзира на то она је свакако и данас веома значајна.

Међународни стандарди рада представљају начела, норме или смернице о економским и социјалним правима, условима рада,

1 Б. Шундерић, *Право међународне организације рада*, Београд, 2001, стр. 49.

2 L. Betten, *International Labour Law*, Kluwer, Deventer-Boston, 1993, str. 13.

социјалној сигурности и благостању на глобалном универзалном плану.³ То су минимални стандарди радних права испод којих државе не могу да иду својим радним законодавствима. Као нормативна супстанца међународног радног права врше снажан утицај на побољшање услова живота и рада радника и међународну хармонизацију радноправних система са тежњом ка унификацији.⁴ Стандарди садржани у осам основних конвенција Међународне организације рада представљају основна права и принципе радника. Они су груписани у четири области које покривају ове конвенције. Због посебног значаја ових области Управни одбор Међународне организације рада је тих осам конвенција Међународне организације рада и означио као основне – фундаменталне конвенције. Касније је и Декларација о основним принципима и правима на раду стандарде садржане у овим конвенцијама поново актуелизовала и додатно им дала на значају.

2. Уопште о основним конвенцијама Међународне организације рада

Међународна организација рада је од свог оснивања, па до данас, у свом једновековном раду, донела укупно 402 нормативна инструмента, од којих је 190 конвенција, 6 протокола и 206 препорука. Овако велики опус донетих конвенција и препорука чини Међународни законик о раду, као комплексни норматив који по својој свеобухватности и кохерентности нема пандана у другим областима међународног права.⁵ Немају, међутим, сви стандарди рада исти ранг.⁶ Одређени број стандарда Међународне организације рада сматрају се „једноставним техничким стандардима” па је постало неопходно направити разлику између њих и основних стандарда.⁷ Управо то је и учињено Декларацијом о основним принципима и правима на раду.

Усвајању ове Декларације претходила су три догађаја. Првенствено је дискусија на ову тему отворена још 1994. године на 81. заседању Међународне конференције, а на основу извештаја Генералног директора

3 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 1-2.

4 *Ibid.*

5 А. Петровић, *Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље*, Радно и социјално право – часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд, бр. 1/2013, стр. 3.

6 Г. Обрадовић, *Контролни механизми МОП-а*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, Ниш, 2009, стр. 47.

7 А. Vandaele, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Cameron May, London, 2005, str. 147.

Међународног бироа рада. Дискусија поводом извештаја показала је да иако принципи и права садржани у основним конвенцијама имају велику међународну подршку, ипак проблем ствара то што велики број држава још увек не разматра њихову ратификацију.⁸ Дебата на ову тему потом је настављена на Светском самиту за друштвени развој Уједињених нација који је марта 1995. године одржан у Копенхагену. Последњи, трећи догађај који је претходио усвајању декларације била је Министарска конференција Светске трговинске организације која је 13. децембра 1996. године одржана у Сингапуру. Као резултат свих наведених догађаја уследило је једногласно усвајање Декларације о основним принципима и правима на раду 18. јуна 1998. године на 86. заседању Међународне конференције у Женеви. Овом Декларацијом Међународна организација рада се суочила са новим изазовима које доноси процес глобализације, а који је довео до смањења нормативне активности Међународне организације рада и до мањег броја ратификација усвојених конвенција од стране држава чланица. Циљ Декларације је био да обезбеди приоритет међународним стандардима рада који представљају основна права радника, а који су садржани у осам основних конвенција Међународне организације рада. То су следеће конвенције:

- Конвенција бр. 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање (1948)⁹;
- Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање (1949)¹⁰;
- Конвенција бр. 29 о принудном раду (1930)¹¹;
- Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада (1957)¹²;
- Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (1951)¹³;
- Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања (1958)¹⁴;
- Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос (1973)¹⁵;

8 Г. Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011, стр. 54.

9 “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори, бр. 8/58.

10 “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори, бр. 11/58.

11 “Службене новине Краљевине Југославија”, бр. 297/1932.

12 “Службени лист СРЈ” – Међународни уговори, бр. 13/2002.

13 “Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ”, бр. 12/52.

14 “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори бр. 3/61.

15 “Службени лист СФРЈ” – Међународни уговори, бр. 14/82.

- Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада (1999)¹⁶.

У почетку је било седам основних конвенција Међународне организације рада, а онда је накнадно у овај корпус уврштена и Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада, узимајући у обзир чињеницу да је она донета годину дана након усвајања Декларације из 1998. године.

Декларацијом о основним принципима и правима на раду из 1998. године, предвиђено је да принципи и права који су садржани у основним конвенцијама, а који су непосредно или посредно садржани и у Уставу Међународне организације рада, представљају основне – фундаментале принципе, односно права. То су принципи и права који се односе на:

- слободу удруживања и ефикасно признавање права на колективно преговарање (конвенције бр. 87. и 98.)
- укидање свих облика принудног рада или обавезног рада (конвенције бр. 29. и 105.)
- укидање дискриминације у погледу запошљавања и занимања (конвенције бр. 100. и 111.)
- ефикасно укидање дечјег рада (конвенције бр. 138. и 182.)

Ови принципи и права представљају „језгро радних стандарда” које треба да буде општеприхваћено. То су права која су универзална и која се односе на све људе у свим државама, без обзира на ниво економског развоја. Због изузетне важности ових принципа и права, Декларација из 1998. године предвиђа обавезу за све државе чланице Међународне организације рада да поштују, унапређују и остварују, у доброј намери и у складу са Уставом, принципе који се тичу основних права дефинисаних основним конвенцијама. Ова обавеза проистиче из самог чланства у Организацију, тако да се односи и на државе чланице које нису ратификовале наведене основне конвенције. Ова обавеза је подржана тиме што се од држава чланица које нису ратификовале основне конвенције сваке године тражи да поднесу извештаје о напретку који је постигнут у примењивању принципа из тих конвенција.¹⁷ Декларација је усмерена и на пружање помоћи државама да прихвате основне принципе и права кроз техничку сарадњу.¹⁸ Поред техничке сарадње, сваке године Међународна организација рада објављује глобални извештај о једном

16 “Службени лист СРЈ” – Међународни уговори бр. 2/03.

17 Г. Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011, стр. 60.

18 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 92.

од четири основна принципа, који служи као средство за процену ради бољег одређивања циља техничке сарадње, а државама чланицама као средство за самооцењивање да би могле да сагледају какав напредак је учињен током четворогодишњег периода.¹⁹ Ова декларација представља правни инструмент меког права - „soft law”, јер не предвиђа никакву нову надзорну шему у примени конвенција, нити предвиђа нове „санкције” у случају неспровођења конвенција на које се Декларација односи.²⁰

Основне конвенције имају највећи број ратификација у односу на друге конвенције Међународне организације рада. Од укупно 187 држава чланица Међународне организације рада, 146 држава је ратификовало свих осам основних конвенција. По седам од осам основних конвенција ратификовало је 14 држава чланица²¹. По шест основних конвенција ратификовало је 11 држава чланица.²² Пет држава²³ је ратификовало по пет основних конвенција. По четири основне конвенције ратификовале

19 *Ibid.*

20 П. Јовановић, *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право – часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд, бр. 1-6/2006, стр. 14.

21 Аустралија (све осим Конвенције бр. 138), Бангладеш (све осим Конвенције бр. 138), Бразил (све осим Конвенције бр. 87), Гвинеја-Бисао (све осим Конвенције бр. 87), Јордан (све осим Конвенције бр. 87), Кенија (све осим Конвенције бр. 87), Кувајт (све осим Конвенције бр. 100), Либан (све осим Конвенције бр. 87), Мароко (све осим Конвенције бр. 87), Непал (све осим Конвенције бр. 87), Света Луција (све осим Конвенције бр. 138), Јужни Судан (све осим Конвенције бр. 87), Судан (све осим Конвенције бр. 87), Вијетнам (све осим Конвенције бр. 87), доступно на: <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10001::NO:::> (22.02.2021).

22 Индија (све осим Конвенција бр. 87 и 98), Јапан (све осим Конвенција бр. 105 и 111), Либерија (све осим Конвенција бр. 100 и 138), Малезија (све осим Конвенција бр. 87 и 111 и отказана Конвенција бр. 105), Нови Зеланд (све осим Конвенција бр. 87 и 138), Саудијска Арабија (све осим Конвенција бр. 87 и 98), Сингапур (све осим Конвенција бр. 87 и 111 и отказана Конвенција бр. 105), Сомалија (све осим Конвенција бр. 100 и 138), Тајланд (осим Конвенција бр. 87 и 98), Источни Тимор (све осим Конвенција бр. 105 и 138) и Уједињени Арапски Емирати (све осим Конвенција бр. 87 и 98), *Ibid.*

23 Авганистан (Конвенције бр. 105, 100, 111, 138, 182), Бахреин (Конвенције бр. 29, 105, 111, 138 и 182), Иран (Конвенције бр. 29, 105, 100, 111, 182), Лаоска Народна Демократска Република (Конвенције бр. 29, 100, 111, 138 и 182) и Катар (Конвенције бр. 29, 105, 111, 138 и 182), *Ibid.*

су 4 државе чланице²⁴, док је по три ратификовала 1 држава чланица²⁵, по две – 2 државе чланице²⁶ и једну – 4 државе чланице²⁷.

