

# STRUKTURA I UTEMELJENJE MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA

<https://doi.org/10.47960/2831-0322.2022.1.26.59>

## Sažetak

*Međunarodna organizacija rada (International Labour Organisation) jedna je od najstarijih međunarodnih organizacija. Svojom djelatnošću, ponajviše normativnom, pridonijela je razvoju radnoga i socijalnoga prava i njegovu probijanju iz uskih nacionalnih okvira kao i podizanju radno-pravnih standarda na globalnoj razini. Osnivanje ove organizacije kruna je u nastojanju mnogih radnika, sindikalaca, poslodavaca, znanstvenika za organizacijom koja će nastojati stvarati, unaprjeđivati i usavršavati rad i uvjete na radu među državama, ali i poticati dijalog i rješavanje problema između socijalnih partnera radnika, poslodavaca i države. MOR je prva specijalizirana agencija organizacije Ujedinjenih naroda koja formuliра međunarodne standarde rada u obliku konvencija i preporuka koje postavljaju minimalne standarde radnoga prava: slobodu udruživanja, pravo na organiziranje, kolektivno pregovaranje, ukidanje prisilna rada, jednake prilike i jednak tretman te druge standarde kojima se reguliraju uvjeti u cijelome rasponu pitanja u svezi s radom. Također pruža tehničku pomoć u sljedećim područjima: strukovno obrazovanje i strukovna rehabilitacija; politika zapošljavanja; administracija rada; radno pravo i industrijski odnosi; razvijanje menadžmenta; zadruga; socijalna sigurnost; statistika u svezi s radom te sigurnost i zaštita na radu. MOR promiče razvijanje neovisnih poslodavačkih i radničkih organizacija te im osigurava trening i savjetodavne usluge. Unutar sustava Ujedinjenih naroda MOR je jedinstven po svojoj tripartitnoj strukturi u kojoj radnici i poslodavci sudjeluju u radu upravnih organa organizacije kao ravnopravni partneri vladama.*

**Ključne riječi:** *međunarodna organizacija rada; razvoj radnoga i socijalnoga prava; MOR; radnički pokret; globalizacija; konvencija.*

**NENAD  
BOŽIKOVIĆ\***

**HRVOJE  
BOBAN\*\***

**MATEJ  
VUKOVIĆ\*\*\***

Prethodno priopćenje

Preliminary communication

UDK: 343.452

Primljeno: 23. prosinca  
2021.

\* dr. sc. Nenad Božiković, Visoka škola Banja Luka College, jboziko-  
vina@gmail.com

\*\* dr. sc. Hrvoje Boban, Sveučilište u Splitu,  
hboban@gmail.com

\*\*\* Matej Vuković, Općin-  
ski sud Kiseljak

## Uvod

Međunarodna organizacija rada (*International labour Organisation* – ILO), na hrvatskome jeziku skraćena je MOR, jedna je od najstarijih međunarodnih organizacija, osnovana 1919. godine, nakon velika stradanja uzrokovana Prvim svjetskim ratom (1914. – 1918.). Među najvažnije inicijative pojedinaca o usvajanju međunarodnih odredaba radi osnaživanja prava radnika i poboljšanja uvjeta njihova rada ubrajamo one Roberta Owena, Augusta Blanquia i Daniela le Granda.<sup>1</sup>

Optimističko obećanje američkoga predsjednika Woodrowa Wilsona da će „rat koji će okončati sve ratove“ (Veliki ili Prvi svjetski rat) svijetu donijeti svekoliki procvat pokazalo se pukom iluzijom. Bez obzira na državni ustroj i oblik vladavine, sve su svjetske ekonomije bile snažno pogođene ratnim događajima, pa je trebalo uložiti velik napor da se gospodarstva počnu oporavljati. Međutim, u takvim okolnostima nije se vodila velika briga o zaposlenicima, poglavito onima koji su svoj kruh zarađivali teškim fizičkim poslovima, a njih je bilo najviše zbog uvjeta koji su vladali na početku 19. stoljeća. Tada je, naime, bila aktualna velika industrijalizacija Njemačke, Austro-Ugarske, Francuske, Belgije i Engleske.

Prvu međunarodnu Skupštinu organizirao je Edouard Ducpetieux 1856. godine u Bruxellesu. Na Skupštini koja je slijedila 1857. u Frankfurtu prvi se put izražava potreba za uređenjem uvjeta na radu te je prvi put prihvaćen prijedlog o donošenju međunarodnih konvencija kojim bi se ti uvjeti i uredili.<sup>2</sup> Godine 1864. u Londonu se osniva Međunarodna organizacija radnika pod utjecajem francuskih i britanskih sindikata, kao posljedica jače svijesti radnika o težini uvjeta u kojima rade te sa zahtjevima usmjerenima prema poslodavcima i vladama. Radnički pokret u tadašnjemu SAD-u razvijao se prema različitim načelima nego u ostalim državama. Uspjeh kapitalizma dovodi do preobražaja radničkih uvjeta, a pojava industrije omogućava razvoj sindikata i žestoku borbu radnika za njihova prava. Najvažniji nacionalni reprezentativni sindikati postat će Ideologija vitezova i Američki radnički savez. Za razliku od

<sup>1</sup> Usp. Sead Dedić – Jasminka Gradašević Sijerčić, *Radno pravo*, Pravni fakultet Univerziteta u Sarajevu, Sarajevo, 2005., str. 55.

<sup>2</sup> Usp. Anton Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet Sveučilišta u Zagrebu, Zagreb, 2004., str. 576.

europskih monarhijskih sila glavno obilježje demokratskih Sjedinjenih Američkih Država jest jednakost.<sup>3</sup>

Razvoj industrije nije pratio dobre i stabilne uvjete rada, a mnogi su bili prisiljeni ostaviti svoje prethodne zanate i poljoprivredne poslove kako bi mogli naći druge u tada pretežno zastupljenoj industriji. Godine 1877., nakon petogodišnje krize, nastupa veliki nacionalni štrajk koji počinje na željeznicama i munjevito se širi zemljom. Poslodavci su na štrajk odgovorili silom koja je u nekim slučajevima prelazila gotovo u pravi rat.

MOR je osnovan Versailleskim mirovnim ugovorom 1919. godine te, iako je osnovan usporedno s Ligom naroda, koja je trebala biti čuvar mira i prosperiteta nakon vihora Prvoga svjetskog rata, danas je on prva i najstarija specijalizirana agencija UN-a s trenutačnim sjedištem u Ženevi. Danas broji 187 članica; 186 članica UN-a i Cookove otoke te, trenutačno, više od 3 381 zaposlenih s 40 ureda diljem svijeta.

