

Др Александар Петровић

МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА

Ниш, 2009.

Проф. др Александар Петровић
Ванредни професор Правног факултета у Нишу

МЕЂУНАРОДНИ СТАНДАРДИ РАДА

Издавач:

Правни факултет у Нишу, Центар за публикације

За издавача:

Проф. др Невена Петрушић, декан Факултета

Рецензенти:

Проф. др Предраг Јовановић, редовни професор
Правног факултета у Новом Саду

Проф. др Боривоје Шундерић, редовни професор
Правног факултета у Београду

Проф. др Бранко Лубарда, редовни професор
Правног факултета у Београду

Технички уредник:

Ненад Милошевић

Штампа:

Пунта Ниш

Тираж:

250

ISBN 978-86-7148-102-1

ЦЕНТАР ЗА ПУБЛИКАЦИЈЕ

Правни факултет у Нишу
Србија – 18000 Ниш
Трг Краља Александра 11
Тел: +381 18 500-201, 500-210
www.prafak.ni.ac.rs

ПРЕДГОВОР

У монографији су систематски и свеобухватно обрађени међународни стандарди рада, првенствено стандарди универзалног карактера, настали у оквиру Међународне организације рада. Одговарајућа пажња посвећена је европским стандардима рада, установљеним у оквиру Савета Европе и Европске уније, као и утицају међународних стандарда рада на радноправни систем Србије, у процесу изградње савременог законодавства о раду.

Аутор је међународне стандарде рада сагледао кроз призму фундаменталних социјалних права, полазећи од става да су ова права у истој равни са осталим људским правима (грађанским, политичким, економским и културним) јер изражавају одређене видове достојанстава и људске егзистенције и, као таква, суштински доприносе афирмацији људских права.

Такав приступ у сагледавању међународних стандарда рада детерминисао је структуру монографије, а чији је централни део посвећен разматрању основних начела и права на раду. Уз указивање на значај синергије међународних стандарда рада у погледу остваривања фундаменталних права, аутор је детаљно обрадио: слободу удруживања, колективно преговарање, елиминацију свих облика принудног рада, заштиту деце рада, елиминацију дискриминације у погледу запошљавања и професије и друге међународне стандарде рада.

Монографија је намењена истраживачима који се баве проучавањем међународног и упоредног радног и социјалног права и правним стручњацима укљученим у рад на имплементацији међународних стандарда рада. Монографија може корисно послужити

студентима основних, дипломских и докторских студија права за дубље проучавање појединих области савременог радног и социјалног права, као и свима онима који примењују и на које се примењују актуелни радноправни стандарди.

У монографији су презентовани резултати досадашњих истраживања аутора, на чијим ће теоријским поставкама аутор фундирати свој даљи рад на научној анализи и проучавању међународних стандарда рада.

Аутор је искрено захвалан рецензентима монографије на свим корисним запажањима, коментарима и сугестијама, као и издавачу монографије, Правном факултету Универзитета у Нишу.

Ниш, 2009. године

Аутор

САДРЖАЈ

ПРЕДГОВОР	
РЕЧНИК ПОЈМОВА	1

ДЕО I

ГЛАВА I	7
I НЕКА ПИТАЊА КОМПЛЕМЕНТАРНОСТИ И КОНВЕРГЕНЦИЈЕ МЕЂУНАРОДНИХ РАДНИХ СТАНДАРДА И ЉУДСКА ПРАВА	7
1. Увод	7
II ОДНОС ИЗМЕЂУ СТАНДАРДА РАДА И ЉУДСКИХ ПРАВА	9
III ЉУДСКА ПРАВА И ИНДИВИДУАЛНИ И КОЛЕКТИВНИ СТАНДАРДИ РАДА	15
IV ПОДЕЛА ЉУДСКИХ ПРАВА НА ГРАЂАНСКА, ПОЛИТИЧКА, ЕКОНОМСКА, СОЦИЈАЛНА И КУЛТУРНА ПРАВА	16
1. Међународни стандарди рада и грађанска и политичка права	17
2. Међународни стандарди рада и економска и социјална права	20
V УНИВЕРЗАЛНА ПРИРОДА МЕЂУНАРОДНИХ РАДНИХ СТАНДАРДА И ЉУДСКИХ ПРАВА	21
VI УТИЦАЈ ЉУДСКИХ ПРАВА И МЕЂУНАРОДНИХ РАДНИХ СТАНДАРДА: НАПРЕДАК И ПРОБЛЕМИ	28