Посматрајући по регионима прави се разлика између пет региона у оквиру Међународне организације рада, а то су: Африка, Америка, Арапске државе, Азија и Европа. У Европи су све државе чланице ратификовале свих осам основних конвенција. Такође велики број ратификација основних конвенција се запажа и у Африци у којој су све државе ратификовале Конвенције бр. 98, 29, 105, 111 и 182. Тачније у Африци су све државе ратификовале пет од осам основних конвенција, док је Конвенцију бр. 87 ратификовало 49 држава, од могућих 54, Конвенцију бр. 100. – 52 државе, а Конвенцију бр. 138 – 52 државе. У региону Америке све државе чланице су ратификовале Конвенције бр. 105 и 182, док по једну ратификацију мање имају Конвенције бр. 98, 29, 100 и 111, а по две ратификације мање имају Конвенције бр. 87 и 138. Када је реч о региону Арапских држава, све државе су ратификовале Конвенције бр. 29, 105, 138 и 182. Следећа по највећем броју ратификација у овом региону је Конвенција бр. 111 са 10 од могућих 11, затим следи Конвенција бр. 100 са 7 ратификација, па Конвенција бр. 98 са 6 и на крају Конвенција бр. 87 са 4 ратификације. У региону Азије је нешто мањи број ратификација, јер су све државе овог региона ратификовале само Конвенцију бр. 182, а онда по мањем броју ратификација следе Конвенција бр. 100 – са 29 од могућих 36 ратификација, Конвенција бр. 29 са 28, Конвенције бр. 111 и 138 са 26, Конвенција бр. 105 са 25, Конвенција бр. 98 са 22 и на крају Конвенција бр. 87 са свега 18 ратификација.²⁸

Основна конвенција коју су ратификовале све државе чланице Међународне организације рада је Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада (1999). После ње следи Конвенција бр. 29 о принудном раду (1930) са 178 ратификација од укупно 187 држава чланица, а само две ратификације мање има Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада (1957). Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања (1958) има 175 ратификација, а Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад

24 Кина (Конвенције бр. 100, 111, 138 и 182), Мијанмар (Конвенције бр. 87, 29, 138 и 182), Оман (Конвенције бр. 29, 105, 138 и 182) и Република Кореја (Конвенције бр. 100, 111, 138 и 182), *Ibid*.

25 Кукова острва – Конвенције бр. 29, 105 и 182, *Ibid*.

26 Брунеји Дарусалам (Конвенције бр. 138 и 182) и Сједињене Америчке Државе (Конвенције бр. 105 и 182), *Ibid*.

27 Маршалска острва, Палау, Тонга и Тувалу – Конвенцију бр. 182, *Ibid*.

28 *Ibid*.

једнаке вредности (1951) и Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос (1973) имају по 173 ратификације. Нешто мањи број ратификација имају Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање (1949) са 167 и Конвенција 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање (1948) са 155 ратификација.²⁹

Свакако је важно истаћи и то да ниједна од основних конвенција није отказана, осим два случаја отказивања Конвенције бр. 105 о укидању принудног рада од стране Сингапура 1979. године и Малезије 1990. године.

Социјалистичка Федеративна Република Југославија (СФРЈ) била је један од оснивача Међународне организације рада. Након распада Југославије, СФРЈ је заменила нова држава Савезна Република Југославија која постаје пуноправна чланица Међународне организације рада. Након што је Црна Гора прогласила независност 3. јуна 2006. године и иступила из Државне заједнице Србије и Црне Горе, Република Србија је постала правни следбеник заједничке државе и наследила чланство у међународним организацијама, а Црна Гора је постала чланица Међународне организације рада 28. јуна 2006. године.

Република Србија је до сада ратификовала укупно 77 конвенција Међународне организације рада, укључујући и свих осам основних конвенција. Она је 2000. године прво ратификовала шест основних конвенција, да би потом 10. јула 2003. године ратификовала и преостале две основне конвенције – Конвенцију бр. 105 о укидању принудног рада и Конвенцију бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада. У погледу односа између унутрашњег и међународног права, у Републици Србији је прихваћена монистичка доктрина по којој се унутрашње и међународно право сматрају јединственом целином, тако да конвенција постаје део правног поретка наше државе самим чином њене ратификације. И сам Устав Републике Србије³⁰ каже да „Општеприхваћена правила међународног права и потврђени међународни уговори саставни су део правног поретка Републике Србије и непосредно се примењују. Потврђени међународни уговори морају бити у складу с Уставом. Закони и други општи акти донети у Републици Србији не смеју бити у супротности са потврђеним међународним уговорима и општеприхваћеним правилима међународног права” (чл. 16 ст. 2. и чл. 194 ст. 5). У нашем домаћем законодавству ратификоване конвенције се на хијерархијској лествици

²⁹ *Ibid.*

³⁰ “Сл. гласник РС”, бр. 98/2006.

налазе испод Устава, а изнад закона, па закони и други општи акти морају да буду у складу са ратификованим конвенцијама, а ратификоване конвенције морају да буду у складу са Уставом.

3. Слобода удруживања и ефикасно признавање права на колективно преговарање

У време либералног капитализма важила је забрана синдикалног удруживања и деловања. Веровало се да је за регулисање радних односа кључна аутономија воље странака у том односу, те да се они уређују индивидуалним преговарањем. Овакву ситуацију су послодавци користили, да као јача странка у радном односу, намећу радницима неповољне услове рада на које су они били приморани да пристану, што је све доводило до веома незавидног положаја радника. Међутим, иако тек средином XIX века, као резултат борбе радничке класе за побољшање њиховог положаја,³¹ радницима бива признато право на синдикално удруживање и деловање.

Слобода удруживања обухвата право запослених да оснивају синдикате, да ступају или иступају из синдиката, као и слободу избора синдиката, односно слободу да уопште не приступе синдикату, али она обухвата и право послодавца на удруживање. Њима се ова слобода јемчи без одобрења, уз упис у регистар. Међутим, слобода удруживања подразумева и право појединаца да се зарад остваривања неког свог права или интереса удружује и у неке друге организације попут верских, политичких, невладиних и других.³²

Слобода синдикалног удруживања и деловања призната је као једно од основних људских права које се гарантује како унутрашњим, тако и међународним правом. Она спада у корпус основних права радника који је регулисан основним конвенцијама Међународне организације рада. Принцип слободе удруживања био је садржан још у Преамбули Устава Међународне организације рада, што указује на његов велики значај у погледу побољшања услова рада и осигурања мира, а након тога он је своју потврду добио и у Филадельфиској декларацији. Овај принцип је и данас саставни део Устава Међународне организације рада. Прва конвенција о праву на удруживање је Конвенција бр. 11, која је усвојена 1921. године на трећем заседању Конференције рада. Ова конвенција се

31 П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2015, стр. 137.

32 Р. Брковић; Д. Вучинић, *Примена основних конвенција Међународне организације рада у законодавству Србије*, Зборник радова, Правни факултет Приштина, Косовска Митровица, 2018, стр. 313.

односи само на раднике у пољопривреди и предвиђа да пољопривредни радници имају исто право на удруживање као и индустријски радници.

Конференција Међународне организације рада је на свом 31. заседању 9. јула 1948. године усвојила Конвенцију бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права. Ова конвенција предвиђа право радника и послодаваца, да без икаквих изузетака, без претходног одобрења, образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају њихових правила (чл. 2). На основу овог члана конвенција је право на синдикат прогласила за апсолутно право које се стиче без било каквог посебног одобрења. То је право које важи за све послодавце и све раднике, при чему једини изузетак који може применити свака страна су припадници војске и полиције. Конвенција је оставила могућност државама да својим националним законодавствима одреде у којој мери ће се гаранције предвиђене овом конвенцијом примењивати на припаднике војске и полиције. Такође, конвенција предвиђа и да ратификација ове конвенције од стране државе чланице неће утицати на било који закон, пресуду, обичај или споразум који дају припадницима оружаних снага и полиције гаранције предвиђене овом конвенцијом (чл. 9). Израз „по свом избору” по мишљењу надзорних органа Међународне организације рада треба тумачити тако да он изражава права радника и послодаваца да оснују синдикат или да се придруже већ основаном синдикату који желе³³ (овде је реч о индивидуалном праву на организовање). Али конвенција обухвата и колективни аспект право на организовање јер радничке и послодавачке организације имају право да успостављају федерације и конфедерације, као и да приступају истим, и све организације, федерације и конфедерације имају право да се учлањују у Међународне организације радника и послодаваца (чл. 5).

Под слободом синдикалног организовања и деловања подразумева се и аутономија синдикалних организација. Она је омогућена јер радничке и послодавачке организације имају право да доносе своје статуте и административна правила, да слободно бирају своје представнике, да организују своје управљање и делатности и да формулишу свој акциони план (чл. 3 ст. 1). Слобода програмирања својих делатности не укључује политичко деловање синдиката, иако је врло тешко одвојити такво деловање од легитимних синдикалних активности.³⁴ Слобода организовања укључује и признање права синдикалним организацијама

³³ N. Valticos, *Droit international du travail*, Paris, 1970, str. 5.