Kao jedna od najstarijih i najvažnijih međunarodnih organizacija, MOR ulazi u drugo stoljeće svoga postojanja kao specijalna, vitalna i sveobuhvatna organizacija.<sup>4</sup> Uхватила se u „koštac“ s najvažnijim problemima i pitanjima zaposlenika u mnogim područjima, a rezultati njezina rada konvencije su i preporuke, koje omogućavaju zaštitu zaposlenika kada je riječ o uvjetima rada, radnome vremenu, nezaposlenosti, kolektivnome pregovaranju, naknadi, osiguranju u slučajevima bolesti itd. Cilj MOR-ova rada, ali i uloga na međunarodnome planu, jest promicati interese rada i socijalne pravde od 1919. godine, kada je i službeno osnovan, a u svojim glasilima izražava svoju posvećenost poboljšanju svih uvjeta kako bi mnogi muškarci i žene uživali jednaka prava na radu te bolje, produktivnije i stimulativnije uvjete rada, jednakosti, sigurnosti, ali i ljudskoga dostojanstva. Promicanjem društvene pravde i svih zajamčenih konvencijskih i deklaracijskih čovjekovih prava ova organizacija nastavlja svoju temeljnu zadaću omogućujući da rad ostane najvažnije ljudsko pravo nužno za život, djelovanje i prosperitet svakoga čovjeka na zemlji.

Prije osnivanja Međunarodne organizacije rada postojali su poticaji u svezi sa zaštitom radnika koji su došli od pojedinaca, ali i vlada pojedinih država. Bez obzira na sve poticaje, MOR je donošenjem brojnih konvencija i

<sup>3</sup> Usp. Philip Nicholson, *Labor's Story in the USA*, Temple University Press, Philadelphia, 2004., str. 10.

<sup>4</sup> Usp. Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine, „Kolektivno pregovaranje i Međunarodna organizacija rada“, (2. veljače 2021.) <<http://mcp.gov.ba/Publication/Read/kolektivno-pregovaranje-i-medunarodna-organizacija-rada>> (17. kolovoza 2021.).

preporuka, koje imaju važnu ulogu u pozitivnim pravnim sustavima država koje su ih usvojile, jedini uspio u svome konačnom cilju. Obilježja MOR-a nisu samo njegovi ciljevi zaštite mnogobrojnih radnika diljem svijeta nego i njegov tripartitni karakter koji omogućuje jednaku zastupljenost poslodavaca, radnika, ali i predstavnika vlade kao izvršnoga tijela neke države i subjekta međunarodnoga prava. U okviru MOR-a razmatraju se sva pitanja koja se odnose na osnovna ljudska prava u zavisnu radu i u svezi s radom, zatim za- pošljavanje i uvjeti radnika na radu, zaštite na radu, zaštita pojedine kategorije radnika (žena, djeca, starih radnika, radnika migranata itd.),<sup>5</sup> s naglaskom na tome da se posljednjih godina radi na rješavanju mnogih društvenih i gospodarskih pitanja zaposlenika.

Uloga MOR-a u današnjemu svijetu veoma je važna i neupitna, posebice ako se promatraju sve povijesne okolnosti koje su posredno, ali i neposredno utjecale na sve radnike, osobito uzimajući u obzir noviju povijest u kojoj se određeni društveni događaji temelje na prvoj i drugoj industrijskoj revoluciji, što je kao posljedicu imalo snažnu urbanizaciju, razvoj prometne mreže, de- ruralizaciju, ali i razvoj industrijskih postrojenja, u kojima su zaposlenici bili tretirani na veoma loš i surov način, bez ikakvih etičkih standarda. Snažan nemoralni društveni ambijent krupnih i bogatih industrijalaca prema radnicima, ženama i djeci u vrijeme industrijalizacije, poglavito tijekom velike industrijske proizvodnje i prerade željeza, boksita, ugljena i čelika, osobito u zapadnim zemljama za vrijeme 19. stoljeća, jednostavno je doveo do pojave prvih velikih prosvjeda radnika protiv loših i neljudskih uvjeta svakodnevnoga rada s kojima su bili suočeni.

Radnički pokret u tadašnjemu SAD-u razvijao se prema različitim načeli- ma nego u ostalim državama. Uspjeh kapitalizma dovodi do preobražaja rad- ničkih uvjeta, a pojava industrije omogućuje razvoj sindikata i žestoke borbe radnika za njihova prava. Svi ovi događaji predstavljali su početak borbe radni- ka za njihova prava u svezi s radom, sindikalnim organiziranjem, kolektivnim organiziranjem i pregovaranjem, pravima u slučaju bolesti, obilježavanjem tereta, ali i u svezi s mnogim drugim pravima, koja ne bi bila kodificirana, ali i harmonizirana na takav način da nije postojala Međunarodna organi- zacija rada, koja je tema ovoga znanstvenog rada. Konvencije i preporuke MOR-a i njegov tripartitni sustav, kao i činjenica da ova organizacija djeluje

<sup>5</sup> Usp. S. Dedić – J. Gradašević-Sijerčić, n. dj., str. 57.

pod Ujedinjenim narodima, čine temelj zaštite svih radnika, ali i sam sustav međunarodnoga radnog prava.

## 1. Temeljni ciljevi organizacije

Osnivanje MOR-a bilo je pod utjecajem važnih političkih i ekonomskih razloga, odnosno na osnovi zahtjeva radnika za unaprjeđenje i poboljšanje uvjeta rada. Prije osnivanje MOR-a na povijesnoj sceni pojavile su se određene inicijative za zaštitu radnika o kojima će biti riječi u sljedećim poglavljima ovoga rada.

Prema osnovnim aktima Organizacije (Ustav i Philadelphijska deklaracija), na svim skupštinama, forumima i zasjedanjima, koji se održavaju pod okriljem MOR-a, sudjeluju predstavnici vlada, poslodavaca i zaposlenika, odnosno radnika. Osim načela tripartizma na MOR-ov rad utječu i načela neutralnosti i univerzalnosti. Načelo neutralnosti bitno je za njegove samostalnost i posebnost u odnosu na države članice, a načelo univerzalnosti omogućava svakoj državi da postane član MOR-a, pa i ako nije članica UN-a.<sup>6</sup>

Djelatnost Međunarodne organizacije rada možemo podijeliti na normativnu, tehničku i znanstvenu. Najvažniju djelatnost predstavlja normativna koja se sastoji od donošenja odgovarajućih konvencija i preporuka. Do kraja 2012. godine MOR je donio 189 konvencija i 202 preporuke, pri čemu su države članice izvršile 7909 ratifikacija.<sup>7</sup> Državama koje nisu članice UN-a, ako se o njihovu prijmu pozitivno očituje 2/3 prisutnih predstavnika koji su sudjelovali na glasovanju, prijam postaje provediv trenutkom formalna prihvaćanja obveza MOR-a predviđenih Ustavom od članice o čijemu se ulasku u članstvo Organizacije odlučuje.<sup>8</sup>

MOR je stalna i trajna organizacija rada koja zbog članstva velikoga broja država predstavlja univerzalnu i sveobuhvatnu međunarodnu organizaciju. Djeluje u skladu sa svojim Ustavom, a ni jedan se njegov član ne može povući ako prije toga ne prijavi svoju namjeru generalnomu direktoru

<sup>6</sup> Usp. Etelka Korpič Horvat, *Međunarodno radno i sindikalno pravo*, Doba fakulteta za uporabne poslove in družbene študije, Maribor, 2007., str. 10.