ДЕО II

I УВОДНЕ НАПОМЕНЕ	31
II КОНВЕНЦИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ	31
1. Поступак усвајања конвенција и препорука	32
1.1. Избор између конвенција и препорука – поступак усвајања	32
1.2. Ревизија, повлачење, стављање ван снаге	36
1.3. Стављање ван снаге и укидање	39
III КАРАКТЕРИСТИКЕ КОНВЕНЦИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ	40
1. Универзалност	40
2. Трипартизам	41
3. Флексибилност	42
IV СВОЈСТВА И ПРАВНА ПРИРОДА КОНВЕНЦИЈА И ПРЕПОРУКА	46

1. Својства конвенција и препорука	46
2. Правна природа.....	47
2.1. Правна природа права одређених конвенција	47
2.2. Правна природа конвенција и препорука.....	48
V ПРИМЕНА И НАДЗОР НАД ПРИМЕНОМ	
МЕЂУНАРОДНИХ СТАНДАРДА РАДА	51
1. Претходне напомене	51
2. Примена конвенција и препорука МОП-а.....	52
2.1. Обавезе подношења аката меродавној власти	
и обавеза подношења извештаја	52
2.2. Ратификација и примена конвенција.....	55
VI КОНТРОЛА ПРИМЕНЕ МЕЂУНАРОДНИХ РАДНИХ СТАНДАРДА	60
1. Претходне напомене	60
2. Систем надзора над применом међународних радних стандарда	62
2.1. Надзор преко периодичних извештаја	63
2.2. Општи надзор преко жалбеног поступка.....	66
2.2.1. Поступак по приговору – рекламацији	66
2.2.2. Поступак по тужби.....	67
2.2.3. Посебни поступци.....	69
VII КОНВЕНЦИЈЕ И ПРЕПОРУКЕ МОП-а КОЈЕ ЧИНЕ ОСНОВУ	
МЕЂУНАРОДНОГ РЕГУЛИСАЊА РАДА.....	72
1. Уводне напомене.....	72
2. Политика запошљавања.....	73
3. Право на правичне и повољне услове рада	74
4. Заштита од незапослености	75
5. Право на правичну и повољну плату	77
6. Основна права радника.....	79
7. Право на ограничење радних сати и одмор.....	80
8. Недељни одмор.....	81
9. Социјална сигурност.....	82
10. Заштита мајке и детета	85
11. Заштита породице	86
12. Значај Међународне организације рада	87

ДЕО III

УВОДНЕ НАПОМЕНЕ	89
1. Декларација о фундаменталним принципима и правима на раду.....	91
2. Декларација о социјалној правди у циљу праведне глобализације	94

ПОГЛАВЉЕ 1	96
I СЛОБОДА УДРУЖИВАЊА	96
1. Увод	96
II ИНСТРУМЕНТИ МОР-а О СЛОБОДИ УДРУЖИВАЊА	97
III САДРЖАЈ СТАНДАРДА О СЛОБОДИ УДРУЖИВАЊА	99
1. Право на организовање, независност организација и немешање власти	99
2. Заштита и олакшице које се пружају представницима радника	102
3. Право на удруживање организација пољопривредних радника	104
4. Синдикална права у државним службама	107
5. Остале категорије радника	108
6. Стандарди који се односе на обуставе рада – штрајк	109
IV ПРЕГЛЕД ПРИНЦИПА ОДБОРА ЕКСПЕРАТА	112
1. Синдикална права и грађанске слободе	112
2. Право радника и послодаваца, без разлике, на оснивање и придруживање организацијама по слободом избору	112
3. Право на оснивање организација без претходног тражења дозволе	113
4. Право радника и послодаваца да оснивају и приступају организацијама по слободном избору	113
5. Слободно функционисање организација: право на самостално доношење статута и правилника	114
6. Право на потпуно слободни избор представника	114
7. Право синдиката на организовање сопствене управе	115
8. Право организација да потпуно слободно организују своје активности и формулишу своје програме	115
9. Право организација радника и послодаваца да успостављају федерације и конфедерације и да се придружују међународним организацијама радника и послодаваца	116
10. Распуштање и суспендовање организација	117
11. Заштита од анти-синдикалне дискриминације	117
12. Адекватна заштита од аката мешања	119
V ПРИМЕНА СТАНДАРДА И ПРИНЦИПА У ПРАКСИ	120
ПОГЛАВЉЕ 2	123
I КОЛЕКТИВНО ПРЕГОВАРАЊЕ	123
1. Увод	123
2. Садржај стандарда	124
2.1. Дефиниција и сврха колективног преговарања	124
2.2. Предмет, учесници и садржај колективног преговарања	125
2.3. Потреба за одређеним степеном репрезентативности	126