³⁴ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 100.

на добијање својства правног лица. Међутим, слобода синдикалног организовања и деловања ограничена је начелом законитости, па су радници, послодавци и њихове организације у обавези да поштују законитост у испуњењу својих права.

Конвенција забрањује да се радничке и послодавачке организације распуштају или да се њихове делатности обустављају административним путем – на основу одлуке управних органа (чл. 4). Циљ ових норми је да се утврди да распуштање или суспензија синдиката не могу бити вршени независно од гаранција које обезбеђују нормалну судску процедуру.³⁵

У члану 11 Конвенције бр. 87 утврђена је обавеза за сваког члана Међународне организације рада да предузме све потребне и погодне мере да би трудбеницима и радницима обезбедио слободно вршење синдикалних права. Сврха Конвенције бр. 87 је да заштити синдикалне слободе и синдикална права од јавне власти, државе. Па је тако и у самој Конвенцији предвиђено да се јавне власти морају уздржавати сваке интервенције такве природе која би имала за циљ ограничење овог права или ометање законског извршења (чл. 3 ст. 2). Ова конвенција представља само први корак на путу међународног регулисања синдикалних слобода и права.

Само годину дана након усвајања Конвенције бр. 87, Међународна конференција рада је на свом 32. заседању 1. јула 1949. године усвојила Конвенцију бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање. Ова конвенција представља својеврсну допуну Конвенције бр. 87 и донета је у циљу заштите синдикалних права радника од послодаваца и њихових организација. Радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела дискриминације у материји запослења која би могла да буде штетна по синдикалну слободу (чл. 1 ст. 1). Таква заштита се може нарочито применити уколико се ради о делима која би имала за циљ: а) да запослење радника подреде услову да се он не учлањује у синдикат или да престане да припада синдикату; б) да се отпусти радник или да му се свим осталим средствима нанесе штета због тога што је он члан синдиката или што учествује у синдикалним делатностима изван радних часова или, пристанком послодавца, за време радних часова (чл. 1 ст. 2).

Циљ ове конвенције је и да се радничке организације заштите од утицаја послодаваца и њихових организација, па је зато прописано да организације радника и послодаваца треба да користе одговарајућу заштиту против свих дела уплитања једних на рачун других, било директно, било индиректно (преко својих агената или чланова), у њихово

35 N. Valticos, *op. cit.*, str. 265.

формирање, функционисање и администрацију (чл. 2 ст. 1). У дела уплитања или мешања спадају мере које иду за тим да изазову а) стварање организације радника којима господаре послодавац или организације послодаваца или б) издржавање организације радника финансијским или другим средствима, а све са намером да се ове организације ставе под контролу послодаваца или организације послодаваца (чл. 2 ст. 2). Конвенција је у члану 3. дала могућност да се образују одговарајућа тела у циљу како би се обезбедило поштовање права организовања, ако је то потребно. А предвиђено је и да ће се ова тела образовати у складу са националним условима.

Иако Конвенција бр. 98 не дефинише колективне уговоре, она налаже државама које су је ратификовале да предузму одговарајуће мере, ако је то потребно, у складу са националним условима, како би подстакле и унапредиле развој и шире коришћење процедура добровољних преговора путем колективних уговора, како би се овим путем одредили радни услови. Реч је о добровољном преговарању између послодаваца или организације послодаваца, с једне стране, и организације радника, с друге стране, које води закључивању колективних уговора којима се утврђују услови рада. Из ове конвенције произлази да је право на преговоре колективно право радника, тако да радник појединац не може бити субјект колективног преговарања већ то право за њега врши синдикална организација.³⁶

И Конвенција бр. 98 препушта свакој држави да својим националним законодавством одреди у којој мери би се гаранције предвиђене овом конвенцијом примениле на припаднике војске и полиције. Међутим, ова конвенција се не односи на положај државних функционера и не може се тумачити као и да иде на штету њихових права или њиховог статуса (чл. 6).

Ове две конвенције имају најмањи број ратификација у односу на остале основне конвенције. И то Конвенција бр. 87 има 155 ратификација, што је чини најмање ратификованом, а Конвенција бр. 98 има 167 ратификација. Посебно је интересантно то да ниједна од ове две основне конвенције не признаје право на штрајк. Међутим, по мишљењу Одбора експерата, мада није експлицитно поменуто у Конвенцији бр. 87, право на штрајк произлази из члана 3, којим је установљено право организација да организују своје активности и формулишу своје програме.³⁷

³⁶ Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 200.

³⁷ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 115.

Због значаја који се придаје принципима слободе удруживања Међународна организација рада је установила поред редовног система надзора и посебан механизам за њихово спровођење, а то су Комисија за утврђивање чињеница и помирење о слободи удруживања и Комитет за слободу удруживања са задатком да испитује жалбе (квази - судска функција), али који има и своју квази – нормативну функцију (тумачење међународних радних стандарда).³⁸

Устав Републике Србије јемчи слободу политичког, синдикалног и сваког другог удруживања и право да се остане изван сваког удружења. Међутим, наш уставотворац оставља могућност и да се слобода синдикалног организовања и деловања може ограничити, али само из разлога који су утврђени самим Уставом. Тако да Уставни суд може забранити удружење чије је деловање усмерено на насилно рушење уставног поретка, кршење зајемчених људских и мањинских права или изазивање расне, националне или верске мржње. Такође, и Закон о раду³⁹ гарантује слободу синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар и детаљније разрађује уставом зајемчену слободу. Из свега наведеног можемо закључити да је наше право у потпуности усклађено са Конвенцијом бр. 87 и Конвенцијом бр. 98.

4. Укидање принудног рада

Слобода рада представља основно начело радног права и елемент права на рад. До прокламовања слободе рада долази са укидањем феудализма и настанак либералног капитализма. Слобода рада је и претпоставка за заснивање радног односа, тако да без ње нема ни радног односа. Она подразумева слободу да се ради али и слободу да се не ради. Минимум слободе рада подразумева слободан избор занимања и запослења, доступност сваког радног места и функције под једнаким условима и забрану принудног рада.⁴⁰ Она је једно од Уставом зајемчених права човека, али слободу рада прокламују и многобројни међународни акти.

Принудни рад представља „негацију слободе рада”. Међутим, принудни рад није само негација слободе рада већ је и својеврсни облик тортуре и деградације личности човека.⁴¹ Иако је данас принудни рад

38 *Ibid.* стр. 99.

39 “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

40 Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 163.

41 Б. Лубарда, *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2020, стр 109.

скоро универзално забрањен ипак су му милиони људи широм света још увек подвргнути. Он је широко распрострањен и заступљен како у земљама у развоју, тако и у високо развијеним земљама, и то у свим својим различитим појавним облицима. О томе сведоче и подаци Међународне организације рада према којима принудни рад погађа 25 милиона људи широм света. Од тога 16 милиона људи се експлоатише у приватном сектору, као што су пољопривреда, грађевинарство или кућни послови; 4,8 милиона људи подвргнуто је принудном сексуалном искоришћавању, а за 4 милиона људи принудни рад наметнут је од стране државе. Свака четврта жртва модерног ропства су деца. Жене и девојке су у великој мери погођене принудним радом, чинећи 99% жртава које се принудно сексуално експлоатишу и 58% у осталим секторима.⁴²

Конвенција о ропству Друштва народа (1926) представљала је први корак који је међународна заједница учинила против принудног рада. Ова конвенција је дефинисала ропство као стање, околност или положај лица над којим се остварују сва или нека овлашћења која су карактеристична за право власништва, а роб је појединац који се налази у таквом стању. Следећи корак учињен је усвајањем Допунске конвенције о укидању ропства, трговине робљем и установа и праксе сличних ропству УН 1956. године, а онда су и многобројни други међународни акти посветили пажњу регулисању овог питања. Међународна организација рада је такође посебну пажњу посветила забрани и укидању принудног рада и то својим основним конвенцијама – Конвенцијом бр. 29 и Конвенцијом бр. 105. Ове две конвенције Међународне организације рада су најшире ратификоване у односу на друге основне конвенције, и по броју ратификација налазе се одмах иза Конвенције бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада, која има највећи број ратификација.

На свом четрнаестом заседању Конференција Међународне организације рада усвојила је 28. јуна 1930. године Конвенцију бр. 29 о принудном или обавезном раду. Конвенција је дефинисала принудни или обавезни рад као сваки рад или услугу који се од неке особе захтева под претњом било какве казне, и на који та особа није добровољно пристала (чл. 2 ст. 1). Реч је о свеобухватној дефиницији која принудни рад тумачи у ширем смислу и која предвиђа да принудни рад чине два елемента: претња кажњавањем и изостанак добровољног пристанка. Да бисмо говорили о принудном раду у смислу ове конвенције није потребно да претња кажњавањем буде у облику директне санкције, већ

⁴² Доступно на: <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm> (24.02.2021).

може да означава губитак одређених права или привилегија. Међутим, принудни рад постоји и у случају ако је реч о раду или служби коју једно лице обавља за друго за плату која је нижа од законом утврђене минималне.⁴³ Конвенција бр. 29 изједначила је принудни и обавезни рад, дефинишући их на исти начин, али упркос томе поједини аутори сматрају да ипак постоје одређене разлике између њих.