<sup>7</sup> Usp. <<http://www.ilo.org>> (24. studenoga 2013.).

<sup>8</sup> Usp. Andrijana Bilić – Boris Buklijaš, *Međunarodno radno pravo uz poseban osvrt na Međunarodnu organizaciju rada*, Pravni fakultet Sveučilišta u Splitu, Split, 2006., str. 18.

Međunarodnoga ureda rada koji predstavlja jednu od institucija MOR-a.<sup>9</sup> Ovo povlačenje stupit će na snagu tek dvije godine od dana službene obavijesti, pod uvjetom da je država članica do toga roka ispunila sve svoje financijske obveze, a samo povlačenje iz ove organizacije nema utjecaja na važnost te „bivše“ države članice kada je riječ o pridržavanju konvencija MOR-a, što govori o njegovoj važnosti.

Konvencije i preporuke, kao glavni akti MOR-a, koje se donose isključivo u posebnu postupku, predstavljaju temeljne ciljeve koji se žele ispuniti u korist zaštite svih radnika, jer su njegove konvencije, nakon ratifikacije, pravno obvezujuće za države članice. Konvencije i preporuke ove organizacije danas su veoma važne jer:

1. stvaraju međunarodne standarde rada
2. stvaraju norme međunarodnoga radnog prava
3. štite radnika od raznih nedaća na radu i u svezi s radom
4. predstavljaju siguran put za potpunu i produktivnu zaposlenost.

Svrha je ove organizacije uspostavljanje pravnoga puta za maksimalnu zaštitu svih radnika, neovisno o njihovom zanimanju i sektoru rada te pružanje takva oblika zaštite predstavlja temelj socijalne pravde. Pojam socijalne pravde u modernoj je znanosti vrlo širok, ali ima iznimnu važnost u teoriji radnoga i socijalnoga prava. Ciljevi MOR-a utvrđeni su u Preambuli Ustava te su redefinirani i donošenjem Philadelphijske deklaracije 1944. godine koja navodi opće i posebne ciljeve MOR-a.

Opći su ciljevi MOR-a:

- sloboda izražavanja i udruživanja bitan je uvjet stalna napretka
- siromaštvo (bijeda), ma gdje postojalo, predstavlja opasnost za napredak
- s nesmanjenom odlučnošću u okviru svake nacije i stalnim i koncentriranim međunarodnim naporom zahtijeva se borba protiv neimaštine
- rad nije roba
- u slobodnome raspravljanju i demokratskome razmatranju pitanja unaprjeđenja općega dobra trebaju sudjelovati predstavnici radnika i poslodavaca, čiji status mora biti jednak statusu vladinih predstavnika
- sva ljudska bića, neovisno o rasi, vjeri ili spolu, imaju pravo na materijalno blagostanje i duhovni razvoj u uvjetima slobode i dostojanstva, ekonomske sigurnosti i jednakosti šansi

<sup>9</sup> Usp. S. Dedić – J. Gradašćević-Sijerčić, n. dj., str. 55.

- ekonomska politika i mjere moraju se ocjenjivati i s gledišta socijalnih ciljeva (ravnoteža ekonomskoga i socijalnoga napretka).

Posebni su ciljevi MOR-a:

- puna zaposlenost, povećanje životnoga standarda i pravična zarada
- proširivanje prava na kolektivno pregovaranje
- suradnja menadžmenta i rada radi povećanja produktivnosti
- suradnja radnika i poslodavaca u pripremi i primjeni socijalnih i ekonomskih mjera
- proširenje socijalne sigurnosti itd.

Postoje različite metode kojima MOR ostvaruje svoje ciljeve, kao što su:

- uspostavljanje međunarodnih radnih standarda
- tehnička suradnja
- razmjena informacija i publikacija
- organiziranje seminara
- istraživački radovi.

Ova najvažnija organizacija rada, kao specijalizirana agencija u okviru UN-a, proslavila je svoj stoti rođendan, ali važnost postizanja socijalne pravde postala joj je još važnija, posebno uzimajući u obzir veliki problem porasta nejednakosti i isključenosti osoba, što je opasnost za socijalnu koheziju, ekonomski rast država i ljudski napredak.<sup>10</sup> Iako u ovome slučaju možemo govoriti o različitim čimbenicima i tumačenjima socijalne isključenosti i nejednakosti, jasno je vidljivo da su se radnici tijekom godina borili za ostvarivanje jednakosti i dobivanje svojih prava, posebno prava vezanih za nezaposlenost, sigurnost na radu, invaliditet, ali i prava za donošenje određenih odluka u procesu rada, a sve to kako bi se popravio njihov nezahvalni socijalni položaj.

Ako je u jednome društvu važno da se socijalnim uključivanjem dostigne socijalna kohezija, onda će pozornost biti usmjerena na rješavanje nepoželjnih društvenih pojava kao što su siromaštvo, nejednakost i društvena polarizacija.<sup>11</sup> Upravo ovdje vrlo važnu ulogu ima MOR kojemu je cilj riješiti velik broj problema ekonomskih i socijalnih dimenzija, kako onih koji su se dogodili,

<sup>10</sup> Usp. International Labour Organizations, „The Need for Social Justice“; <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm>> (17. kolovoza 2021.).

<sup>11</sup> Usp. Žarko Đunderić, *Uloga institucija u stvaranju socijalne kohezije*, Fakultet za ekonomiju, financije i administraciju, Beograd, str. 25.

tako i onih koji mogu nastati u bliskoj budućnosti u određenoj njegovoj državi članici.

