

Зоран Магделинић*

Прегледни научни чланак
УДК: 349.2:061.2
331.105:061.2

ФУНДАМЕНТАЛНЕ КОНВЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА И ЊИХОВА ПРИМЈЕНА У НАЦИОНАЛНИМ ЗАКОНОДАВСТВИМА

Рад примљен: 14. 11. 2019.
Рад прихваћен за објављивање: 24. 09. 2020.

У овом раду анализираћемо конвенције које су фундаменталног карактера и које се односе на основна права човјека по основу радног односа,¹ почев од слободе удруживања, колективног преговарања, укидања принудног или обавезног рада, једнаких могућности и третмана у погледу запошљавања и занимања, па до заштите деце, забране и елиминације најгорих облика дјечијег рада. Међународни стандарди рада² (конвенције и препоруке) су специфични акти, који се по свом садржају разликују у односу на друге међународне инструменте.³ Осим анализе наведених основних међународних стандарда рада, даћемо и значај њихове примјене на националном нивоу путем законодавне легислативе.

Кључне речи: међународне конвенције, радни однос, Међународна организација рада, међународни стандарди рада, заштита дјеце.

I УВОД

Прошао је један вијек од како је у Паризу на Мировној конференцији⁴ основана 28. априла 1919. године Међународна организација рада (МОР). Бројни су разлози за њено оснивање, при чему су политички разлози врло

* Помоћник извршног директора за правне, кадровске и опште послове, Пошта Црне Горе, zoran.magdelinic@uip.gov.me

¹ Д. Паравина, *Радно право*, Београд, 1998, 24-25.

² А. Петровић, *Међународни стандарди рада*, Ниш, 2009, 114.

³ В. Buklijaš; А. Bilić, *Međunarodno radno pravo*, Split, 2006, 40.

⁴ На овој Конференцији је по први пут у свету дипломатије учествовала једна нова сила – рад, која је имала своје сопствене опуномоћенике – Р. Пешић, „Радно право“ Београд, 1964. 378.

значајни. Сводили су се на покушај очувања мира у свијету.⁵ Уз Црвени крст и Поштанску унију, једна од најстаријих међународних организација, која је на почетку свог рада, најтјешње била везана са Друштвом народа, а од 1946. године Уједињене нације је прихватају као специјализовану агенцију, што је и до данашњих дана остала, са сједиштем у Женеви. Сврха и циљеви ове међународне организације су садржани у њеном Уставу, а касније и у Филаделфијској декларацији из 1944. године.

Међународна организација рада састоји се од следећа три органа: Међународне конференције рада, Управног одбора и Секретаријата организације (Међународни биро рада). Прва два органа су трипартитног карактера, састоје се од представника радника, послодаваца и влада.⁶

Трипартитност у односу на сталност, непрекидност и универзалност је најважније обиљежје МОР-а, по којем се она разликује од других међународних универзалних организација. Ова организација се бави различитим дјелатностима, а три су посебно важне: нормативна, научно – истраживачка и практична (техничка сарадња).

Нормативна активност је најзначајнија и посебно изражена кроз два основна облика стандарда рада: конвенције и препоруке.⁷ Међутим, нормативна функција се не исцрпљује само у доношењу конвенција и препорука, већ и у постављању принципа рада и социјалне политике, чијим се спровођењем обезбјеђују бољи услови рада не само за запошљене, већ и за остале социјалне партнере.⁸

II УОПШТЕ О ФУНДАМЕНТАЛНИМ КОНВЕНЦИЈАМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА

Међународна организација рада (МОР) се квалификовала данас као креатор и регулатор у области рада. Од свог оснивања, па до данас је донијела око 180 конвенција и 200 препорука и мањи број нормативних инструмената.

Декларацијом из 1998. године о основним правима и начелима је установљена нормативна основа за регулисање права радника. Њој је претходило седам конвенција.⁹ Годину дана касније, донешена је Конвенција број 182 о најгорим облицима дјечијег рада. На тему доношења ове Декларације се најприје говорило на осамдесет првом засиједању, кад је отворена ова дискусија. Генерални директор Међународног бироа рада је изнио

⁵ П. Јовановић, *Радно право*, Нови Сад, 2015, 86.

⁶ L. Betten, *International Labour Law*, Klewer Deventer, Boston, 1993, 13.

⁷ Г. Обрадовић, *Примена међународних стандарда рада*, Ниш, 2011, 23.

⁸ Р. Пешић, *Међународна организација рада: порекло, структура, делатност*, Нови Сад, 1969, 118.