Према Конвенцији бр. 29 неће се сматрати принудним или обавезним радом: 1) сваки рад или услуга који се захтева на темељу закона о обавезној војној служби за послове искључиво војне нарави; 2) сваки рад или услуга који су део уобичајених грађанских обавеза држављана потпуно суверене државе; 3) сваки рад или услуга који се од неке особе захтева као последица осуде проглашене судском пресудом, под условом да се наведени рад или услуга обављају под надзором и контролом јавне власти и да наведена особа није уступљена или стављена на располагање приватним особама, предузећима или удружењима; 4) сваки рад или услуга који се захтева у случају изненадне опасности, то јест у случају рата, велике несреће или претње од велике несреће, као што су пожар, поплава, глад, земљотрес, епидемије великих размера или сточне болести, најезда животиња, инсеката или биљних паразита, и уопштено свака околност која би могла угрозити живот или добробит читавог или једног дела становништва и 5) мањи друштвени радови такве врсте који се, будући да их обављају чланови заједнице у директном интересу за наведену заједницу, могу стога сматрати уобичајеним грађанским дужностима које обавезују чланове заједнице, под условом да се члановима заједнице или њиховим директним представницима обавезно укаже на потребу таквих радова (чл. 2 ст. 2). Све државе чланице које ратификују ову конвенцију имају обавезу да укину коришћење принудног или обавезног рада у свим његовим облицима у што краћем року. Међутим, принудни или обавезни рад се може користити за време прелазног периода само у јавне сврхе и као изванредна мера, под условима који су предвиђени конвенцијом.

Иако Конвенција бр. 29 забрањује принудни или обавезни рад и има за циљ његово хитно искорењивање у државама чланицама, она ипак предвиђа и одређена одступања од забране принудног или обавезног рада која су дозвољена само уз испуњење одређених услова. Пре него што донесе одлуку о коришћењу принудног или обавезног рада, надлежна власт мора да утврди да ли су испуњени следећи услови: 1) да је рад који је потребно обавити или услуга коју је потребно пружити од изузетно

43 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 147.

важног интереса за заједницу која је позвана да обави рад или пружи услугу; 2) да су рад или услуга тренутно и хитно потребни; 3) да, за понуђени износ наднице и уз услове рада који нису неповољнији од плате и услова рада који се у дотичном подручју нуде за сличан рад или услугу, није било могуће осигурати добровољну радну снагу за обављање рада или пружање услуге; 4) да рад или услуга не представљају претежак терет за дотично становништво, узимајући у обзир расположиву радну снагу и њену способност да обави тај рад (чл. 9). Конвенција одређује и да само физички способни мушкарци који нису млађи од 18, нити старији од 45 година могу бити позвани на принудни или обавезани рад. Подвргавање принудном раду врши се тако да се води рачуна о следећим ограничењима и условима: 1) да кад год је то могуће, постоји претходна потврда лекара да лица не болују ни од какве инфективне или заразне болести и да су физички способна да раде у условима под којима ће се рад обављати; 2) изузетак представљају наставници, ученици и службеници у управи; 3) у свакој заједници мора да се одржи број одраслих и физички способних мушкараца нужних за породицу и друштвени живот; 4) поштовање брачних и породичних веза (чл. 11). Број мушкараца који могу бити одведени на принудни или обавезни рад не сме прећи 25% од сталног мушког и здравог становништва и тај број се утврђује уредбом. Свака особа која је подвргнута принудном или обавезном раду мора добити потврду у којој се означава време у којем је обавила такав рад. Конвенција је одредила максимални временски период у оквиру кога нека особа може бити приморана на принудни рад, тако да тај период унутар дванаест месеци не сме бити дужи од 60 дана, укључујући време потребно за долазак и одлазак са рада. Радно време особе на принудном раду, мора бити исто као уобичајено радно време за добровољни рад, а прековремени рад се награђује под истим условима као и добровољни. Свим особама подвргнутим принудном раду мора се дати један дан недељног одмора. Принудни или обавезни рад мора бити плаћен.⁴⁴ Он се мора новчано наградити у износу који не сме бити нижи од оног који је уобичајен за сличне врсте рада у округу у којем је радна снага запослена или у округу из којег је радна снага врбована. Плате се исплаћују непосредно радницима. Изузетак од правила плаћања принудног рада представља принудни рад у јавном интересу.

Сви закони или други прописи који уређују питања одштете за несрећу или болест као последицу запослења радника, и којима се осигурава плаћање одштете издржаваним члановима породице радника

44 Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 168.

који је умро или постао инвалид аналогно се примењују и на особе подвргнуте принудном или обавезном раду и на добровољне раднике (чл. 15). Особе подвргнуте принудном или обавезном раду не смеју бити премештене у подручја у којима се исхрана и клима знатно разликују од оних на које су они навикли и која би могла угрозити њихово здравље, осим у случајевима изванредне потребе. Конвенција бр. 29 предвиђа посебне услове рада за одређене области као што су: извођење грађевинских радова, пренос лица или робе и примена принудог рада у обрађивању земље. Принудни или обавезни рад не сме се користити за подземне радове у рудницима. Незаконито подвргавање принудном или обавезном раду мора бити кажњиво као кривично дело, а свака држава која ратификује ову конвенцију има обавезу да осигура да су казне које су прописане законом примерене и да се строго примењују (чл. 25).

Протокол уз Конвенцију бр. 29 усвојен је 11. јуна 2014. године. Овај протокол је до сада ратификовало 49 држава чланица, међу којима није Република Србија. Чланице могу да ратификују протокол истовремено или било кад након ратификације Конвенције бр. 29. Протокол је допунио Конвенцију бр. 29, као и друге постојеће међународне инструменте, давањем конкретних смерница о ефикасним мерама које треба предузети за уклањање свих облика принудног рада.

Под утицајем нових историјских околности 25. јуна 1957. године на четрдесетом заседању Опште конференције усвојена је Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада. Конвенција бр. 105 не представља ревизију Конвенције бр. 29, већ је креирана да допуни овај претходни инструмент, тако да она није ни дефинисала принудни рад, па се због тога сматра да је дефиниција садржана у претходној конвенцији генерално валидна.⁴⁵ Конвенција бр. 105 обавезује државе чланице које су је ратификовале да предузму ефикасне мере да се одмах и потпуно укине принудни или обавезни рад, и то без транзиционог, прелазног периода који је предвиђала претходна конвенција.

Све чланице које ратификују Конвенцију бр. 105 обавезују се да ће укинути принудни или обавезни рад и да под никаквом формом неће прибећи:

- мерама принуде или политичког васпитања или санкција према лицима која имају или изражавају нека политичка мишљења или испољавају своје противљење установљеном идеолошко – политичком, социјалном или економском стању;

45 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 166.

- методама мобилисања и коришћења радне снаге у сврху економског развоја;
- мерама радне дисциплине;
- казни ради учествовања у штрајку;
- мери расне, социјалне, националне или верске дискриминације (чл.1).

Посебан однос између ове две конвенције је и у томе што Конвенција бр. 29 захтева генерално укидање принудног или обавезног рада у свим његовим облицима, уз изузетке дефинисане у чл. 2 ст. 2, док Конвенција бр. 105 тражи укидање сваке форме принудног или обавезног рада само у пет случајева набројаних у чл. 1 те конвенције.⁴⁶

Устав Републике Србије, као највиши правни акт државе, изричито забрањује принудни рад. У члану 26, Устав прописује да нико не може бити држан у ропству или у положају сличном ропству. Забрањен је сваки облик трговине људима. Забрањен је принудни рад, при чему се сексуално или економско искоришћавање лица које је у неповољном положају сматра принудним радом. У истом члану, Устав у складу са конвенцијама Међународне организације рада, одређује и да се принудним радом не сматра: 1) рад или служба лица на издржавању казне лишења слободе, ако је њихов рад заснован на принципу добровољности, уз новчану надокнаду; 2) рад или служба лица на војној вежби; 3) као ни рад или служба за време ратног или ванредног стања у складу са мерама прописаним приликом проглашења ратног или ванредног стања.

У складу са чланом 25 Конвенције бр. 29 о принудном раду, Кривичним закоником Републике Србије⁴⁷, у оквиру групе кривичних дела против човечности и других добара заштићених међународним правом, предвиђена су следећа кривична дела: трговина људима (чл. 388), трговина малолетним лицима ради усвојења (чл. 389) и заснивање ропског односа и превоз лица у ропском односу (чл. 390). Иако на основу ових чињеница можемо закључити да је законодавство Републике Србије усклађено са конвенцијама Међународне организације рада, ипак остају проблематичне одређене одредбе Закона о одбрани⁴⁸ које нису у складу са наведеним конвенцијама. Закон о одбрани у члану 50 прописује да се радна обавеза уводи у ратном и ванредном стању у државним

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ “Сл. гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019.

⁴⁸ “Сл. гласник РС”, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – др. закон, 104/2009 – др. закон, 10/2015 и 36/2018.