Pojam globalizacije počeo se učestalije koristiti tek u novije vrijeme, a različiti autori različito ga definiraju. Globalizacija dovodi do stvaranja trgovačkih blokova, globalnih tvrtki i globalne ekonomije te svijet tako postaje jedinstven sustav, a svjetsko tržište dostupno svima.<sup>12</sup> Globalizacija kao pojam mnogo je širi od ekonomskoga shvaćanja globalne ekonomije jer se ona provodi ne samo na političkome nego i na kulturnome planu. Je li globalizacija izvor društvenoga prosperiteta ili je to način stvaranja nejednakosti i nepravde, još je uvijek tema snažnih rasprava. MOR je uvijek zauzimao važno mjesto u ovoj raspravi, odnosno kada je riječ o njegovoj zadaći promicanja poštene i pravednije globalizacije.<sup>13</sup>

Neoboriva je činjenica da je svijet povezaniji i bliži nego ikada prije. Glavni je uzrok tomu porast raznih međunarodnih ugovora, društveno-gospodarskih integracija i međunarodnih organizacija koje utječe na pozitivno-pravni sustav jedne države. Postojanjem različitih pravila i sporazuma olakšani su međunarodna trgovina, uvoz/izvoz dobara jedne države na strano tržište druge države, a u međunarodnome pravu važan je i Detašman (International Assignment) kao sporazum dviju država o upućivanju radnika na rad u jednu od njih, gdje su uvjeti i omjer poslova po pogledu Detašmana najčešće uređeni pravilnicima. Velik broj tvrtki i korporacija ima svoja stvarna sjedišta daleko od mjesta osnivanja, odnosno od registrirana sjedišta. Iznimno su važne i organizacije poput WTO-a, ali i integracije poput Europske unije koja je preko svojih direktiva, kao pravno obvezujućih akata, omogućila osnivanje određenoga broja trgovačkih društava na razini EU-a u skladu s unijskim (komunitarnim) pravom, što je dovelo do povezivanja poduzetnika širom EU-a, a time i potencijalno olakšanje poslovanja, što je jedan od razloga mogućega povećanja zaposlenosti u državama članicama.

MOR razne prilike i aktivnosti vezane za ekonomska kretanja u okviru globalizacije uređuje Deklaracijom o socijalnoj pravdi za poštenu globalizaciju,<sup>14</sup>

<sup>12</sup> Usp. Jelena Lončar, „Globalizacija – pojam, nastanak i trendovi razvoja“, *Geoadria*, 10 (2005.) 1, str. 92.

<sup>13</sup> Usp. International Labour Organizations, „The need for social justice“, <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm>> (17. kolovoza 2021.).

<sup>14</sup> Usp. International Labour Organizations, „ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization“, <[https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS\\_099766/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/WCMS_099766/lang--en/index.htm)> (17. kolovoza 2021.).



koju su usvojile države članice, radnici i poslodavci u lipnju 2008. godine kao dokument stvoren radi osnaženja kapaciteta međunarodne organizacije rada u promicanju Agende (Programa) dostojanstvenoga rada (*Decent Work Agenda*) kao i mogućnosti razvijanja pouzdana odgovora na važne izazove globalizacije.<sup>15</sup> Globalizacija bi tako podrazumijevala društveni proces koji teži sveobuhvatnosti i jedinstvenosti svijeta. Pojavi procesa globalizacije pomogla je teška situacija nakon Drugoga svjetskog rata, osobito u Europi. Europske zemlje, neke tada u potpunosti razorene, ali novčano potpomognute od SAD-a, započinju proces međusobna povezivanja. Jedan od ciljeva toga povezivanja bio je izbjeći daljnja neprijateljstva i stvoriti Europu u kojoj će sve zemlje međusobno surađivati i pomagati se, osobito preko Marshallova plana, aktivna nakon Drugoga svjetskog rata. Takva politika u Europi bila je i pokretač sličnih procesa i drugdje u svijetu, što je na kraju dovelo do stvaranja svijeta kakav je danas. O njoj se govori sve više i sa stajališta nacionalne države koja se pojavom transnacionalizacije mora odreći dijela svoje suverenosti radi uključivanja u saveze kao što su NATO ili EU.<sup>16</sup>

Brojni su i raznovrsni aspekti globalizacije, a odražavaju se na svim poljima života i djelovanja suvremenoga čovjeka. Prvo, ali sigurno i najvažnije gledište globalizacije već je spomenuto ekonomsko gledište. Globalne tvrtke utječu na tijek svjetskih gospodarskih procesa, a mnoge od njih, iz posve jednostavnih razloga obavljanja posla i stjecanja dobiti, integriraju planet. Zapravo mnoge multinacionalne tvrtke u svoje poslovanje uključuju milijune ljudi diljem svijeta koji su međusobno povezani usprkos velikim udaljenostima (osobito preko *online* platformi i programa internetskoga rada – *freelancing*). One sve više počinju nadzirati planetarne resurse, kapital i tehnologiju. Tako se širi gospodarstvo bez granica i posluje se kao da nema gospodarskih i političkih prepreka na njihovu poslovnom putu.<sup>17</sup>

Na svojoj službenoj mrežnoj stranici MOR navodi da su u praksi, uz iznimku Latinske Amerike, sve regije doživjele proširenje nejednakosti kada je posrijedi naknada, udružene s padom u proporcijama naknada u svezi s radom. Takve nejednakosti neće samo dovesti do slabe produktivnosti nego i do porasta siromaštva, društvene nestabilnosti, pa čak i sukoba. Upravo

<sup>15</sup> Usp. International Labour Organizations, „The need for social justice“; <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/need-for-social-justice/lang--en/index.htm>> (18. kolovoza 2021.).

<sup>16</sup> Usp. J. Lončar, n. dj., str. 93.

<sup>17</sup> Usp. isto, str. 95.

zato MOR, ali i sama međunarodna zajednica, prepoznaje važnost uspostave osnovnih pravila kako bi se osiguralo da se unutar globalizacije dopusti prilika svakomu čovjeku u ostvarenju prosperiteta.

## 2. Mjerodavnost međunarodne organizacije rada

Međunarodnu organizacija rada zasigurno možemo predstaviti kao temeljnu i najvažniju organizaciju koja uređuje najvažnija i najosjetljivija pitanja u svezi s ljudskim radom i sva prava na radu. U okviru ove organizacije razmatraju se sva pitanja koja se odnose na osnovna ljudska prava na radu i u svezi s radom, zatim zapošljavanje i uvjete rada, zaštitu na radu, zaštitu pojedinih kategorija radnika kao i sva administrativna i ekonomska pitanja u svezi s ovim, a posebno organizacije službi za posredovanje u zapošljavanju, organizacije administrativnih službi rada i službi upravljanja radom, službi medicine rada u poduzećima, inspekcije rada, ali i druge stvari neophodne za siguran rad.<sup>18</sup>

Osim donošenja konvencija i preporuka u skladu s Ustavom, MOR u novije vrijeme naglašava mnoge ekonomske strane problema rada, poput pružavanja pitanja unaprjeđivanja produktivnosti, ali i društvenih posljedica tehnološkoga razvoja, posebno razvojem umjetne inteligencije, kao posebne discipline računarstva, koja razvija tehnološke alate koji mogu komunicirati i učiti poput normalnih ljudi. Ovakav nagli tehnološki razvoj, posebno uključivanjem alata strojnoga učenja (*machine learning*) i IOT-a (*internet of things*), naveo je brojne autore na razmišljanje o određenim posljedicama nagla razvoja ove znanstvene discipline, uključujući zabrinutost i za pitanja rada i radno-pravne politike. Osim tehnološkoga razvoja MOR preko svojih mjerodavnosti pokušava riješiti i mnoge druge probleme društveno-gospodarske prirode te oni danas predstavljaju preokupaciju velike obitelji UN-a. MOR ima obvezu pomagati svojim članicama tehničkom suradnjom i savjetodavnim uslugama, odnosno ima obvezu pružiti svaku odgovarajuću pomoć državama članicama u svezi s izradom zakona i propisa radi stvaranja dobre podloge za gospodarski i društveni napredak.