⁹ Вид. Конвенције број 29 и 105, које се односе на забрану принудног рада, 87 и 98, које се односе на слободу удруживања, 100 и 111, о једнаким могућностима и поступању и 138 о минималном броју година за запошљавање.

свој извјештај, из којег се јасно видјело да су евидентни нови изазови, настали као продукт глобализације и глобалних тенденција на међународном нивоу. Дешавања у XX вијеку су неминовно начинила нову међународну друштвено-политичку констелацију, а томе нарочито доприносе пад Берлинског зида, крах идеје комунизма, окончање Хладног рата, својинска трансформација и транзиција у многим неразвијеним и средње развијеним земљама свијета, што је додатно поспјешило стварању социјалне и економске сегрегације међу друштвеним слојевима и стварање велике масе сиромашних појединаца.¹⁰ На новонастале околности, већина земаља је изразила разумијевање и истакнута је подршка правима и принципима садржаним у конвенцијама МОР, али, упркос томе, многе земље су пролонгирале са њиховим ратификовањем. Наредна засиједања су настављена у овом правцу, да би на крају резултирало усвајањем Опште конвенције на 86. засиједању 1998. године. Овом Конвенцијом се жељело актуелизовати питање које је већ било обухваћено фундаменталним конвенцијама МОР-а.¹¹

Декларацијом о основним принципима и правима на раду се издваја посебна нормативна основа за регулисање забране принудног рада, слободе синдикалног удруживања, једнакости поступања, дискриминације полова и забране дјечијег рада. Та основа подржава већ донешене конвенције, које се путем ове Декларације додатно актуелизују, те им се додатно даје на значају.¹²

Права и начела из основних конвенција Међународне организације рада се односе на забрану принудног рада, слободу синдикалног удруживања, једнаке могућности и поступања и забрану дјечијег рада.

А. Право на слободу синдикалног удруживања

У савременом друштву без слободног дјеловања синдикалних организација нема ни демократије ни социјалне правде. Закржљалост или недовољна развијеност синдикалне активности омогућује постојање самовоље послодаваца са једне и државе са друге стране. То за крајњу посљедицу има доношење важних економских одлука и постављање услова који дезавуишу интересе радника. За стабилан економски развој једног друштва, као и уређењу синдикалних права, мора се поклонити велики значај и пажња. Зато се још прије седам деценија приступило регулисању и заштити права на синдикално удруживање. Од пресудне важности је било заштитити синдикалну слободу на међународном плану.

¹⁰ Г. Обрадовић, *МОР-ова Декларација о основним принципима и правима на раду из 1998. године*, Зборник радова Правног факултета у Нишу, (ур. И. Пејић), бр. 12, Ниш, 2012, 271.

¹¹ Р. Брковић; Д. Вучинић, *Примена основних конвенција Међународне организације рада у законодавству Србије*, Зборник радова, Правни факултет Приштина, (ур. М. Поповић) Косовска Митровица, 2018, 307-322.

¹² L. L. Douglas, *Labour Law*, Minnesota, 1992.

У Црној Гори и у државама региона (Република Србија, Хрватска, БиХ, Сјеверна Македонија...), синдикална права су традиционално штићена и гарантована, што треба тражити у коријену социјалистичког уређења држава у релативно скорој прошлости. Слобода удруживања и оснивања синдиката спада у прву категорију, тј. генерацију људских права. Синдикалне слободе¹³ имају своје титуларе и они то могу бити, а не морају користити, или, боље речено, субјект доноси коначну одлуку о томе.¹⁴ У вријеме економског либерализма су права коалиције била строго забрањена. Погрешно се вјеровало да радни односи подлијежу аутономији воље странака у том односу, а да се уређују у поступку индивидуалних преговора. Усљед неједнакости положаја радника и послодаваца, права радника су често била занемаривана и нијесу рјешавана на задовољавајући начин. Тек у каснијем периоду, с краја XIX вијека, па до прве половине XX вијека се почињу формирати одређена обележја слободе удруживања у синдикалне организације као струковна удружења.¹⁵ Притисак на укидање забране синдикалне организације је вршен кроз радничке штрајкове и побуне, што је тадашњу владајућу класу приморало да учини уступак и омогући право на синдикално удруживање. Међутим, тек након Другог свјетског рата су и формално призната права на међународном плану на синдикално удруживање и дјеловање.¹⁶