органима, органима аутономних покрајина, органима јединица локалне самоуправе, привредним друштвима, другим правним лицима као и предузетницима. Међутим, пропуст законодавца огледа се у томе што није одредио дужину трајања обавезе принудног рада, као што је то случај у чл. 12 ст. 1 Конвенције бр. 29, па је на тај начин омогућено произвољно одређивање. Такође ни чл. 51 ст. 1 закона, који предвиђа да радној обавези подлежу сви за рад способни пунолетни грађани до 65. године (мушкарци), односно 60. године (жене), није у складу са чл. 11. ст. 1 наведене конвенције, по коме принудном раду подлежу само физички способни мушкарци (а не и жене) који немају више од 45 година.

5. Укидање дискриминације у погледу запошљавања и занимања

Начело једнакости у запошљавању и на раду се може дефинисати на позитиван начин – начело једнаких шанси и поступања у запошљавању и на раду, и на негативан начин – начело забране дискриминације у запошљавању и на раду.⁴⁹ У питању је једно од основних начела радног права, које заузима централно место у свим важнијим међународним актима који су посвећени слободама и правима човека и грађана, али и у интерним актима савремених држава.

Начело забране дискриминације садржано је у актима Уједињених нација, као што су Повеља (чл. 1), Општа декларација о правима човека (чл. 2), Међународни пакт о грађанским и политичким правима (чл. 2), Међународни пакт о економским, социјалним и културним правима (чл. 2). Уједињене нације су усвојиле и неке посебне конвенције о забрани одређених облика дискриминације, као што су Међународна конвенција о укидању свих облика расне дискриминације (1966), Међународна конвенција о сузбијању и кажњавању злочина апартхејда (1973) и Конвенција о елиминисању свих облика дискриминације жена (1979). Преамбула Устава Међународне организације рада говори о „признању принципа једнаке накнаде за рад једнаке вредности”, а Филадельфијска декларација из 1944. године потврђује да „сва људска бића, без обзира на расу, вероисповест или пол, имају право да траже своје материјално благостање и свој духовни развој у условима слободе и достојанства, економске сигурности и једнаких могућности.”

Начело забране дискриминације и једнаких шанси и поступања у запошљавању и на раду има посебно место у активностима Међународне организације рада. Међународна организација рада овим начелом жели

49 Б. Лубарда, *op. cit.*, стр. 115.

да спречи: 1) дискриминацију појединих категорија радника (жена, странаца, радника миграната, пољопривредних радника, радника на несамоуправним територијама, радника на плантажама итд); 2) одређене врсте дискриминације у односу на све раднике на одређеним подручјима (принудни рад, запошљавање и слобода рада, социјална сигурност, отпуштање с посла, професионално образовање и напредовање) и 3) да спроведе општи принцип забране дискриминације на пољу радних односа.⁵⁰ У том циљу она је усвојила две основне конвенције у овој области, које су ратификоване од великог броја земаља чланица. То су Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, која има 173 ратификације и Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања, која има 175 ратификација.

Конференција је на свом тридесет четвртном заседању 29. јуна 1951. године усвојила Конвенцију бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности и Препоруку бр. 90 која допуњује наведену конвенцију. Циљ који се жели постићи усвајањем ове конвенције је да се спречи дискриминација у награђивању с обзиром на пол. Конвенција бр. 100 покрива све раднике, без ограничења и односи се генерално на све секторе, и јавне и приватне.⁵¹ Израз „награђивање”, у смислу ове конвенције, подразумева надницу или плату обичну, основну или минималну и све друге користи које се исплаћују непосредно или посредно, у новцу или у натури, од стране послодавца раднику на основу запослења. Реч је о свеобухватној дефиницији која је врло широко постављена како би спречила да се једнакост односи само на основну или уобичајену плату. Ова дефиниција се позитивно оцењује и због тога што обухвата минималну плату и награђивања по било ком другом основу.

Израз „једнакост награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности” односи се на стопе награђивања одређене без дискриминације у погледу пола. Обавеза државе која је ратификовала Конвенцију бр. 100 је да подстиче и осигура примену начела једнакости и награђивања између мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности на све раднике. Подстицање на примену овог начела се мора вршити на начин који је прилагођен методама за одређивање стопа награђивања које су на снази, а у мери у којој је то у складу са наведеним методима осигурати његову примену. Ово начело може се применити путем: а)

⁵⁰ Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 179.

⁵¹ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 202.

домаћег законодавства; б) сваког другог система одређивања награда установљеним или признатим од стране законодавства; в) колективних уговора закључених између послодаваца и радника или г) комбинације ових разних начина (чл. 2).

Када наведене мере буду такве природе да олакшавају примену ове Конвенције, предузеће се мере за подстицање објективне процене запослења на основу послова које обухватају (чл. 3 ст. 1). Методе које би требало примењивати код ове процене могу бити предмет одлука власти надлежних за одређивање стопа награђивања, или, ако су стопе награђивања одређене на основу колективних уговора, од стране странака у тим уговорима (чл. 3 ст. 2). Разлике између стопа награђивања које одговарају разликама које произлазе из објективне процене послова које треба да се врше, не треба да буду сматране да су противне начелу једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности (чл. 3 ст. 3). У циљу сповођења одредби ове Конвенције, свака чланица ће сарађивати, на одговарајући начин, са заинтересованим организацијама послодаваца и радника (чл. 4).

На свом четрдесет другом заседању 25. јуна 1958. године Међународна конференција рада усвојила је Конвенцију бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања и Препоруку бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања. Конвенција бр. 111 дефинише дискриминацију као свако разликовање, искључење или давање првенства на основу расе, боје, пола, вере, политичког мишљења, националног или социјалног порекла који иду за тим да униште или наруше једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања или им штете (чл. 1 ст. 1а). Ова дефиниција садржи три елемента: 1) чињеницама потврђено стање (постојање прављења разлике, искључивање или давање предности); 2) критеријум на коме се заснива разлика у третману; и 3) објективни резултат овакве разлике у третману, односно уништење или нарушавање једнакости у могућностима или поступањима.⁵² Међутим, елемент дефиниције није и намера да се изврши дискриминација. Наведена дефиниција дискриминације садржи листу од седам основа за дискриминацију, а то су: раса, боја коже, пол, вера, политичка убеђења, национално порекло и социјално порекло. Конвенција и Препорука бр. 111 обухватају све облике дискриминације у односу на запошљавање и занимање, односе се на све раднике, укључујући раднике и у приватном и у јавном сектору. Конвенција под дискриминацијом подразумева

⁵² *Ibid.* стр. 185.

и свако друго прављење разлике, искључење или давање првенства које ће моћи поименце да назначи заинтересована држава чланица након консултовања са представничким организацијама послодаваца и радника, ако оне постоје, и других одговарајућих органа, којима се уништава или нарушава једнакост могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања (чл. 1 ст. 1б). Овде се заправо ради о томе да је поред седам горе наведених основа за дискриминацију, остављена могућност да се као основи дискриминације сматрају и други разлози које заинтересована држава може да потпуније назначи, после консултација са организацијама послодаваца и радника. Па се као додатни основи дискриминације у појединим државама појављују језик, здравствено стање, инвалидност, сексуална оријентација, припадност или неприпадност синдикату и други основи.⁵³ Термини „запошљавање” и „занимање“ подразумевају: 1) приступ стручном оспособљавању; 2) приступ запошљавању и разним занимањима као и 3) услове за запошљавање (чл. 1 ст. 3).

Не сматра се као дискриминација прављење разлика, искључење или давање првенства који се заснивају на траженим квалификацијама за неко одређено запослење. Из овога произлази да није свако разликовање, искључење или давање првенства у области запошљавања дискриминација, већ само оно које се заснива на карактеристикама и околностима које нису од значаја за вршење рада.⁵⁴ Конвенција бр. 111 одређује да се не сматрају дискриминацијом ни следеће мере: 1) мере намењене неком лицу; 2) мере заштите или помоћи и 3) посебне мере.⁵⁵ Мере намењене неком лицу за које постоји оправдана сумња да спроводи делатност штетну по сигурност државе или за које је установљено да се заиста одаје овој активности, не сматрају се као дискриминација, уколико то лице има права да прибегне неком надлежном органу установљеном према националној пракси. Следеће мере које се не сматрају дискриминацијом су посебне мере заштите или помоћи, предвиђене у другим конвенцијама или препорукама, које је усвојила Међународна организација рада. Конвенција је омогућила државама чланицама да и оне саме могу одређене мере да одреде као недискриминационе. Тако да свака држава чланица може то да учини након консултовања са представничким организацијама послодаваца и радника, а реч је о мерама које су намењене да се води рачуна о посебним потребама лица

53 Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 181.

54 *Ibid.*

55 *Ibid.* стр. 182.

за које је заштита или нека посебна помоћ уопште призната као потребна из разлога као што су пол, године, инвалидност, породичне обавезе или социјални или културни ниво (чл. 5 ст. 2).