2.4. Повлашћена или ексклузивна права на преговарање.....	127
2.5. Радници обухваћени колективним преговарањем.....	127
2.6. Предмет колективног преговарања	128
2.7. Принцип слободног и добровољног преговарања	128
2.8. Слободан избор колективног преговарања.....	128
2.9. Принцип поштене намере	129
2.10. Добровољне процедуре: Механизам за олакшавање преговора	129
2.11. Тумачење и примена колективних уговора.....	130
2.12. Решавање спорова	130
2.13. Право на информисаност	132
2.14. Проширење важења колективних уговора.....	133
2.15. Колективно преговарање у државној служби.....	133
3. Преглед принципа одбора експерата	135
4. Примена стандарда и принципа у пракси.....	137
ПОГЛАВЉЕ 3	139
I УКИДАЊЕ ПРИНУДНОГ ИЛИ ОБАВЕЗНОГ РАДА	139
1. Увод (О неслободном раду уопште)	139
2. Међународни инструменти о принудном или обавезном раду.....	143
3. Конвенција о принудном раду из 1930. године (бр. 29)	145
3.1. Обавезе државе-чланице.....	145
3.2. Дефиниција принудног или обавезног рада.....	146
(а) Рад или служба.....	147
(б) Претња кажњавањем	150
(в) Добровољно пријављивање за посао	150
3.3. Изузеци из оквира Конвенције	155
(а) Обавезни војни рок	156
(б) Нормалне грађанске обавезе	157
(в) Рад у затвору.....	158
(г) Ванредна стања	162
(д) Споредне комуналне делатности	163
3.4. Примена Конвенције током периода транзиције.....	164
4. Конвенција (бр. 105) о укидању принудног рада	165
4.1. Основне одредбе.....	165
4.2. Делокруг Конвенције бр. 105 у односу на Конвенцију бр. 29 и обавезан рад затвореника	166
4.3. Случајеви на које се односи Конвенција	168
(а) Политичка принуда.....	168
(б) Економски развој.....	170
(в) Радна дисциплина	171

(г) Учешће у штрајковима	172
(д) Дискриминација	173
4.4. Принудни рад: позадина и величина проблема	174
ПОГЛАВЉЕ 4	178
I ЈЕДНАКОСТ МОГУЋНОСТИ И ТРЕТМАНА У	
ПОГЛЕДУ ЗАПОШЉАВАЊА И ЗАНИМАЊА.....	178
1. Увод	178
2. Садржај стандарда о недискриминацији	184
2.1. Дискриминација у запошљавању и занимању:	
Конвенција (бр. 111) и Препорука (бр. 111), 1958. год.....	184
(а) Примена инструмената у односу на појединце, дефиницију и	
основе дискриминације.....	184
(б) Стварни обим примене Конвенције: приступ образовању,	
занимању и запослењу, и услови за запошљавање.....	188
(в) Мере које се не сматрају дискриминацијом	192
(г) Имплементација принципа: обавезе држава.....	195
3. Једнако награђивање мушке и женске радне снаге	
за једнак рад или рад једнаке вредности.....	197
3.1. Уводне напомене.....	197
3.2. Универзални и регионални стандарди.....	200
3.3. Конвенција (бр. 100) и Препорука (бр. 90)	201
(а) Обухваћена лица и дефиниције	201
(б) Улога владе у примени принципа једнаког награђивања	208
(в) Средства за спровођење Конвенције.....	208
(г) Објективно процењивање послова.....	209
(д) Улога организација послодаваца и радника	209
4. Једнакост радника са породичним обавезама.....	210
5. Дејство и примена стандарда о недискриминацији	211
6. Преглед принципа одбора експерата	213
6.1. Дискриминација у запошљавању и занимању:	
Конвенција бр. 111 и Препорука бр. 111	213
(а) Основе за дискриминацију	213
(б) Елиминација дискриминације, доношење	
и практична примена закона.....	216
(в) Обавеза државе да примени националну политику	
промовисања једнакости при запошљавању под директном	
контролом националног органа власти	217
(г) Сарадња са организацијама послодаваца и радника.....	218
(д) Посебне мере заштите или помоћи	219