Možemo reći da je današnja stvarna MOR-ova mjerodavnost vrlo široka jer u njegovu Ustavu nije taksativno navedeno koje su sve njegove ingerencije. Zato on djeluje na sve djelatnosti gospodarstva kako bi svojim utjecajem

<sup>18</sup> Usp. S. Dedić – J. Gradašćević-Sijerčić, n. dj., str. 57.

ostvario bolje uvjete rada za sve zaposlenike. MOR svojim aktima uređuje prava na radu, pitanje restrukturiranja poduzeća, ljudskih resursa, utjecaja zaposlenosti na akvizicije, ali i pitanja potreba i prava starijih ljudi na rad. Dostojanstven rad, kao pojam i kao temeljni zadatak koji treba ostvariti, treba dopustiti svim ljudima. Stoga MOR svojim aktima uređuje pitanja svih prava na radu u raznim sektorima koji obuhvaćaju:<sup>19</sup> poljoprivredni, plantažni i ruralni, proizvodnju metala, kemijsku industriju, trgovinu, građevinu, obrazovanje, financijske usluge, sektor usluge hrane, pića i duhana, šumarstvo, preradu drveta, industriju papira i celuloze, zdravstvene usluge, hotelski i ugostiteljski sektor, turizam, rudarstvo, sektor strojarstva i elektrotehnike, kulturu i medije, preradu nafte, naftnih derivata i plina, poštanske i telekomunikacijske usluge, javni sektor (*public service*), sektor logistike i otpreme, ribogojilišta, sektor prijevoza plovnom putem.

Do danas MOR je donio brojne konvencije, ali je težište aktivnosti u drugoj polovici 20. stoljeća preusmjereno na razvijanje praktičnih aktivnosti, odnosno na pružanje tehničke pomoći,<sup>20</sup> što predstavlja pravo u objektivnome smislu, odnosno podrazumijeva ukupnost svih normi usmjerenih na ljudska ponašanja koja tvore određeni pravni poredak. S druge strane, pravo u subjektivnome smislu označava ukupnost svih prava i obveza koji proizlaze iz normi objektivnoga prava.<sup>21</sup>

Pravna norma najpoznatije je pravno pravilo i temeljna jedinica svakoga pravnog sustava. Skup tih pravnih normi u odgovarajućoj formi nazivamo pravnim aktima. Svaki pravni akt donosi se u okviru detaljno uređene procedure. Jedna je od najvažnijih karakteristika Međunarodne organizacije rada njezin tripartitni karakter. Ova ustavna kategorija omogućava da se na svim njezinim zasjedanjima, ali i forumima, pronalazi jednaka zastupljenost predstavnika vlada, poslodavaca i radnika, u omjeru 2 : 1. Upravo je zato osnivanjem MOR-a započelo novo poglavlje u međunarodnim odnosima i međunarodnome pravu, ne samo zbog predmeta regulative nego i zbog mogućnosti da pored predstavnika izvršne vlasti države članice u radu ove organizacije sudjeluju i radnici i poslodavci tako da punopravno i zajednički određuju politiku i usmjeravaju djelatnost MOR-a. Tripartitna struktura ove organizacije

<sup>19</sup> Usp. International Labour Organizations, „Industries and sectors“; <<https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/lang--en/index.htm>> (19. kolovoza 2021.).

<sup>20</sup> Usp. S. Dedić – J. Gradašćević-Sijerčić, n. dj., str. 58.

<sup>21</sup> Usp. „Pravo“, *Pravni leksikon*; <<http://poslovniforum.hr/pravni-leksikon/>> (17. kolovoza 2021.).

iznimno je važna za razvoj međunarodnoga radnog prava, a glavni je MOR-ov cilj njegovo služenje svim zaposlenicima u svijetu, okupljajući predstavnike izvršne vlasti, poslodavaca i radnika kako bi se uspostavili novi standardi rada, a zatim razvile nove politike, usmjerenja i programi. Ovakav ustroj MOR-a dopušta radnicima i poslodavcima jednak glas s vladinim, što pokazuje pravi primjer socijalnoga dijaloga.

Zahvaljujući svojem ustroj tripartitni sustav omogućava da se pogledi socijalnih partnera poklapaju s interesima, standardima, politikama i programima MOR-a. Tripartitni karakter svoju osnovu ima u članku 7. stavcima 1 i 4 Ustava MOR-a. Stavak 1. članak 7 uređuje položaj Administrativnog vijeća MOR-a kao izvršnoga organa, koji broji 56 članova. Smatra se da su slabo radno nacionalno zakonodavstvo, nedovoljno izgrađeni institucionalni okviri, problemi s reprezentativnosti poslodavačke i sindikalne strane, prepreke u smislu vanjskih i unutarnjih kapaciteta, kao i činjenica da su sektorski socijalni dijalog i kolektivno pregovaranje najslabije karike. To su glavna pitanja koje je potrebno hitno i na odgovarajući način riješiti jer bi u suprotnome mogla umanjiti postignuća čitavoga europskog socijalnog dijaloga. MOR naglašava da socijalni dijalog obuhvaća

svе vrste pregovora, savjetovanja ili jednostavno razmjene informacija između predstavnika vlada, poslodavaca i radnika ili između samih socijalnih partnera o pitanjima od zajedničkog interesa vezanima uz ekonomsku i socijalnu politiku. Može postojati kao tripartitni proces, pri čemu je vlada službena strana u dijalogu ili ga mogu činiti bipartitni odnosi između radnika i uprave (tj. sindikata i udruga poslodavaca), s ili bez izravne uključenosti vlade. Procesi socijalnog dijaloga mogu biti neformalni ili institucionalizirani, a često su kombinacija toga dvoga. Može se voditi na nacionalnoj, regionalnoj ili na razini poduzeća. Može biti međusektorski, sektorski ili njihova kombinacija.<sup>22</sup>

Kao što je slučaj s tim konvencijama, jedna od temeljnih aktivnosti MOR-a u smislu potpore socijalnomu dijalogu upravo je takvo utvrđivanje standarda. Osim toga, već spomenuta tehnička pomoć MOR-a preko njegovih metoda veoma je važna za potporu socijalnim partnerima, posebno savjetima partnerima preko Ureda MOR-a za radnike i poslodavce (ACTRAV I ACT/EMP).<sup>23</sup> Socijalni dijalog i tripartitnost alati su za izgradnju konsenzusa jer se sindikatima i udrugama poslodavaca nudi instrument utjecaja na odluke

<sup>22</sup> Kristin Carls – Jeff Bridgford, *Socijalni dijalog: Priručnik za sindikalnu edukaciju*, ITC, Torino, 2012., str. 12.