Признавањем радничких права и слобода на синдикално удруживање и организовање, радницима је омогућено да иступају колективно и да преко синдикалних организација успјешније и дјелотворније преговарају са послодавцима, те да се супротстављају евентуалним покушајима наметања неповољних услова рада. У синдикална права се убрајају право свих радника да без разлике оснивају и учлањују се у синдикалне организације према властитом избору и без посебног одобрења државног органа. Синдикати уживају право на своју аутономију у смислу избора својих представника, организацију управе и органа управљања и формирања програма рада. Синдикати се могу удруживати у федерације и конфедерације и организације међународног карактера. Синдикати се не могу распуштати, а синдикална имовина је неповредљива. Радник који је онемогућен у синдикалном удруживању има право на посебну заштиту, а послодавцима се онемогућује уплитање у рад синдиката и њихову организацију, док се власт онемогућује да има уплива у синдикалне фондове и имовину. Синдикати учествују у колективним преговарањима у циљу регулисања права радника, услова рада и других

¹³ В. Симовић, *Слобода синдикалног организовања у позитивноправним прописима Црне Горе*, Социјално право и економска криза, Београд, 2009, 89.

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ М. Матуловић, *Људска права*, Ријека, 1992, 10.

¹⁶ У Француској и Великој Британији је још у првој половини XIX вијека укинута забрана синдикалног дјеловања и организовања. У другим земљама је до укидања ове забране дошло крајем XIX и почетком XX вијека. више: Ж. Кулић, С. Перић, *Радно право*, Београд, 2016, 72.

**Зоран Магделинић, Фундаменталне конвенције МОР-а и њихова
примјена у националним законодавствима (стр. 31-44)**

релевантних питања за своје чланство. Синдикатима се мора омогућити дјеловање у оквиру радног мјеста, док се синдикалним вођама гарантује заштита од хапшења и тортуре због синдикалног рада. Главно средство којим синдикати располажу у циљу одбране својих економских и социјалних интереса је право на штрајк.

У преговорима на релацији држава – послодавци – синдикати, запошљенима се омогућује да партиципирају у вођењу макроекономске политике.¹⁷ Реализација ових права уз постојање јаких синдикалних организација поспјешују добре социјалне прилике и демократске услове у сфери рада. Сваки вид и облик дискриминације синдиката или чланова синдиката је строго забрањен и штетан за област радног права. Ова права на синдикално дјеловање су зајамчена и актима Међународне организације рада,¹⁸ а о значају који се овом питању даје најбоље свједочи сама Преамбула Устава МОР-а у којој се наводи синдикална слобода као једно од уставних начела.

Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права¹⁹ је један од основних докумената МОР-а којим се јасно дефинишу основни принципи осигурања послодаваца и запошљених у вршењу синдикалних активности у односу на власт.²⁰ Овом Конвенцијом се дају одређене гаранције и дају механизми њихове заштите. Она најприје гарантује право радника и послодавца у поступку формирања синдикалне организације, као и оних права која су од значаја за функционисање саме организације. Радници стичу право на синдикално дјеловање одмах након оснивања синдикалне организације.²¹ Право на синдикално дјеловање се сматра општим правом, које се стиче без икаквог посебног одобрења. То право је опште обавезујуће за све субјекте, па и саму државу. У ту сврху синдикатима је дато право да сами самостално доносе своје статуте и административне акте, бирају своје органе управљања, те да своју дјелатност усмјеравају у складу са донешеним акционим програмима. Конвенција 87 омогућује синдикалним организацијама право удруживања у федерације и конфедерације.²² Ради се о колективном аспекту права на синдикално удруживање на националном плану, као и интернационалном нивоу. Како се не би успостављао монопол једне одређене синдикалне организације, Конвенција садржи одредбе о репрезентативности синдикалних организација. Тиме се практично признаје предност организацији у процесу преговора и у консултацијама са владом око избора делегата у међународним институцијама.

¹⁷ В. Вуклијаš; А. Билић *op.cit.*, 63-73.

¹⁸ Р. Брковић; Б. Урдаревић, *Међународни правни акти као извор права на синдикално удруживање*, Правни живот, (ур. Р. Брковић) бр. 53, књига 486, 2004, 680-685.

¹⁹ „Службени лист ФНРЈ“ број 8/1958.

²⁰ Б. Шундерић, *Право Међународне организација рада*, Правни факултет у Београду, 2001, 194-195.

²¹ Према члану 2. Конвенције број 87.

²² Члан 5. Конвенције број 87.