6.2. Мере које обезбеђују међународни стандарди рада	219
6.3. Мере којима се удовољава посебним захтевима одређених особа	220
7. Једнако награђивање: Конвенција бр. 100 и Препорука бр. 90	222
(а) Средства за спровођење Конвенције.....	222
(б) Методи за евалуацију послова	223
(в) Имплементирање евалуације послова	224
(г) Статистика	224
(д) Свеобухватни приступ	225
8. Практични проблеми и главне препреке у примени конвенција ...	226
8.1. Дискриминација у погледу запошљавања и занимања: Конвенција бр. 111 и Препорука бр. 111	226
(а) Обухваћеност свих критеријума постављених у Конвенцији и свих радника.....	227
(б) Имплементација националне политике за промовисање једнаких могућности и третмана.....	227
8.2. Једнако награђивање: Конвенција бр. 100 и Препорука бр. 90	228
(а) Појединачни домет инструмената	228
(б) Значење појма "рад исте вредности"	228
(в) Евалуација посла	229
(г) Статистика	229
(д) Узроци разлика у платама	230
ПОГЛАВЉЕ 5	231
І ЗАШТИТА ДЕЦЕ И ОМЛАДИНЕ НА РАДУ	231
1. Увод	231
2. Елиминација дечијег рада.....	237
2.1. Садржај стандарда	237
(а) Утврђивање минималних година старости за пријем у радни однос	237
Конвенција бр. 138 и Препорука бр. 146.....	237
Еволуција стандарда	238
Циљ инструмената из 1973. године	239
Подручје примене инструмената из 1973. године	240
Врсте запослења или рада	241
Географски домет	241
Минималне године старости за пријем у запослење или на рад.....	241
Установљавање општег минимума година старости за пријем у запослење или на рад	242

Ограничавање обима Конвенције	249
Услови за рад деце.....	252
Имплементација инструмената: проблеми и изазови.....	255
(б) Забрана и елиминација најгорих облика дечијег рада	259
Конвенција бр. 182 и Препорука бр. 190.....	259
Сврха инструмената из 1999. године	259
Ефикасна имплементација стандарда.....	266
3. Услови за запошљавање младих особа	273
3.1. Садржај стандарда	273
(а) Обим примене Конвенција бр. 77 и 78.....	274
Имплементација разматраних инструмената.....	276
Идентичне одредбе Конвенција бр. 77 и 78	276
Одредбе које су специфичне за сваку Конвенцију посебно	277
(б) Конвенција о лекарском прегледу за утврђивање способности младића код запослења на подземним радовима у рудницима из 1965. године (бр. 124).....	279

ДЕО IV

I ВЕЗА ИЗМЕЂУ МЕЂУНАРОДНИХ СТАНДАРДА РАДА И МЕЂУНАРОДНЕ ТРГОВИНЕ	283
II Међународно трговинско право: од ГАТТ до WTO.....	285
III Дебата о такозваној социјалној клаузули	287
IV Које радне стандарде рада треба укључити у социјалну клаузулу?	290
V Напори у циљу афирмисања основних права радника	292

ДЕО V

Глава 1	297
I ИМПЛЕМЕНТАЦИЈА МЕЂУНАРОДНИХ РАДНОПРАВНИХ СТАНДАРДА.....	297
1. Потврђени међународни акти.....	297
2. Државни правни извори.....	300
2.1. Устав	300
2.2. Законодавство о раду	302
2.3. Закон о раду	302
Глава 2.....	305
I НАЧЕЛА РАДНОГ ПРАВА.....	305
1. Уводне напомене.....	305
2. Општа начела	306

