

ЗБОРНИК КОНВЕНЦИЈА И ПРЕПОРУКА МЕЂУНАРОДНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ РАДА, Институт за политичке студије, „Чигоја штампа”, Београд, 1996. Стр. 508.

Недавно објављен „Зборник конвенција и препорука Међународне организације рада” употпуњава правну регулативу из ове области, јер се у овој публикацији први пут објављују све конвенције које је ратификовала СФРЈ, па чине и део правног система СР Југославије. Професор Правног факултета у Београду Влајко Брајић у предговору публикације истиче да „не постоји обавеза ратификације, јер је то суверена одлука државе”. Међутим, са становишта потреба правне праксе у Србији и СР Југославији, ова публикација је више него корисна, а објављена је у времену значајних правних и економских промена. После усвајања пакета савезних закона (јул 1996. — Закон о предузећима, Закон о основама промене власништва друштвеног капитала, Закон о основама радних односа, Закон о штрајку и Закон о основама пензијског и инвалидског осигурања), убрзаће се процес приватизације и трансформације предузећа, обнављања индустријске производње и започеће процес организованог инвестирања страног капитала у домаћу привреду. Ове промене изазваће вишеструке економске ефекте, пре свега постепен опоравак привреде и почетак њене модернизације. Истовремено, нужан је процес ослобађања привреде од вишка запослених. То отвара низ економских и социјалних питања.

Размах пословања приватних предузећа, која се све успешније боре за опстанак на домаћем и страним тржиштима, праћен је низом дискриминаторних понашања послодаваца према запосленима, које су конвенције МОП-а нарочито регулисале, штитећи запослене још у периоду између два светска рата. Тако се забрањује дискриминација према полу (у нашој пракси приватни послодавци радије запошљавају мушкарце него жене, женама постављају услов да рађају), заштита запослених у вршењу синдикалне активности (приватни послодавци често условљавају запошљавање писменом изјавом радника да не припада ниједном синдикату). Основни генератор ових појава је масовна незапосленост, односно знатно већа понуда радне снаге од тражње. Такво стање на тржишту радне снаге, уз све последице рата и економских санкција, олакшава дискриминацију запослених и незапослених лица, а отежава рад оних институција које те проблеме треба да спречавају и боре се против њих — у првом реду, инспекција рада, судови, наравно синдикати као итнересне организације запослених.

Међународна организација рада утврдила је сопствену класификацију конвенција и препорука, па су тако и груписане у Зборнику. То су: I. основна права, II. мигранти, III. запошљавање, IV. инспекција рада, V. услови рада, VI. социјално осигурање, VII.

запошљавање жена, VIII. запошљавање деце и омладине. Домаћа пракса у којој постоје различити облици кршења права из радних и синдикалних односа, показује да ће синдикати морати поново да захтевају минимум права из радних односа, да би достигли цивилизацијске стандарде већ остварене у земљама тржишне привреде. Тако конвенција број 87 утврђује у чл. 2: „Радници и послодавци, без икаквих изузетака, имају право без претходног одобрења, да образују организације по свом избору, као и да приступају овим организацијама, под искључивим условом да се придржавају статута ових последњих”, а у чл. 4. се утврђује: „Радничке и послодавачке организације не могу бити распуштене или њихове делатности обустављене административним путем”.

Влада СФРЈ ратификовала је укупно 80 конвенција и препорука МОР-а, које су објављене у овом зборнику. Оне обухватају типичне проблеме који се срећу у пракси приликом регулисања радних односа: положај запослених који раде на тешким пословима, рад у ноћној смени, млади радници и доња граница старости када се могу запошљавати. Права жена, посебно за време трудноће и после порођаја регулисана су одмах по конституисању Међународне организације рада (1919). Социјално осигурање и обештећење радника када наступе несрећни случајеви на раду стално се дограђују.

Тржишна привреда доноси и нове проблеме запосленима, те правници и синдикалне организације морају да упознају нова права и остваре другачију стратегију борбе у промењеним условима. Синдикати би могли да захтевају укључивање у правни систем СР Југославије конвенција које регулишу нова питања која нису постојала у социјалистичком законодавству и пракси, а у првом реду се то односи на незапослене раднике. Ту припадају Конвенције број 160 о унапређењу запошљавања и заштити од незапослености, препорука број 168 о професионалној рехабилитацији и запошљавању инвалида, конвенција број 173 о заштити потраживања радника у случају платежне неспособности њиховог послодавца.

Посебно је значајно XI поглавље у Зборнику, које садржи документе МОР-а који нису ратификовани, као и Европске заједнице: Устав Међународне организације рада, Међународни пакт о грађанским и политичким правима, Међународни пакт о економском, социјалним и културним правима, Европска социјална повеља.

Европска социјална повеља утврђује минималне правне стандарде за раднике у Европској заједници, а то су: једнако право запошљавања и правична зарада која обезбеђује нормалан животни стандард, право на синдикално удруживање, а у чл. 13. изричито одређује: „Право на колективну акцију у случају сукоба интереса

обухвата и право на штрајк, имајући у виду обавезе које проистичу из домаћих прописа и колективних уговора”.

Правни стандарди садржани у Социјалној повељи Европске заједнице нису у нас достигнути, и не могу бити достигнути у условима сиромаштва, великих међугранских и регионалних разлика, некохерентног законодавства и примитивне акумулације капитала. Овај документ садржи не само постојећа права запослених, већ и одређени ниво очекивања развоја будућих права, економске и социјалне добробити запослених у земљама Европске заједнице. У том смислу посебно се помињу радници у пограничним областима, мере за заштиту породица имиграната, нужност изједначавања диплома између земаља Заједнице. И ових неколико примера показује да унификација радног и социјалног законодавства јесте реалност у земљама ЕУ, а тај процес заснива се на економским и правним циљевима концентрације капитала, рада и знања. Очигледно су примарна радна и социјална заштита остварене, јер чл. 10. Социјалне повеље гарантује да: „Сваки радник Европске заједнице има право на одговарајућу социјалну заштиту, и, без обзира на статус или величину организације у којој је запослен, ужива одговарајући ниво социјалне сигурности” (стр. 505). Земље у транзицији нису достигле економски, технолошки и структурни ниво развијених земаља тржишне привреде. Суочавање са великим тешкоћама процеса транзиције доводи до сумњи у могућност њихове реализације, постоје и јасни облици друштвене регресије не само на институционалном плану, већ на нивоу понашања и свести људи. Управо штампање ове публикације је допринос јачању правне свести у нашој средини.

И управо због свих проблема са којима се суочавају надлежне институције у материји радних односа, зборник конвенција и препорука МОП-а може да буде правно средство и путоказ у решавању појединих случајева у пракси. Посебно је ова публикација важна за активисте синдиката, јер на основу ње могу потпуније прецизирати своје захтеве влади и послодавцима.

Редактори „Зборника конвенција и препорука Међународне организације рада” Влајко Брајић, Светислав Табароши, Михајло Пешић и Дарко Маринковић, обавили су значајан посао у области радне и синдикалне одбране права запослених. У ширем цивилизацијском смислу, зборник је допринос борби за демократска људска права, која на овим просторима тек треба да добије праву артикулацију и субјекте који ће је заступати.

*др Дубравка Стајић*