На исти начин на удруживања имају право и послодавци.²³ Струковна удружења послодаваца, преко којих колективно иступају у односима са синдикалним организацијама, у поступку закључења колективних уговора и у социјалним дијалозима. Ова слобода се огледа и у могућности да се не буде члан ни једног синдиката, односно слободи напуштања чланства у синдикалним организацијама.²⁴

Конвенција број 87 представља прву фазу у међународном регулисању синдикалне слободе и заштите синдикалних права. Сваки члан МОП-а се обавезује да предузме све потребне мјере да би радницима омогућио слободно уживање синдикалних права.²⁵

Б. Право на колективно преговарање

Право на слободу синдикалног удруживања је у тијесној вези са правом на колективно преговарање, које је регулисано Конвенцијом број 98 Међународне организације рада. Конвенција број 98 се односи на примјену принципа права организовања и колективног преговарања.²⁶ Она је усвојена 01. јула 1949. године и допринијела је утврђивању принципа права организовања и колективног преговарања, уз утврђивање основних начела. Та начела се огледају у томе, да радници треба да користе одговарајућу заштиту против свих облика дискриминације у поступку запошљавања, а која би могла имати штетну последицу по слободу синдикалног удруживања. То се нарочито односи на ситуације кад се радници подређују и уцјењују да се не учлањују у синдикалну организацију, кад се пријети отказом, кад радник доживљава одређене репресије јер је члан синдиката и кад послодавац из тог разлога врши одређене притиске на запошљеног. Дуго времена право на колективно преговарање није било самостално право, већ се налазило у оквиру права на синдикално организовање. Иако су данас ова два фундаментална права самостална, уређена посебним конвенцијама – Конвенцијом број 87 и Конвенцијом број 98 она су ипак међусобно условљена. У пракси се допуњују „тако да запостављање и угрожавање једног права начелно води нарушавању другог односно“ неколицине других.²⁷ У литератури међународног радног права, ова два права се налазе једно иза другог, прво је обрађена слобода синдикалног удруживања, а након тога и право на организовање и колективно преговарање.²⁸ Сматрамо да је оваква научна методологија оправдана, јер

²³ П. Јовановић, *Актуелна питања колективних права запослених*, Радно и социјално право 1/2007, Београд, 12.

²⁴ Р. Брковић, Б. Урдаревић, *оп.цит.*, 688.

²⁵ Члан 11. Конвенције.

²⁶ *Службени лист ФНРЈ* бр.11/58.

²⁷ С. Јашаревић, *Социјалноекономска права у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право, бр. 1/08, 184-193.

²⁸ А. Николић, *Међународно радно право*, Београд, 1985, 94.

**Зоран Магделинић, Фундаменталне конвенције МОР-а и њихова
примјена у националним законодавствима (стр. 31-44)**

слобода синдикалног удруживања добрим дијелом се остварује кроз колективно преговарање. Тенденција у савременом свијету рада је да се конфликти у области рада рјешавају колективним преговарањем, а да се као крајња мјера, ако се колективни уговори не поштују, примјени и насилна метода рјешавања прије свега колективних радних спорова, од којих је право на штрајк најјаче средство радне борбе.²⁹

Филаделфијска декларација из 1944. године у свом програму о новим активностима Међународне организације рада у тачки 5. утврђује да се признавањем права на колективно преговарање омогућава сарадња послодаваца и радника, чији је циљ трајно побољшање производње и остваривање социјалне и економске политике, које су од непроцјењивог значаја за социјални мир и стабилност одређеног друштва.³⁰

Конвенција број 98 Међународне организације рада, донијета је годину дана касније у односу на Конвенцију број 87. Један од основних разлога доношења ове конвенције јесте да се запошљени адекватније заштите од дискриминације коју послодавац може предузети због чињенице припадности одређеном синдикату. Дакле, одредбама Конвенције број 98 утврђено је на који се све начин могу спријечити дискриминациони акти против синдикалних права запошљених.

За право на колективно преговарање, осим Конвенције број 98 и других наведених конвенција, посебно је значајана и Конвенција број 144 из 1976. године о трипартитиним консултацијама (иако она није фундаментална конвенција Међународне организације рада), којом се одређује појам репрезентативне организације, а који се односи на репрезентативност организације послодаваца, односно радника. Свака држава која ратификује ову Конвенцију мора одредити правила којима се обезбеђују ефикасне консултације између представника владе, послодаваца и радника о питањима која се уређују овом Конвенцијом. Представници организација послодаваца и радника бирају њихове репрезентативне организације, уз равномјерни избор и заступљеност чланова ових организација. Надлежни органи преузимају одговорност за административну подршку овим организацијама у оним поступцима који се регулишу овом Конвенцијом. Између ових репрезентативних организација се успостављају споразуми у вези са финансирањем обука чланова који воде и учествују у колективним преговорима.