<sup>23</sup> Usp. isto, str. 13.

vlade i lobiranja za vlastite interese na određenoj političkoj sceni. MOR je prepoznao važnost dijaloga i dogovora između triju strana, gdje navodi dvije najvažnije prednosti dijaloškoga pristupa:<sup>24</sup> demokratizaciju procesa stvaranja ekonomske i socijalne politike.

### 3. Organizacija i ustroj Međunarodne organizacije rada

Konferencija je naziv za najviši organ MOR-a u kojemu su zastupljene njegove države članice. Ona je, zapravo, jedan generalni sabor svih država članica, a jedan od direktora MOR-a označio je ovo tijelo kao vrhovni tribunal mjerodavan za izjašnjavanje o međunarodnoj socijalnoj politici. U okviru MOR-a Konferencija ima mjesto i ulogu u Generalnoj skupštini UN-a. Sve države članice MOR-a sastaju se na Konferenciji koja se održava svake godine u lipnju u Ženevi. Svaku državu Opću članicu na Konferenciji predstavlja delegacija koja se sastoji od dvaju predstavnika (delegata) vlade, predstavnika (delegata) poslodavaca i predstavnika (delegata) radnika kao i njihovih savjetnika. Predstavници, odnosno delegati radnika i poslodavaca nominirani su preko sporazuma koji se potpisuje s najreprezentativnijim nacionalnim organizacijama radnika i poslodavaca iz one države koju predstavljaju.

Svaki predstavnik uživa jednako pravo glasa i izražavanja. U praksi se često dogodi da se u ovoj instituciji pojave različita stajališta, pa tako i različit glas socijalnih strana. Moguće je da predstavnici radnika i poslodavaca ponekad glasuju protiv predstavnika vlade, ali takva različitost stavova ipak, ponekad, kao posljedicu nema neusvajanje neke važne odluke na Konferenciji.

Predstavnici vlade u ovome organu MOR-a najčešće su ministri koji u državi čiji su predstavnici obnašaju ministarsku dužnost u onome ministarstvu koje je mjerodavno za pitanje rada i radnih odnosa. Na Konferenciji mogu sudjelovati šefovi država članica i premijeri, a međunarodne organizacije imaju promatrački status.<sup>25</sup> Tripartitni sustav Konferencije uvjetovao je stvaranje triju osnovnih grupa: vladine, radničke i poslodavačke. One su aktivni mehanizam Konferencije, a grupe se sastaju kako bi sudjelovale u imenovanju potpredsjednika Konferencije i članova komisija. One mogu razmotriti i bilo koju drugu stavku ili pitanje koje im dostavi Konferencija ili, pak, neka ko-

<sup>24</sup> Usp. isto.

<sup>25</sup> Usp. International Labor Organization, „About the ILC“; <<https://www.ilo.org/ilc/AbouttheILC/lang--en/index.htm>> (17. kolovoza 2021.).

misija MOR-a. Grupe koje postoje, odnosno grupe radnika i poslodavaca kao socijalnih partnera redovno održavaju zasjedanja na kojima razmatraju sva pitanja koja mogu biti predmet rasprave na Konferenciji.

Međunarodni ured rada stalni je organ tajništva MOR-a koji ima zadaću osigurati sve uvjete za rad prethodnih dvaju organa: Opće konferencije i Administrativnoga vijeća. To je stručna i administrativno-tehnička služba koja ima ulogu posrednika između država članica i MOR-a, zadržavajući veze sa svim radničkim i poslodavačkim organizacijama.

Međunarodni ured rada zapošljava oko 3381 službenika u 107 država diljem svijeta, od kojih 1698 radi u tehničkoj kooperaciji u programima i projektima MOR-a. Na čelu MOR-a nalazi se generalni direktor kojega je izabralo Administrativno vijeće na neograničen mandat.<sup>26</sup> On je jedan od glavnih zastupnika, a sama je funkcija međunarodnoga karaktera kao i svih službenika Ureda rada. Generalni direktor prima upute od Vijeća i izvršava sve zadatke za organizaciju koju su mu povjerali organi MOR-a. Trenutačni direktor jest Guy Ryder.

Međunarodnoj organizaciji rada u djelovanju pomažu tripartitni komiteti. Komitet se u praksi može definirati kao poseban odbor koji se sastoji od članova koje je imenovala neka veća organizacija da rade u njezino ime u ostvarenju određenih izvjesnih ciljeva. Komiteti, ali i komisije, mogu biti stalni i povremeni, a zadatak im je da vrše prethodna razmatranja određenih pitanja koje se nalaze na dnevnome redu Vijeća ili drugih organa MOR-a. MOR ima komitet za sindikalne slobode, komitet za diskriminaciju i komitet za žalbe, a jedan od najpoznatijih njegovih komiteta jest komitet stručnjaka za provedbu konvencija i preporuka, koji je osnovan 1926. godine kako bi pratio i ispiti-  
vao rastući broj izvještaja vlada o ratificiranim konvencijama. Danas se sastoji od 20 članova, eminentnih pravnika, koje je izabralo Administrativno vijeća na razdoblje od tri godine.

Suradnju s UN-om MOR ostvaruje na različitim razinama, ali se UN-ova agenda provodi preko Ureda MOR-a u New Yorku, koji se brine da su prioriteti MOR-a predstavljeni drugim agencijama UN-a, uključujući Generalnu skupštinu i Ekonomsko-socijalno vijeće.<sup>27</sup> Ovaj ured radi na prikupljanju svih potrebnih informacija, ali i na koordinaciji svih aktivnosti MOR-a koje se

<sup>26</sup> Usp. S. Dedić, J. Gradašćević-Sijerčić, n. dj., str. 61.

<sup>27</sup> Usp. International Labor Organization, „About us“; <<https://www.ilo.org/newyork/contact-us/lang--en/index.htm>> (22. kolovoza 2021.).

moгу predstaviti na svim sastancima UN-a u New Yorku. MOR ulazi u kooperaciju (suradnju) i sporazume s drugim organizacijama na temelju članka 12 Ustava MOR-a koji ga ovlašćuje da uspostavi suradnju s drugim međunarodnim organizacijama.