Конвенција бр. 111 обавезује сваку државу чланицу за коју је она на снази, да формулише и спроводи националну политику која тежи да унапреди, помоћу метода прилагођених националним условима и обичајима, једнакост могућности и поступка у погледу запошљавања и занимања, а у циљу отклањања сваке дискриминације у том погледу (чл. 2). Такође, свака држава чланица, за коју је на снази ова конвенција, треба у складу са националним приликама и обичајима да: а) настоји да успостави сарадњу са организацијама послодаваца и радника и осталим одговарајућим организацијама у циљу прихватања и спровођења ове политике; б) доноси законе и подстиче доношење програма за оспособљавање којима би се обезбедило прихватање и спровођење ове политике; в) укине сваку законску одредбу и да измени сваку административну одредбу или праксу која се не слаже са поменутом политиком; г) спроводи ову политику у погледу упошљавања под директном контролом неке националне власти; д) обезбеди спровођење ове политике у делатностима служби за професионалну оријентацију (за стручно оспособљавање) и за упошљавање под контролом неке националне власти; ђ) назначи у својим годишњим извештајима о примени конвенције мере које су предузете сагласно овој политици као и постигнуте резултате (чл. 3). Из свега овога можемо закључити да је Конвенција бр. 111 једна од програмских конвенција која обавезује државе потписнице да спроведу одређену политику, да дефинишу одређене циљеве и да их притом остваре кроз низ мера правног, али и економског и административног карактера.⁵⁶

Устав Републике Србије гарантује право на једнакост прописујући да „Држава јемчи равноправност жена и мушкараца и развија политику једнаких могућности” (чл. 15). У члану 21 „забрањује сваку дискриминацију, непосредну или посредну, по било ком основу, а нарочито по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног порекла, рођења, вероисповести, политичког или другог уверења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета”. Устав гарантује и правну равноправност прописујући „да су пред Уставом и законом сви једнаки и да свако има право на једнаку законску заштиту, без дискриминације”(чл. 21 ст.1 и 2). У истом члану предвиђена је и могућност позитивне дискриминације јер „се не

⁵⁶ А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 211.

сматрају дискриминацијом посебне мере које Република Србија може увести ради постизања пуне равноправности лица или групе лица која су суштински у неједнаком положају са осталим грађанима”. Република Србија је 2009. године донела Закон о равноправности полова⁵⁷ којим се уређује стварање једнаких могућности остваривања права и обавеза, предузимање посебних мера за спречавање и отклањање дискриминације засноване на полу и роду и поступак правне заштите лица изложених дискриминацији. У самом Закону о раду учињене су одређене измене које за циљ имају заштиту и побољшање положаја жена на раду имајући у виду специфичан положај жена проистекао из одређених породичних обавеза.⁵⁸

На основу наведеног можемо приметити да је законодавство Републике Србије у складу са основним конвенцијама Међународне организације рада које регулишу ову област. Међутим, јасно је да су дискриминација и неједнакост и данас присутне појаве у свим друштвима и да њихово сузбијање представља дуготрајан и сложен процес. Република Србија је свакако започела тај процес доношењем значајних аката у овој области, али би у будуће требало у већој мери да се утиче на то да се донети акти више примењују у пракси како не би остали само мртво слово на папиру.

6. Ефикасно укидање дечјег рада

Приликом одређивања појма дечјег рада важно је указати на то да се под овим појмом не може подвести било који рад који деца обављају. Рад деце који не утиче на њихово здравље и лични развој, који не омета њихово школовање, обично се сматра позитивним. То је рад који је легалан и пожељан јер позитивно утиче на децу, доводећи до стварања радне навике код деце и изградње њихове личности. У питању су активности као што је помоћ родитељима око куће, помоћ у породичном предузећу или зарађивање џепарца ван школе и током школских распуста. За разлику од њега дечји рад се дефинише као рад који деци одузима детињство, потенцијал и достојанство и који је штетан за њихов физички и ментални развој. Он негативно утиче на децу и то је рад који је илегалан.

Бројни су узроци који доводе до појаве дечјег рада. Као главни узроци наводе се сиромаштво, локални обичаји и традиција, недостатак образовања, дисфункционалне породице али и укупна социјална

57 “Сл. гласник РС”, бр. 104/2009.

58 Р. Брковић; Д. Вучинић, *op. cit.*, стр. 316.

и економска ситуација у земљи. Несавесни одрасли веома често експлоатишу децу како би брзо остварили профит и стекли предност над конкурентима користећи децу као радну снагу која је јефтинија и мање захтевна.

Активности међународних организација у области заштите основних људских права и слобода обухватило је и заштиту права деце, као посебно осетљиве категорије популације. Усвојени су многи значајни међународни документи који регулишу права детета. Међународна организација рада ради на укидању дечјег рада током своје стогодишње историје. И Преамбула Устава Међународне организације рада говори о „заштити деце, малолетника и жена”. Под њеним окриљем усвојени су најзначајнији међународни стандарди за борбу против дечјег рада, а све је почело усвајањем Конвенције бр. 5 о утврђивању минимума година за пријем деце на индустријске радове на првом заседању Опште конференције 28. новембра 1919. године. Ова конвенција је забранила запошљавање деце млађе од 14 година у индустријским предузећима. У периоду између 1919. и 1972. године Конференција је поред ове конвенције усвојила још девет конвенција о минималном старосном добу за пријем у радни однос. Реч је конвенцијама које су се односиле на одређене секторе као што су индустрија, поморски послови, пољопривреда, магацински радници и ложачи на бродовима, неиндустријски послови, рибарски посао и подземни послови. Временом се увидело да наведене конвенције више нису представљале ефикасне инструменте у борби против дечјег рада, па се јавила потреба за усвајањем нове конвенције која би се односила на све секторе. У том циљу је Општа конференција на свом 58. заседању 26. јуна 1973. године усвојила Конвенцију бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос и истоимену Препоруку бр. 146, како би се постигло потпуно укидање рада деце. Ова конвенција и Конвенција бр. 182 представљају два најзначајнија инструмента Међународне организације рада која се односе на дечји рад.

Конвенција бр. 138 и Препорука бр. 146 ревидирају десет претходних инструмената о минималним годинама старости и чине синтезу принципа који су били постављени у њима.⁵⁹ У питању је општа конвенција која је заменила до тада важећа секторска правила својим општим правилима. Свака чланица за коју је ова конвенција ступила на снагу обавезује се да ће да спроводи националну политику чији је циљ да се осигура ефективно укидање дечјег рада те да се прогресивно померају минималне године старости за заснивање радног односа или

59 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 240.

рада у складу с потпуним физичким и менталним развојем омладине (чл 1). Конвенција такође обавезује чланице које је ратификују и да утврде минималне године старости за заснивање радног односа или рада на својој територији и на превозним средствима регистрованим на њеној територији (чл. 2 ст. 1). Тако да нико испод утврђених минималних година старости неће бити примљен у радни однос, односно на рад у било ком занимању. Минималне године старости не треба да буду испод година старости завршавања обавезног школовања и, у сваком случају, никако испод 15 година. На овај начин конвенција је одредила доњу границу за заснивање радног односа. Међутим, конвенција допушта да доња граница за заснивање радног односа може бити и 14 година када је реч о чланицама чије су привредне и образовне могућности недовољно развијене, и то након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника. Ова флексибилна мера мора да буде искључиво привременог карактера и да представља прелазно решење.⁶⁰

Минималне године старости за заснивање радног односа или рада могу да буду повећане на 18 година када је реч о опасном раду. То је рад који, по свом карактеру или околностима у којима се обавља, може да угрози здравље, сигурност или морал младих. Он се утврђује националним законима, односно прописима или га утврђује надлежни орган након консултације са заинтересованим организацијама послодаваца и радника. Међутим, конвенција даје могућност да национални закони односно прописи или надлежни орган после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника могу да дозволе запошљавање односно рад лицима почевши од 16 година. То је могуће под условом да су здравље, сигурност и морал тих особа потпуно заштићени и да су завршили одговарајућу школу односно да су стручно оспособљени у одговарајућој грани делатности (чл. 3).

Конвенција даје могућност државама чланицама да националним законима односно прописима дозволе запошљавање односно рад особама од 13 до 15 година на лакшим радовима који нису штетни за њихово здравље или развој и не иду на штету њиховог похађања школе, учешћа у програмима професионалне оријентације или обуке које је одобрио надлежни орган или њихове способности да прате одређену наставу. Под истим условима може бити дозвољено запослење и особама које имају најмање 15 година, а још увек нису завршиле обавезно школовање. Конвенција бр. 138 садржи и клаузуле о флексибилности у случају лаког

60 *Ibid.* str. 243.

рада⁶¹, па члан 7 ст. 4 допушта држави чланици која је утврдила као почетне минималне године старости од 14 година да узрасте од 13 до 15 година замени узрастима од 12 до 14 година старости.