Консултације се најчешће воде поводом владиних одговора на анкете у вези са радом Конференције Међународне организације рада, о владиним коментарима о нацртима који се на Конференцији разматрају, предлозима који се достављају надлежним органима у вези са препорукама и конвенцијама

²⁹ Р. Брковић; Р. Антоновић, Д. Миловановић, *Право на штрајк*, Радно и социјално право, бр. 2/2017, 12.

³⁰ А. Николић, *Радно право*, Београд, 1988, 36.

Међународне организације рада, преиспитивању нератификованих конвенција и препорука које још нијесу предмет реализације, питања која произилазе из извештаја Међународне организације рада, као и приједлозима у вези са отказивањем потписаних конвенција.

В. Принудни рад

Слобода је претпоставка заснивања радног односа. Без слободе нема ни права на рад, тачније, без слободе нема ни права. Слобода рада подразумијева слободу у избору запошљења, што подразумијева да свако има право да бира хоће ли или неће да ради. И одлука да се не ради је одраз ове слободе рада. Рад није обавезан, те су сви облици принудног рада строго забрањени.³¹

Принудни рад има елементе ропства. Принудни рад подразумијева многе облике који подразумијевају власништво над психо-физичким идентитетом радника.³²

Међународна организација рада регулише питање принудног рада кроз своје конвенције. Ту се убрајају Конвенција број 29. о принудном раду из 1930. године, као и Конвенција број 105. о укидању принудног рада од 1957. године. Ове конвенције третирају рад који је резултат пријетње, казне или принуде. Вид присиле који је најчешће примјењиван у радним односима јесте задржавање личних докумената радника и то најчешће радника који су страни држављани, мигранти или апатриди. Вид принуде је и онемогућавање раднику да да отказ или онемогућавање радника да одслужи војни рок.³³

Упркос свим овим нормама, принудни рад остаје један од највећих проблема, са којим се сусреће велики број локалних заједница, држава и међународна заједница. Препоруке МОР-а омогућују избјегавање сваке индиректне присиле која би тешко падала радницима. При том треба имати у виду расположивост радне снаге, радне навике, као и штетне посљедице услед наглих животних и социјалних навика. Стога, мора се приступити повећању распрострањености и броју индустријских, радничких и пољопривредних компанија, оснивању неаутохтоних елемената и у мање развијеним регионима, у којима постоје добри услови, додијелити концесије у шумска или друга добра, без монополског карактера. Тиме би се нарочито избјегли посредни начини принуде у раду и мјере које доприносе наметању пореских обавеза које би додатно отежавале и овако тежак економски положај радника и тиме их

³¹ Н. Тинтић, *Радно и социјално право*, Радни односи (II), Загреб, 1972, 161-164.

³² Ропство је контрола над одређеним лицем, са циљем економске експлоатације примјеном или пријетњом да ће бити примењено насиље, а ропство се прилагођава условима глобализације са својим новим појавним облицима, као што су: дужничко ропство, уговорно и власничко ропство. Видјети: K. Bales, *Expendable people: slavery in the Age of Globalisation*, Journal of International Affairs, 2/2000, Geneva, 462.

³³ C. Bartolomei, H. Potpobsky, G. von Swepston, *The international standards system and basic human rights*, International Labour Organization, Boulder, 1996, 144-145.

**Зоран Магделинић, Фундаменталне конвенције МОР-а и њихова
примјена у националним законодавствима (стр. 31-44)**

наводили да пристају на неповољне услове рада, наметање посредничких рестрикција, стварање потешкоћа пољопривредницима у обрађивању земљишта, као и неконтролисано кретање сиромашне радне снаге, тзв. бескућника, који прихватају увредљиве услове рада, чиме обарају критеријуме осталим радницима и радној снази.³⁴

Г. Дечији рад

Дјеца су током дуге еволуције радноправних односа, често била на мети експлоатације кроз ангажовање на најгорим пословима. Заштита дјеце и младих на раду као посебно рањиве категорије³⁵ представља једно од супстанцијалних питања у области радног права. Заштита дјеце и младих укључује мјере за њихово учешће на тржишту рада, побољшање услова рада и онемогућавање њихове дискриминације, као и искључивање и заштиту дјеце и младих од одређених врста послова који се могу понудити на тржиштима рада. У циљу заштите дјеце и младих, треба истаћи увођење минималног узраста за заснивање радног односа, који у већини законодаваста износи 15 година живота. Такође, дефинисано је на којим пословима дјеца и млади смију бити ангажовани, с обзиром на специфичност њиховог психо – физичког стања, условљеног њиховом старосном доби.