Konvencija međunarodne organizacije rada temelj je svih modernih standarda rada koji postoje u državama članicama MOR-a. One su krajnji rezultat borbe radnika za njihova prava na radu i u svezi s radom jer je dugo razdoblje u povijesti obilježeno teškim položajem radnika, bez kojega ne bi postojalo bilo koje industrijsko postrojenje, koje su bile ekonomska srž industrijaliziranih zapadnoeuropskih zemalja, osobito u 19. stoljeću. Iako su najveće kolektivne akcije radnika krenule iz industrijskih pogona i tvornica, borba zaposlenika za njihova radna prava postaje veoma široka, rezultira osnivanjem MOR-a, koji uređuje širok dio svih dijelova rada i ljudskih djelatnosti.

U međunarodnome javnom pravu konvencija je akt, odnosno sporazum koji donose subjekti međunarodnoga prava radi reguliranja određenih pitanja koji ima jasno utvrđen okvir. Velik broj konvencija kojima se štite osnovna ljudska prava donio je UN, a unutar UN-a, odnosno u MOR-u, kao specijalnoj agenciji, konvencije kao akti služe za donošenje novih propisa kojim se stvaraju novi standardi rada i u svezi s radom, kao osnovnom ljudskom djelatnošću. To je pravni instrument koji mogu ratificirati države članice kako bi počele proizvoditi pravno djelovanje, stvarajući tako norme međunarodnoga radnog prava.

Svaka je konvencija rezultat tripartitnoga sustava, odnosno suradnje između socijalnih partnera: vlada, radnika i poslodavaca. Donošenjem svojih akata, poglavito konvencija, MOR daje velik doprinos u znanosti radnoga prava, čiji je rezultat proučavanja svih pravnih normi koje reguliraju jednu važnu vrstu društvenih odnosa koji nastaju, mijenjaju se i gase povodom, ali i u vezi s odnosima koji se uspostavljaju u zavisnome radu. Zakoni o radu, kao *lex generalis*, ali i ostali srodni, *lex specialis*, uređuju pitanje rada, zasnivanja radnih odnosa, pitanje otkaza i ostalih prava na radu, ali se iznad svakoga zakona i ustava nalazi ratificirani međunarodni dokument. Osnivanjem MOR-a započelo je novo poglavlje u području međunarodnih odnosa, a normativna djelatnost MOR-a sastoji se od donošenja međunarodnih konvencija i preporuka



kao pravnih instrumenata kojim se stvaraju međunarodne norme u području socijalnih i radnih odnosa koji se trebaju provoditi u državama članicama.<sup>28</sup>

Jedan je od osnovnih MOR-ovih ciljeva, kako je već navedeno u ovome radu, poboljšanje uvjeta radnika u svijetu, što ne bi bilo moguće bez navedenih pravnih instrumenata. Zato se nastoji da ovi pravni instrumenti budu univerzalna karaktera kako bi ih ratificirao veći broj država članica MOR-a. Trenutačno je MOR donio 190 konvencija, 206 preporuka i 6 protokola.<sup>29</sup> Svi međunarodni radni standardi zadržani u ratificiranim konvencijama imaju snagu pravno-obvezujuće norme odnosno imaju pravnu snagu. S druge strane, preporuke, kao MOR-ovi akti, sadrže standarde rada koji imaju karakter socijalno-političkih normi.<sup>30</sup> Ove konvencije predstavljaju legislativne ugovore, odnosno ugovore-zakone (*traites lois*). Svaka bi konvencija predstavljala jedan „međunarodni zakon“ u punome smislu te riječi, a Opća konferencija MOR-a predstavlja međunarodno zakonodavno tijelo.

Postupak donošenja konvencija MOR-a u djelokrugu je Administrativnoga vijeća koje pokreće proceduru za njihovo donošenje te ih zatim stavlja na dnevni red Opće konferencije. Konferencija, nakon što njezini predstavnici rasprave o konvenciji, upućuje prijedlog konvencije na detaljnu raspravu u komisije koje su sastavljene na tripartitnom sustavu. Komisije nakon rasprava podnose izvještaj sa zaključcima za rješenje određenoga pitanja. Ista se procedura mora ponoviti još jedanput, nakon čega se glasa o prijedlozima konvencija. Konvencija se smatra izglasanom samo ako za nju glasa dvije trećine prisutnih predstavnika na Općoj konferenciji. U slučaju neprihvatanja konvencije postoji mogućnost da članovi MOR-a istu prihvate u predloženoj tekstu na osnovi bilateralnoga međunarodnog ugovora (sporazum).

Konvencija MOR-a dobiva pravnu snagu onoga trenutka kada je ratificira određen broj država članica. Najčešće je potrebna ratifikacija samo dviju država članica, ali svaka konvencija sadrži klauzulu o potrebnome broju ratifikacija koji će joj dati pravnu snagu. U nekim konvencijama čak se navodi i ime

<sup>28</sup> Usp. Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine, „Akti međunarodne organizacije rada (konvencije ili preporuke)“ (9. veljače 2021.); <<http://mcp.gov.ba/publication/read/akti-medjunarodne-organizacije-rada-konvencije-i-preporuke?pageId=0>> (24. kolovoza 2021.).

<sup>29</sup> Na dan 14. rujna 2021. MOR je imao 190 usvojenih konvencija, što je moguće provjeriti na njegovoj mrežnoj stranici.

<sup>30</sup> Usp. Ministarstvo civilnih poslova Bosne i Hercegovine, „Akti međunarodne organizacije...“; <<http://mcp.gov.ba/publication/read/akti-medjunarodne-organizacije-rada-konvencije-i-preporuke?pageId=0>> (24. kolovoza 2021.).



država koje moraju ratificirati konvenciju kako bi one dobile pravnu snagu. Ispunjenjem uvjeta kada je riječ o broju država članica koje su ratificirali konvenciju, ista stupa na snagu poslije dvanaest mjeseci od registracije ratifikacije kod generalnoga direktora MOR-a.<sup>31</sup>

Osim navedenih deklaracija postoji još jedna koju je donijelo Administrativno vijeće, a to je Tripartitna deklaracija na principima po pogledu Multinacionalnih korporacija i socijalne politike (MNE deklaracija) koja je donesena na 204. zasjedanju Administrativnoga vijeća u studenome 1977., ali su amandmani na istu doneseni 2000. i 2006. godine. Ovom deklaracijom MOR poziva sve države članice, odnosno njihove vlade, da paze na primjenu njezinih odredaba na svim poljima koje ona uređuje, odnosno u poduzećima koje djeluju na teritoriju države članice. Ova deklaracija daje veliku važnost tripartitnomu sustavu ne samo u samoj državi članici nego spominje ulogu tripartitnosti i u privatnome sektoru, dajući smjernice samim poduzećima u vezi sa socijalnom politikom.<sup>32</sup>