Чланом 4 Конвенције бр. 138 предвиђено је да државе чланице могу да искључе из подручја примене ове конвенције одређене категорије запослења односно рада у погледу којих се јављају посебни и значајни проблеми примене. Међутим, није допуштено искључити из примене ове конвенције опасна запослења или радове (чл. 4 ст. 3). Поред ове, Конвенција бр. 138 садржи и клаузулу флексибилности која омогућава државама чланицама чије су привреда и административне службе недовољно развијене да, после консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, у почетној фази ограниче примену ове конвенције. Чланица која жели да искористи ову могућност мора, у изјави која се прилаже уз ратификацију, да прецизира све гране привредне делатности или врсте предузећа на које ће се примењивати одредбе конвенције. Такође, чланица која је ограничила примену ове конвенције треба да наведе у извештајима које подноси, опште стање у области запошљавања или рада омладине и деце у гранама делатности које су искључене из примене ове конвенције, као и сваки напредак који је евентуално постигнут у сврху шире примене одредаба конвенције. Чланица може у свако доба формално да прошири обим примене путем изјаве упућене генералном директору Међународног бироа. Међутим, неки сектори ипак морају да буду покривени конвенцијом: рудници и каменоломи, прерађивачка индустрија, грађевинарство, службе за снабдевање електричном енергијом, гасом и водом, санитарне службе, саобраћај, складишта и везе, плантаже и друга пољопривредна предузећа која углавном производе за комерцијалне сврхе, искључујући породичне и мале поседе где се производи за локалну потрошњу и који не запошљавају најамне раднике (чл. 5). Треба правити разлику између одредби члана 4 и члана 5 конвенције односно могућности искључења и ограничења примене конвенције. Код ограничења је допуштено изузимање читавог привредног спектра, а код искључења су дозвољени изузеци за ограничене категорије запослења или рада, па је на тај начин допуштено изузимање одређене професије.⁶²

Конвенција се не примењује на рад деце и омладине у школама, као ни на рад у предузећима под условом да лице има најмање 14 година. Надлежни орган државе уговорнице Конвенције бр. 138 може да дозволи

61 *Ibid.* str. 247.

62 *Ibid.* str. 250.

деци која још увек нису достигла доњу границу за заснивање радног односа да учествују у уметничким манифестацијама. У том случају надлежни орган мора да изда дозволу за сваки појединачни случај, претходно мора да се консултује са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, и у дозволи мора да ограничи број часова и пропише услове под којима је овакав рад допуштен (чл. 8). Да би се обезбедило ефикасно спровођење одредби ове конвенције, надлежни органи треба да предузму све потребне мере, укључујући и одговарајуће казне. Такође, национални закони односно прописи или надлежни орган треба да одреде лица која су одговорна за поштовање одредаба о примени Конвенције бр. 138. Конвенција прописује и да послодавац има обавезу да води и ставља на располагање регистре или друга документа који садрже име и године старости или датум рођења лица која се запошљавају или која раде, а млађа су од 18 година (чл. 9).

Усвајању друге основне конвенције која се односи на дечји рад претходило је усвајање Конвенције Уједињених нација о правима детета 20. новембра 1989. године. Ова конвенција представља веома значајан документ о правима детета који између осталог у члану 32 признаје право детета да буде заштићено од економског искоришћавања и од обављања било ког посла који би могао да буде опасан или би ометао школовање детета или би био штетан по здравље детета или за физички, ментални, духовни, морални или друштвени развој. Као одговор Међународне организације рада на још увек велику раширеност дечјег рада, 1992. године уследило је покретање „Међународног програма за елиминацију дечјег рада (ИРЕС)”. Овај програм покренут је у циљу прогресивне елиминације дечјег рада, који треба да се постигне јачањем способности држава чланица да се носе са овим проблемом и промовисањем светског покрета за борбу против дечјег рада. Након тога Општа конференција Међународне организације рада је на свом 83. заседању 1996. године усвојила и резолуцију о елиминацији дечјег рада. А онда је 17. јуна 1999. године уследило усвајање Конвенције бр. 182 и Препоруке бр. 190 о најгорим облицима дечјег рада. Конвенција бр. 182 је једина основна конвенција коју су ратификовале све државе чланице Међународне организације рада.⁶³ За разлику од ње Конвенција бр. 138 има 173 ратификације.

⁶³ Краљевина Тонга је држава која је последња ратификовала Конвенцију бр. 182 и за коју ће ова конвенција ступити на снагу 04.08.2021. године. То је уједно и једина основна конвенција коју је до сада ратификовала Краљевина Тонга.

Конвенција бр. 182 допуњава Конвенцију бр. 138, али за разлику од ње тежи хитном елиминисању најгорих облика дечјег рада. Она захтева од чланица које је ратификују да предузму хитне и ефикасне мере како би обезбедила да се најгори облици дечјег рада под хитно забране и елиминишу. Конвенција бр. 182 не садржи клаузуле флексибилности, нити прави разлику између развијених и неразвијених земаља као што је то случај са Конвенцијом бр. 138. Конвенција бр. 138 није дефинисала појам детета, али зато то чини Конвенција бр. 182 наводећи да се израз дете односи на сва лица млађа од 18 година.

Ова конвенција дефинише и најгоре облике дечјег рада прописујући да тај појам обухвата: а) све облике ропства или деловања налик на ропство, као што су продаја и кријумчарење децом, дужничко ропство и кметство и принудни или обавезни рад, укључујући принудно или обавезно регрутовање деце за учешће у оружаним сукобима; б) коришћење, набављање или нуђење детета ради проституције, производње порнографије или за порнографске представе; г) коришћење, набављање или нуђење детета за недозвољене активности, нарочито за производњу и кријумчарење дроге онако како је то дефинисано релевантним међународним уговорима и д) рад који је, по својој природи или околностима у којима се обавља, вероватно штетан по здравље, безбедност или морал деце (чл. 3). Конвенција није одредила шта се сматра под „радом који је вероватно штетан по здравље, безбедност или морал деце” већ то оставља државама које су је ратификовале. Приликом одређивања опасног рада помоћ државама пружају смернице које су садржане у Препоруци бр. 190. Упоредјујући Конвенције бр. 138 и 182 у погледу опасног рада, можемо закључити да Конвенција бр. 182 покрива мањи број врста опасног рада него Конвенција бр. 138.⁶⁴

Свака чланица, након консултовања са организацијама послодаваца и радника, утврђује или одређује одговарајуће механизме за праћење примене одредаба којима се спроводи ова конвенција (чл. 5). Конвенција обавезује чланице и да као приоритет израђују и спроводе програме акције за елиминисање најгорих облика дечјег рада. Такви програми се израђују и спроводе у консултацији са релевантним владиним институцијама и организацијама послодаваца и радника, узимајући у обзир мишљења других заинтересованих група према потреби (чл. 6). Такође члан 7 прописује и да чланице морају да предузму све неопходне мере како би обезбедиле делотворну примену и спровођење одредаба ове конвенције, укључујући увођење и примену казних санкција или,

64 А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, стр. 265.

по потреби, других санкција. У спровођењу ове конвенције чланице пружају помоћ једна другој путем појачане међународне сарадње односно помоћи (чл. 8).

Упркос постојећим међународним стандардима који се односе на укидање и забрану дечјег рада, он и данас представља велики проблем у свим деловима света. Према резултатима најновијег истраживања Међународне организације рада у свету ради 218 милиона деце између 5 и 17 година. Међу њима је 152 милиона деце укључено у дечји рад, од којих 73 милиона обавља опасне послове.⁶⁵ Од 152 милиона деце 48% је узраста од 5 до 11 година, 28% узраста од 12 до 14 година, а 24% узраста од 15 до 17 година. Међу 152 милиона деце у дечјем раду 88 милиона (58%) су дечади и 64 милиона (42%) девојчице. Дечји рад је најзаступљенији у пољопривреди (71%), затим у услугама (17%) и индустријском сектору (12%).⁶⁶

Оно што се запажа је да се у последњој деценији дечји рад смањило за 38%. Ипак овај напредак није уједначен међу регионима, тако да је дечји рад и даље у великој мери присутан у Африци и Азији. Међутим на ово побољшање негативно утиче пандемија COVID-19 која је довела до додатног сиромаштва међу ионако угроженим популацијама. Затварање школа погоршало је ситуацију услед које су многа деца принуђена да раде како би допринела издржавању породице. Међународна организација рада је у сарадњи са Алијансом 8.7 покренула Међународну годину за елиминацију дечјег рада - 2021 година. Ова година је идеална прилика да се појачају напори ка постизању циља SDG 8.7 за окончање свих облика дечјег рада до 2025. године. Како и сам истиче Генерални директор Међународне организације рада Guy Ryder „С обзиром да COVID-19 прети да преокрене године напретка, у овој години морамо да испунимо обећања више него икад, јер у друштву нема места за дечји рад. Он одузима деци њихову будућност и држи породице у сиромаштву.” Главни циљ године је подстаћи владе да ураде оно што је неопходно за постизање циља SDG 8.7. Овај циљ тражи од држава чланица да предузму непосредне и ефикасне мере за искорењивање принудног рада, окончање савременог ропства и трговине људима и обезбеде забрану и елиминацију најгорих облика дечјег рада, укључујући регрутовање

65 Дечји рад је најзаступљенији у Африци (72,1 милиона деце) – 19,6%, и Азији (62,1 милиона деце) – 7,4%. Затим следи Америка (10,7 милиона деце) – 5,3%, па Европа и Централна Азија (5,5 милиона деце) – 4,1% и на крају Арапске државе (1,2 милиона деце) – 2,9%.

66 Доступно на: <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> (27.02.2021).