Како дјечији рад, због своје специфичне природе мора бити посебно регулисан да би се спријечила “злоупотреба таквог рада”³⁶, Међународна организација рада је посебну пажњу посветила овој категорији. Конвенцијом број 138. о минималном узрасту за запошљавање³⁷ и Конвенцијом број 182. о најгорим облицима дјечијег рада³⁸ су постављени још увијек важећи стандарди у тој области. Конвенцијом 138 се утврђује минимална старосна доб за заснивање радног односа, док Конвенција 182 утврђује најгоре облике дјечијег рада, односно послове које обављају дјеца, а који су по свом карактеру забрањени. Ти послови су традиционално били инкриминисани, а њихова природа је таква да могу нашкодити здрављу, безбиједности или моралу дјетета или младог човјека.

Ови стандарди МОР-а су компатибилни са стандардима које прописује Организација УН, с обзиром на то да и ова организација потврђује обавезну заштиту дјеце и младих од економског и социјалног искоришћавања и

³⁴ Д. Рончевић, *Примена аката Међународне организације рада у националним законодавствима*, (Докторска дисертација – необјављена), Правни факултет Универзитета у Крагујевцу, 2011, 171-178.

³⁵ R. Blanpan, *European Labour Law, Kuwer Law Internacional*, Hague- London-Boston, 2000, 282.

³⁶ П. Јовановић, *Кључни правни аспекти допуштеног и недопуштеног рада младих*, Радно и социјално право, 2019, 17.

³⁷ *Службени лист СФРЈ*, бр. 14/82.

³⁸ *Службени лист СРЈ* – Међународни уговори, бр.14/82.

законског кажњавања запошљавања дјеце и младих које може бити штетно по њихово здравље и које може да угрози њихов даљи раст и физички и ментални развој. Међународним пактом о економским, социјалним и културним правима, из 1966. године, потврђена је обавеза заштите дјеце и омладине од социјалног и економског искоришћавања. Истим актом се предвиђају казнене мјере за запошљавање дјеце и младих које може бити штетно по њих. Такође, ваља поменути и Конвенцију Уједињених нација о правима дјетета, из 1989. године, која исто захтијева поштовање етичких оквира приликом процјене односа дјетета и младог човјека на радном мјесту и приликом вршења радне обавезе. Ту се као водећи мора узети интерес дјетета, односно лица које још увек није навршило осамнаест година живота, изузев ако по неком другом законском основу није дошло до ранијег стицања пунољетства. Међународни радни стандарди су допринијели томе да се строго забрањује запошљавање лица млађих од 15 година живота, осим изузетно лаких послова, који нијесу подобни да на било који начин угрозе живот или здравље дјетета, односно младог човјека. Ту се нарочито мисли на послове који су, поред своје ненапорности, уједно и едукативни по дијете. У те послове се убраја рад у кући, рад у породичним предузећима, као и послови у вријеме трајања школских распуста и одмора.

Конвенцијом број 138. МОП-а су потврђени и кодификовани међународни стандарди са циљем замјене до тада важећих секторских правила, правилима општег карактера. То су правила која се тичу минималног узраста за заснивање радног односа, као и врсти послова који могу и смију бити доступни дјечи, односно младима. Државе које су ову Конвенцију ратификовале, дужне су да поштују старосну границу за заснивање радних односа дјеце и младих, да поштују обавезни едукативни процес дјеце и младих и да се у вези са тим питањима консултују са синдикалним и организацијама послодаваца. Такође, њима се допушта могућност искључивања одређених категорија послова уколико би ти послови били подобни да проузрокују одређене проблеме. У изузетним случајевима, услед административних потешкоћа, а уз константну консултацију са синдикалним и организацијама послодаваца, може доћи до одређених ограничавања у примјени ове Конвенције. То би у пракси значило прецизирање свих привредних дјелатности, као и врста предузећа у којим ће се примјењивати одредбе ове Конвенције. Из примјене се једино не могу искључити рудници, каменоломи, прерађивачка индустрија, грађевински сектор, електро-дистрибутери, дистрибутери плином и водом, комунални сектор и сектор промета и складиштења. За све послове, који су евентуално изузети, мора се прецизно одредити старосна граница приликом запошљавања дјеце и младих. То одређивање се врши помоћу мјеродавних националних прописа, уз утврђивање и додатних услова приликом запошљавања ове категорије радника. Такође, земље које су ратификовале Конвенцију, имају дужност да обезбиједе забрану и ограничења у погледу рада који врше лица

**Зоран Магделинић, Фундаменталне конвенције МОП-а и њихова
примјена у националним законодавствима (стр. 31-44)**

испод предвиђеног старосног минимума.³⁹ Поред наведеног, приликом запошљавања дјеце и младих се примарно мора водити рачуна о праву на образовање, које дјетету и младом човјеку даје комплетност и оспособљеност за касније вршење радних обавеза и задатака.