2.1. Морална општа обавеза рада.....	306
2.2. Слобода рада.....	307
2.3. Забрана принудног рада.....	308
2.4. Право на рад	308
2.5. Забрана дискриминације у области рада.....	311
2.6. Право на заштиту здравља.....	317
2.7. Слобода удруживања	319
2.7.1. Слобода синдикалног удруживања	319
2.7.1.1. Заштита синдикалних и других представника запослених.....	322
2.8. Право на обезбеђење (осигурање).....	326
3. Савремено законодавство о раду	326
3.1. Увод.....	326
ПРИЛОЗИ.....	331
Прилог бр. 1 ДЕКЛАРАЦИЈА О СВРСИ И ЦИЉЕВИМА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА.....	331
Прилог бр. 2 ДЕКЛАРАЦИЈА МОР-а О ОСНОВНИМ ПРИНЦИПИМА И ПРАВИМА НА РАДУ	335
Прилог бр. 3 ДЕКЛАРАЦИЈА МОР-а О СОЦИЈАЛНОЈ ПРАВДИ У ЦИЉУ ПРАВЕДНЕ ГЛОБАЛИЗАЦИЈЕ.....	341
Прилог бр. 4 ПОВЕЉА О ОСНОВНИМ ПРАВИМА У ЕВРОПСКОЈ УНИЈИ	371
Прилог бр. 5 СПИСАК КОНВЕНЦИЈА МОР – ОЦЕЊЕНИХ КАО АЖУРНЕ	383
Прилог бр. 6 КОНВЕНЦИЈЕ МОР-а ПОТВРЂЕНЕ ОД СТРАНЕ РЕПУБЛИКЕ СРБИЈЕ.....	387
Прилог бр. 7 КОНВЕНЦИЈЕ О ЗАПОШЉАВАЊУ И СОЦИЈАЛНОМ ОСИГУРАЊУ	393
ЛИТЕРАТУРА.....	399

РЕЧНИК ПОЈМОВА

Људска права. Историјски посматрано XVIII век су обележила грађанска, XIX политичка, а XX век економска и социјална права. Разликовање грађанских, политичких, економских и социјалних права развио је британски научник Т. Н. Marshall¹. – Грађанска права јамче једнакост свих грађана пред законом и заштиту личности и својине, политичка права омогућавају учествовање свих грађана у јавним пословима, а економска и социјална јамче задовољење основних егзистенцијаних потреба, односно коришћење цивилизацијских тековина друштва у коме живе. Грађанским и политичким правима држава штити грађанина од спољног угрожавања његовог личног интегритета и својине. Економска и социјална права су инструмент којим држава интервенише у приватну сферу у циљу подршке појединцу или социјалној групи, ради помоћи у решавању егзистенцијалних проблема појединаца и породице и њихове интеграције у друштво. Грађанска и политичка права су апсолутна и тренутна, а економска и социјална права се остварују поступно, путем мера економске и социјалне политике и социјалних програма². Због ових дистинктивних обележја R. Mishra³ предлаже да се уместо појма „економска и социјална права“ користи појам „економски и социјални стандарди“, односно „стандарди рада“, Тиме би се нагласило да се економска и социјална права прилагођавају економским и социјалним условима појединих држава.

Међународни стандарди рада. Међународни стандарди рада представљају начела, норме или смернице о економским и

¹ Т. Н. Marshall, *Class, Citizenship and Social Development*, New York: Doubleday, 1964.). Он сматра да су се на европском Западу прво појавила грађанска (20. век), потом политичка (19. век) и у 20. веку економска и социјална права.

² Eide, A., Rosas, A., *Economic, social and kultural rights: a universal challenge*, in: Eide, A., Krause, C., Rosas, A. (eds.) *Economic, social and cultural rights: a textbook*, Dordrecht: Matrinus Nijhof, 1995.

³ R. Mishra, *The Welfare State in Capitalist Society*. New York, London, Toronto, Sidney, Tokio, Singapore: Harvester Wheatsheaf, 1990.

социјалним правима, условима рада, социјалној сигурности и благостању на глобалном универзалном плану. Садржани су, пре свега, у актима Међународне организације рада, посебно у конвенцијама и препорукама, али и у начелима главних аката Уједињених нација и регионалних извора (која су на неки начин и у широком луку обухваћена међународним радним правом). Као нормативна супстанца међународног радног права и као међународни минимални правни стандарди врше снажан утицај на побољшање услова живота и рада радника и међународну хармонизацију радноправних система са тежњом ка унификацији.