деце за учешће у оружаним сукобима и да до 2025. године окончају дечји рад у свим облицима. Међународна година ће припремити терен за глобалну конференцију о дечјем раду која ће се одржати 2022. године у Јужној Африци, где ће заинтересоване стране размењивати искуства и преузимати додатне обавезе у правцу укидања дечјег рада у свим облицима до 2025. године, а принудни рад, трговину људима и модерно ропство до 2030. године.

У Републици Србији Уставом, Законом о раду, Породичним законом и Кривичним закоником регулисана је материја која се односи на заштиту деце и забрану дечјег рада. Према Уставу Републике Србије „деца су заштићена од психичког, физичког, економског и сваког другог искоришћавања или злоупотребавања” (чл. 64 ст. 3). Устав такође прописује и 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). Закон о раду као општи услов за заснивање радног односа наводи навршених 15 година живота. Он такође прописује и да радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом. Уз то је потребан и налаз надлежног здравственог органа (чл 25). Закон о раду поред ових садржи и друге одредбе о заштити деце на раду. Кривични законик предвиђа низ кривичних дела у циљу заштите деце од економске експлоатације и других злоупотреба. То су следећа кривична дела: обљуба са дететом (чл. 180), посредовање у вршењу проституције (чл. 184), приказивање, прибављање и поседовање порнографског материјала и искоришћавање малолетног детета за порнографију (чл. 185), навођење детета на присуствовање полним радњама (чл. 185а), запуштање и злостављање малолетног детета (чл. 193), насиље у породици (чл. 194), трговина малолетним лицем ради усвојења (чл. 389), стављање или држање малолетног лица у ропском или њему сличном односу (чл. 390). Породични закон⁶⁷ дозвољава детету које је навршило 15. годину живота да може предузимати правне послове којима управља и располаже својом зарадом или имовином коју је стекло својим радом (чл. 64 ст. 3). Такође Породичним законом је регулисано и насиље у породици (чл. 197-200).

Можемо рећи да је у овој области Република Србија своје законодавство ускладила са релевантним основним конвенцијама Међународне организације рада. Међутим, потребно је обезбедити ефикаснији

67 “Сл. гласник РС”, бр. 18/2005, 72/2011 – др. закон и 6/2015.

механизам контроле над применом прописа у наведеној области у циљу што боље заштите деце. У томе свако кључну улогу има инспекција рада, па стога треба радити на њеном јачању кроз специјалну обуку инспектора ради откривања злоупотреба у запошљавању деце.

7. Закључак

Међународна организација рада је, као резултат своје нормативне делатности, до сада донела 402 нормативна инструмента. Међутим, од свих ових нормативних инструмената само осам је добило ранг основних – фундаменталних. Реч је о конвенцијама које представљају израз принципа садржаних у самом Уставу Међународне организације рада. Овај „*ius cogens*” међународног радног права регулише слободу удруживања, укидање принудног рада, једнаке могућности и поступања и забрану дечјег рада. И Декларација о основним принципима и правима на раду из 1998. године је истакла да ова основна права радника имају приоритетни карактер и да конвенције које их регулишу треба да буду обавезујуће за све државе чланице, по основу само чланства у Међународу организацију рада.

Од свих конвенција Међународне организације рада, основне конвенције имају највише ратификација. Међутим, њихова ратификација не представља гаранцију да ће оне бити и примењене од стране држава чланица. Наиме, можемо закључити да се у пракси дешава да државе масовно ратификују ове конвенције али их не примењују из разлога што је постојећи механизам за контролу примене конвенција Међународне организације рада неделотворан. Међународна организација рада не располаже овлашћењима која би јој омогућила да државе чланице примора на поштовање усвојених конвенција, па се њихова примена своди на добровољност. Са друге стране, постоје и државе које могу да обезбеде адекватну примену ових конвенција, али их не ратификују, вођене превасходно економским разлозима. Такав је случај са Сједињеним Америчким Државама које су ратификовале свега две основне конвенције и то Конвенцију бр. 105 и Конвенцију бр. 182.

Међутим, неспорно је да је у погледу заштите права која су регулисана основним конвенцијама учињен напредак. Посебно је важно указати и на чињеницу да је Конвенција бр. 182 постигла универзалну ратификацију након ратификације од стране Краљевине Тонге 4. августа 2020. године, што представља историјски тренутак. Наиме то је први пут у историји Међународне организације рада да су све државе чланице ратификовале неку конвенцију. Универзална ратификација Конвенције

бр. 182 треба да буде тренутак за трезвено размишљање. Она треба да повећа свест држава чланица о томе да је од есенцијалног значаја постизање универзалне ратификације свих основних конвенција. Али за постизање дугорочних циљева неопходно је обезбедити и поштовање права и принципа који су садржани у основним конвенцијама. То је нарочито потребно учинити сада када се може предвидети још један тежак период изазван пандемијом COVID-19 како би се спречило да она умањи напредак који је учињен. У том смислу, потребно је појачати тренутни напор и убрзати темпо напретка.

Литература и извори

- Betten L., *International Labour Law*, Kluwer, Deventer-Boston, 1993.
- Брковић Р., Вучинић Д., *Примена основних конвенција Међународне организације рада у законодавству Србије*, Зборник радова, Правни факултет Приштина, Косовска Митровица, 2018.
- Valticos N., *Droit international du travail*, Paris, 1970.
- Vandaele A., *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Cameron May, London, 2005.
- Јовановић П., *Радно право*, Нови Сад, 2015.
- Јовановић П., *Уградња људских и социјално-економских права у међународно, европско и наше радно право*, Радно и социјално право – часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд, бр. 1-6/2006.
- Лубарда Б., *Радно право – расправа о достојанству на раду и социјалном дијалогу*, Београд, 2020.
- Обрадовић Г., *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011.
- Обрадовић Г., *Контролни механизми МОП-а*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, Ниш, 2009.
- Петровић А., *Међународни стандарди рада и радноправни систем наше земље*, Радно и социјално право – часопис за теорију и праксу радног и социјалног права, Београд, бр. 1/2013.
- Петровић А., *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009.
- Шундерић Б., *Право међународне организације рада*, Београд, 2001.
- <http://www.ilo.org/global/topics/forced-labour/lang--en/index.htm> (24.02.2021).
- <http://www.ilo.org/global/topics/child-labour/lang--en/index.htm> (27.02.2021).

<http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:10001:::NO:::>
(22.02.2021).

Правни извори

Конвенција бр. 29 о принудном раду, “Службене новине Краљевине Југославија”, бр. 297/1932.

Конвенција бр. 87 о слободи удруживања и заштити права на организовање, “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори, бр. 8/58.

Конвенција бр. 98 о праву на организовање и колективно преговарање, “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори, бр. 11/58.

Конвенција бр. 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вредности, “Службени весник Президијума Народне скупштине ФНРЈ”, бр. 12/52.

Конвенција бр. 105 о укидању принудног рада, “Службени лист СРЈ” - Међународни уговори, бр. 13/2002.

Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у погледу запошљавања и занимања, “Службени лист ФНРЈ” – Међународни уговори бр. 3/61.

Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за пријем у радни однос, “Службени лист СФРЈ” – Међународни уговори, бр. 14/82.

Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечјег рада, “Службени лист СРЈ” – Међународни уговори бр. 2/03.

Устав Републике Србије, “Сл. гласник РС”, бр. 98/2006.

Закон о одбрани, “Сл. гласник РС”, бр. 116/2007, 88/2009, 88/2009 – др. закон, 104/2009 – др. закон, 10/2015 и 36/2018.

Закон о равноправности полова, “Сл. гласник РС”, бр. 104/2009.

Закон о раду, “Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење.

Кривични законик, “Сл. гласник РС”, бр. 85/2005, 88/2005 – испр., 107/2005 – испр., 72/2009, 111/2009, 121/2012, 104/2013, 108/2014, 94/2016 и 35/2019.

Породични закон, “Сл. гласник РС”, бр. 18/2005, 72/2011 – др. закон и 6/2015.

*Aleksandra Miladinović, PhD student
Faculty of Law, University of Niš*

Basic Conventions of the International Labor Organization

Summary

International Labor Organization, as the primary creator of international labor of law, establishes the international labor standards contained in its most important normative instruments- conventions and recommendations. Since its founding in 1919 until today, the International Labor Organization has adopted a large number of conventions and recommendations. From the wide range of conventions of the International Labor Organization, the basic ones particularly stand out- fundamental conventions governing basic principles and rights at work. Those are conventions related to freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining (conventions no. 87 and 98), to the abolition of all forms of forced or compulsory labor (conventions no. 29 and 105), to the elimination of discrimination in respect of employment and occupation (conventions no. 100 and 111) and to the effective abolition of child labor (convention no. 138 and 182). The special importance of these conventions is certainly indicated by the fact that they are widely accepted and ratified by a large number of countries. As a member of the International Labor Organization, the Republic of Serbia has ratified a large number of conventions, as well as all eight basic conventions. In this paper, in addition to the analysis of the above basic conventions of the International Labor Organization, it will be pointed out the importance of their application in national legislation.

Key words: *International Labor Organization, international labor standards, basic conventions, conventions no. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138, 182, Declaration of basic principles and rights at work.*