Конвенција број 138 садржи у себи посебна правила која се односе на послове, који се могу категорисати на послове са вишим и нижим старосним прагом за запошљавање. Висина прага се одређује с обзиром на тежину и штетност датих послова по физички и ментални развој дјетета и младог човека. Штетност, у смислу одредби Конвенције се манифестује кроз негативан утицај на здравље, психо-физички развој, процес школовања, стицању знања и вјештина и томе слично. Сваки рад који дијете онемогућује у уживању дјетињства или угрожава његово достојанство, физички и психички развој, угрожава образовање, сматра се забрањеним по дијете.⁴⁰

Конвенција број 182. забрањује дјечији рад на најтежим пословима. Најтежи послови су они послови који се традиционално сматрају тешким пословима и могу се лако повезати са ропским радом, трговином дјецом, дужничким ропством, принудним и обавезним радом, коришћењем дјеце за послове проституције и порнографије, коришћење дјеце за обављање незаконитих послова, као што је продаја наркотика, на примјер. Овом Конвенцијом се такође забрањује и опасан рад чија је природа таква да може допринијети угрожавању здравља, безбједности и морала дјетету.

III ПРИМЈЕНА ФУНДАМЕНТАЛНИХ КОНВЕНЦИЈА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА У НАЦИОНАЛНИМ ЗАКОНОДАВСТВИМА

Фундаменталне конвенције МОП-а садрже у себи принципе који се налазе и у Уставу МОП-а. Због њиховог посебног значаја, декларације их посебно издвајају. Ове конвенције су врло широко прихваћене и ратификоване од стране великог броја земаља. Тако је на примјер Конвенција број 29 о забрани принудног рада из 1930. године ратификована од стране 178 земаља, Конвенција број 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права из 1948. године од стране 153 земље, Конвенција број 98 о правима радника на организовање и колективно преговарање из 1949. године од стране 164 земље, Конвенција број 100 о једнакости награђивања мушке и женске радне снаге за рад једнаке вриједности из 1951. године од стране 172 државе, Конвенција број 105 о укидању принудног рада из 1957. године од стране 175 држава, Конвенција број 111 која се тиче дискриминације у погледу запошљавања и

³⁹ За сад се ова врста контроле и забране ефикасно спроводи у Колумбији, Луксембургу, Великој Британији и Швајцарској.

⁴⁰ Љ. Ковачевић, *Универзални међународни стандарди о забрани дечјег рада и њихова примена у праву Републике Србије*, Право и привреда, 2017, 59-66.

занимања из 1958. године од стране 173 земље, Конвенција број 138 о минималним годинама за запошљавање из 1973. године од стране 168 земаља и Конвенција број 182 о најгорим облицима дјечијег рада из 1999. године од стране 180 земаља.

Земље чланице Европске уније се максимално придржавају основних стандарда рада и стандарда које прописује МОР. Зато је и дошло до овако масовне ратификације ових конвенција, као и њихове имплементације на територији Уније. Из досадашње праксе се показало да су ове конвенције најцелисходнију примјену доживјеле управо на тлу Европске уније. Поштује се суштина стандарда прописаних овим конвенцијама, те се она инкорпорира у законодавне и друге оквире земаља чланица Европске уније.

Након обнављања чланства у Уједињеним нацијама, Црна Гора је такође поново приступила и Међународној организацији рада. Данас Црна Гора спада у ранг држава које су ратификовале свих осам фундаменталних конвенција МОР-а. Такође, црногорско национално законодавство је у потпуности усклађено са принципима прокламованим конвенцијама МОР-а. Тако на примјер, у Црној Гори нико не може бити држан у ропству или положају који је њему сличан. Забрањен је сваки облик трговине људима, сексуално или економско искоришћавање, као и принудни рад. Под принудним радом се не сматра рад лица која су на издржавању казне, лишени слободе, ако они раде на добровољној основи, у случајевима ванредних ситуација у вријеме трајања ванредних мјера и ситуација. Стога, законодавство Црне Горе је усклађено са одредбама Конвенција број 29. и 105. МОР-а, што се може констатовати и за државе у региону (Република Србија, Хрватска, БиХ, Сјеверна Македонија...). Све наведене државе,⁴¹ почев од устава, па преко закона о раду, закона о радним односима, закона о забрани дискриминације, створиле су претпоставке за примјену наведених фундаменталних конвенција Међународне организације рада, а што се може видјети из извештаја као контролних механизма о примени наведених конвенција од стране држава чланица које су их ратификовале.