Међународна организација рада – МОР основана је, на основу XIII дела Версајског уговора о миру, 1919. године, као установа са статусом аутономног организма при Друштву народа. Почела је са радом 11. IV 1919. и од тада делује без прекида. Након оснивања Уједињених нација после II светског рата, ова Организација, на основу уговора са Економским и социјалним саветом ОУН од 14. XII 1946., стиче статус специјализоване установе Уједињених нација. Задатак је МОР-а да, сагласно начелима садржаним у њеном уставу, проучава и решава на међународном плану поједина питања из области рада, радних односа и социјалног осигурања/сигурности. *Циљеви МОР-а су:* учвршћивање општег и трајног мира, социјална правда и међународна конкуренција. Делатност МОР-а дели се на нормативну, техничку и научну.

Општа конференција рада. Највиши орган МОР-а. Устав МОР-а говори о Општој скупштини (конференцији), тачније речено *Општој скупштини представника чланица* (чл. 2/а Устава), док се у литератури и неким преводима Устава користи назив *Међународна конференција рада*. Тај се назив употребљава у чл. 8/1. уставног амандмана на Устав МОР-а из 1986. што упућује на тенденцију напуштања изворног назива тог органа. Састаје се једном годишње, у јуну месецу, и састоји се од представника свих држава чланица Организације. Свака национална делегација мора имати четири представника: два представника владе, једног представника послодавца и једног представника радника; они имају право гласања (трипартизам). Она усваја буџет МОР-а, међународне конвенције и препоруке о раду и уређује политику и програме Организације.

Административни савет. Извршни је орган МОР-а (три-партитни). Према измењеном чл. 7. Устава (амандман из 1986.), Административни савет има 112 места, од којих 56 места припадају представницима влада, 28 места представницима послодаваца и 28 места представницима радника. Представници послодаваца и радника бирају се од одговарајућих послодавачких и радничких представника на Конференцији. Административни савет бира се на период од три године (чл. 7/5,6. Устава). *Inter alia*, Савет утврђује дневни ред Конференције, утврђује буџет Организације и именује Генералног директора Међународног бироа рада. Административни савет има кључан утицај на обликовање социјалне политике МОР-а.

Међународни биро рада - БИТ. Стални је секретеријат Организације. На чело БИТ-а је Генерални директор кога именује Административни савет, и на основу упутства тога савета, одговоран је за успешно вођење Бироа. Особље Бироа именује Генерални директор по правилима прихваћеним од стране Административног савета. Што је више могуће, узимајући у обзир успешност рада Бироа, Генерални директор бира особље различитог држављанства. Одређени број тих особа морају бити жене (чл. 9. Устава). Дужности су Генералног директора и особља МОР-а искључиво међународног карактера. У обављању својих дужности не смеју да траже нити да примају упутства и налоге од било које владе или од друге власти изван Организације. Они су дужни да се уздржавају од сваке акције која није у складу са њиховим положајем међународних службеника одговорних једино Организацији. Свака држава је дужна да поштује међународни карактер одговорности Генералног директора и особља и не смеју да утичу на обављање њихових дужности (чл.9/4,5. Устава). Дужности су Међународног бироа рада уређене на општи начин Уставом МОР-а. Оне укључују прикупљање и слање обавештења о свим питањима која се односе на међународно побољшање услова индустријског живота и рада, а посебно обухватају проучавање питања која су предложена да се поднесу Скупштини у сврху доношења конвенције. Биро, између осталог, пружа помоћ владама у оквиру програма техничке сарадње која се знатно проширила последњих година. Обавља и значајне активности на подручју истраживања, објављивања и образовања, нарочито радника.

Устав МОР-а. Највиши акт Организације. Устав из 1919. био је неколико пута мењан. Најзначајнију је промену у тај Устав унела, на ниво начела, Филадельфиска декларација из 1944. године. Потврдила је циљеве и начела на којима је утемељена МОР и одредила: 1) рад није роба; 2) слобода говора и удруживања битне су за подстицање напретка; 3) сиромаштво било где ствара свуда опасност по благостање свих; 4) борба против оскудице захтева да се води несмањеном снагом унутар сваке нације, а с усклађеним међународним напором у коме представници радника и послодаваца уживају исти положај као и представници влада, учествујући с њима у слободној расправи и у демократској одлуци у погледу унапређивања заједничког добра...“ (чл. I); Декларација о сврси и циљевима Међународне организације рада је саставни део Устава МОР-а. Фундаментална начела и циљеви Декларације као и Устава програмске су природе и посредни су правни извори.

Међународне конвенције о раду. Иза Устава МОР-а главни су законодавни акти. Њима се успостављају међународни радни стандарди, тј. основна правила, норме о условима рада и другим питањима са подручја рада. Општи је тренд сталног ширења тих стандарда на нова подручја и на нове категорије лица (нпр. на државне службенике). Један број тих аката („инструмената“) иде преко традиционалног подручја радног права, и додирује питања грађанских слобода и кривично право (нпр. у подручју удруживања и принудног рада), затим право својине, или, пак, обухватају нека питања која не спадају у традиционално подручје радног права, него и рад у пољопривреди итд. Заједно са препорукама чине својеврсни Међународни законик о раду (International Labour Code).

Међународне препоруке о раду. Инструменти који дају упутства за деловање влада и организација послодаваца и радника; нису намењене стварању обавеза, нити могу бити ратификоване од стране држава чланица. Оне се акцептирају – усвајају. Препоруке, иако немају вредност обавезујућих правних норми, доприносе формирању тзв. *soft law*-а. Овим термином се означава скуп необавезујућих норми које су усвојене од стране међународних организација универзалног карактера, каква је и Међународ-

на организација рада, које су упућене на највећи део држава чланица; због значаја органа који их усваја (Општа конференција рада) и због тога што су усмерене ка највећем броју држава, на неки начин имају политичку и моралну снагу. Такви акти временом доводе до прилагођавања том понашању, стога представљају „soft“ правило које није наметнуто, већ спонтано усвојено. Због тога, препоруке често чине прву фазу поступка која ће довести до усвајања, за дуже или краће време, акта обавезујуће природе – конвенције. Могло би се рећи да у неком смислу препорука прирема терен за усвајање обавезујућих аката – конвенција.

Одбор експерата за примену конвенција и препорука. Основан је 1927. године. Састоји се од стручњака признатих способности који су независни од влада и који су именовани према личној способности и вредности. Састављен је од 20 високо-стручних правника (судија врховних судова, професора, правних експерата, итд), које именује Административни савет на предлог Генералног директора Међународног бироа рада, на период од три године; могу бити опет именовани. Одбор је установљен са циљем да разматра извештаје влада о примени конвенција и других обавеза садржаних у Уставу МОР-а у вези са међународним стандардима рада и утврђује усаглашеност националних прописа и праксе са одредбама конвенција МОР-а. Састаје се једном годишње у новембру или децембру и његов извештај се разматра на Општој конференцији о раду.

Комитет за примену стандарда. Трипартитно тело Опште конференције које за основу свога рада има извештај Одбора експерата. У свом извештају Конференцији, Комитет за примену стандарда доноси закључке, позивајући одговарајуће владе да дају објашњења и предузимају мере, тамо где је потребно, ради превазилажења разлика примећених између националног закона и праксе и одредби ратификованих конвенција.

Генерални извештај Одбора експерата. Састављен на бази извештаја добијених од влада и организација послодаваца и радника према захтевима Административног савета који се тичу стања у националном законодавству и пракси у односу на једну или више конвенција и препорука. Обезбеђује упоредне описе стања у

националном законодавству и пракси у односу на инструменте о којима се ради и установљава основне правце за примену ових инструмената. Поступак извештавања, који је уведен 1949, показао се врло брзо корисним, јер је утицао на развој националних стандарда. Општи извештај Одбора и његова подробна „запажања“ о примени ратификованих конвенција од држава чланица чине импресивно дело о „праву случаја“, којим се стварају садржаји међународних норми рада.

Примедбе. Коментари Одбора експерата који се објављују у његовом извештају. Примедба се обично износи за случајеве неизвршавања обавеза који су најозбиљнији или најдуготрајнији.

Директни захтеви. Коментари Одбора експерата који нису објављени у његовом извештају, али их Биро у име Одбора експерата шаље владама. Директни захтеви углавном покрећу техничка питања, а њима се такође могу тражити и разјашњења одређених појединости – питања.