У истом контексту, законодавство Црне Горе и земаља региона је компатибилно са конвенцијама МОР-а и по питању права на синдикално удруживање радника. Синдикалне организације се могу основати без претходно добијеног одобрења, а уз упис у регистар који води надлежни државни орган. Њихов рад једино може забранити Уставни суд на основу строго прописаних законских норми.

Кад се говори о једнакости на полној основи, Црна Гора и земље у региону уставно јамче да су оба пола у потпуности равноправна. Сматра се да и жене и мушкарци имају једнаке могућности, а сваки вид дискриминације по основу полне разлике је забрањен. Забрањена је дискриминација, непосредна или

⁴¹ М. Učur, S.Laleta, *Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima*, Zagreb, 2007, 17-19.

посредна, по било ком основу, а посебно по основу расе, пола, националне припадности, друштвеног поријекла, рођења, вјероисповијести, политичког и другог увјерења, имовног стања, културе, језика, старости и психичког или физичког инвалидитета.

Земље региона материју положаја дјете, по питању радних односа и радне експлоатације дјете регулишу кроз законске акте као што су Породични закон, Кривични закон и Закон о раду. Законом о раду и Законом о радним односима се регулише запошљавање дјете на општи начин, уз успостављање старосне границе од 15 година живота. Кривични законик предвиђа низ кривичних дјела која се односе на искоришћавање дјете и то посебно приказивање порнографског материјала, обљубе са дјететом, подвођење и посредовање у вршењу проституције, насиље у породици, запуштање породичних обавеза, трговина дјецом, заснивање ропског односа и томе слично.

IV ЗАКЉУЧАК

Међународна организација рада има водећу улогу у обликовању друштва, у циљу достизања универзалних стандарда у области рада. Она то постиже нормативном дјелатношћу, која је најважнија.

Међународна организација рада се још бави и промовисањем и техничком сарадњом која пружа подршку својим чланицама у самој реализацији. Међутим, од укупно свих усвојених конвенција, само осам има карактер фундаменталних конвенција. Оне представљају израз принципа садржаних у самом Уставу Међународне организације рада, оне су фундаменталне саме по себи, с обзиром на то да штите права радника. Декларација о основним правима и принципима на раду из 1998. године, издваја се и промовише као нормативни акт, примаран по свом значају, који је изнад осталих. Црна Гора је, као и већина земаља, чланица МОР-а, ратификовала осам фундаменталних конвенција. Оне регулишу забрану принудног рада, слободу синдикалног удруживања и колективног преговарања, једнакост полова и једнак третман и прилике за све и забрану дјечијег рада и елиминацију најгорих облика дјечијег рада. Законодавства држава региона су у потпуности усклађена са наведеним основним конвенцијама Међународне организације рада, јер се њима гарантују основна права човјека, како запошљених, тако и незапошљених лица.

Прихватање норми не значи и аутоматско рјешавање проблема на које се оне односе. Као примјер за то, наводи се проблем дјечијег рада, који није искоријењен, што се нарочито може примијетити кроз малољетничку проституцију, просјачење, кривична дела, физички рад, који нити је прилагођен њиховом узрасту, нити њиховом психо – физичком развоју. Исто се може рећи и код полне неједнакости.

Zoran Magdelinić *

**FUNDAMENTAL CONVENTIONS OF THE INTERNATIONAL
LABOUR ORGANISATION AND IMPLEMENTATION
HEREOF IN NATIONAL LEGISLATIONS**

Summary

In this paper there will be analysed conventions of fundamental character that refer to fundamental human rights at work, starting from freedom of association, collective bargaining, elimination of forced or compulsory labour, equal opportunities and treatment in respect of employment and occupation, to child protection and prohibition and elimination of the worst forms of child labour. International labour standards (conventions and recommendations) are specific acts, which differ from other international instruments in its content. In addition to the abovementioned fundamental international labour standards, this paper will present the importance of implementation hereof via national legislation.

Key words: *International conventions, employment, International labor organisation, labour standards, child protection.*

* Deputy executive director for legal, personnel and general affairs, Pošta Crne Gore.