Protokol možemo definirati kao akt kojim se omogućuje veća fleksibilnost određene konvencije MOR-a, posebno zato što uređuje i proširuje obveze iz konvencije. Protokoli su akti koji se smatraju međunarodnim ugovorim, ali ne samostalnim, jer su isključivo vezani za konvenciju. Kao i konvencije, podložni su ratifikaciji. Protokoli su veoma važni u slučajevima ratifikacije određene konvencije gdje pomaže da se unutar njega odrede određene smjernice po nekim specifičnim točkama konvencije. MOR je donio ukupno pet protokola do danas.<sup>33</sup> Rezolucija, s druge strane, predstavlja akt formalne izjave mišljenja ili volje organa UN-a koji ima istu pravnu snagu kao odluka. Rezolucije unutar UN-a donosi Generalna skupština, dok rezolucije u MOR-u donosi Opća konferencija. Rezolucijama MOR daje svoj pogled na određenu problematiku, pomaže zaštitu prava određenim kategorijama osoba i uspostavlja međunarodne komisije. MOR je kao krovna organizacija za pitanje rada i radnih uvjeta, pored temeljnih konvencija, odredio još četiri iznimno važne konvencije koje je nazvao prioriternim. One imaju ulogu vodiča, a MOR inzistira na tome da što veći broj država članica usvoji ove konvencije,

<sup>31</sup> Usp. S. Dedić – J. Gradašćević- Sijerčić, n. dj., str. 74-75.

<sup>32</sup> Usp. International Labour Organization, „The ILO Governing Body and the MNE Declaration“; <[https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS\\_570334/lang--en/index.html](https://www.ilo.org/empent/areas/mne-declaration/WCMS_570334/lang--en/index.html)> (22. kolovoza 2021.).

<sup>33</sup> Usp. International Labour Organization, „Information System on International Labour Standards“; <<https://www.ilo.org/dyn/normlex/en>> (17. kolovoza 2021.).

poglavito radi njihovih značajki koje su iznimno bitne za uspostavu međunarodnih radnih standarda. Prioritetne konvencije su:<sup>34</sup>

*Konvencija o inspekciji rada*, br. 81 iz 1947. godine

*Konvencija o politici nezaposlenosti*, br. 122 iz 1964. godine

*Konvencija o inspekciji rada iz oblasti poljoprivrede*, br. 129 iz 1969. godine

*Konvencija o tripartitnim konsultacijama*, br. 144 iz 1976. godine.

## Zaključak

Međunarodna organizacija rada prošla je vrlo dug put od vremena svoga osnivanja. Ona je osnovna, temeljna i glavna organizacija koja svojom normativnom djelatnošću uređuje osnovna pitanja na radu i u svezi s radom, pri tome stvarajući nove međunarodne standarde rada, čijim se provođenjem stvara međunarodno radno pravo. Posvećena promicanju boljih i pravednijih uvjeta rada, socijalne pravde i međunarodno priznatih prava na radu, ona pokušava ostvariti svoje temeljne ciljeve i zadaće sadržane u Ustavu, uspostavljajući tako socijalni mir i pravdu, kao ideale čije je ostvarivanje nužno za društvo. Ona je izravna, ali, naravno, pozitivna posljedica borbe svih radnika za svoja prava, koja je bila je vrlo iscrpljujuća, teška, ali i dugotrajna.

Početak 20. stoljeća obilježen je pojavom ekonomske liberalizacije, što je uključivalo privatizaciju, pojavu prvih elemenata globalizacije, masovne trgovine, politiku rezova, ali i određeno smanjenje državne potrošnje (neoliberalizam). Industrija tadašnjih država trebala je velik broj radnika koji bi radio najteže poslove u pogonima za proizvodnju, a uvjeti rada u istim bili su veoma loši, bolje reći katastrofalni, jer se radilo iznimno mnogo za jako malu plaću. Ti su uvjeti bili glavni okidač za početak borbe radnika za njihova prava i bolje uvjete rada. Radnici su se počeli udruživati u prve sindikate koji svoje podrijetlo vuku još iz vremena industrijske revolucije, a već je u 18. stoljeću dolazilo do prvih velikih trgovačkih sporova u kojima su se radnici okupljali kako bi riješili razne probleme na poslu. Kao obustava rada, štrajk je čak neko vrijeme bio i zabranjen.

Na početku 20. stoljeća radnike je zahvatio vihor Prvoga svjetskog rata. Mahom su odlazili u rat, a razdoblje poslije rata obilježeno je ekonomskom

<sup>34</sup> Usp. International Labour Organization, „Conventions and Recommendations“; <<https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>> (22. kolovoza 2021.).

pustoši Europe. Stoga je bilo nužno zaštititi radnike koji bi najviše pridonijeli njezinu gospodarskom oporavku. Tako nastaje MOR koji je trebao stvoriti pravne temelje za zaštitu svih radnika. Postavši specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda, MOR je nadživio Ligu naroda i nastavio normativno djelovati kako bi u daljnjemu procesu stvorio pravne temelje za poboljšanje položaja radnika u svijetu.

MOR je postao jedina tripartitna organizacija unutar UN-a. On, naime, dovodi za isti stol radnike, poslodavce i vlade kako bi kao socijalni partneri usuglasili sve ono što je potrebno kako bi došlo do stvaranja mira i socijalne pravde.

MOR-ova je trajna zadaća nastojati očuvati dostojanstveno svih radnika. Preko programa *ILO Decent work agenda* pokušava donijeti prosperitet i napredak svima. To nije nimalo lako jer postoji velik broj država članica koje nisu usvojile njegove određene konvencije.

Još je jedna bitna činjenica kada je riječ o stvarnoj provedbi konvencija i preporuka u praksi, gdje uistinu prednjače zapadnoeuropske države, ali i države sjeverne Europe, koje se ujedno smatraju i najpoznatijim socijalnim državama na svijetu. Međunarodni standardi rada danas su prerasli u jedan sveobuhvatan sustav instrumenata rada i socijalne politike koji ima potporu sustava nadzora kroz rad institucija i komiteta MOR-a. Još od 1919. godine MOR nastoji razviti i održati čitav sustav međunarodnih radnih standarda, ciljajući na promicanje jednakih prilika na radu i u vezi s radom za sve ljude, bez obzira na političke, seksualne, kulturološke, vjerske i nacionalne razlike, a posebno je cilj održavanje agende dostojanstvena i produktivna rada, uz postojanje slobode, sigurnosti, časti i dostojanstva.

Važno je naglasiti ulogu ove organizacije u normativnome očuvanju dostojanstva i časti svih radnika, jer konvencije, ali i preporuke MOR-a, zaista obuhvaćaju širok spektar djelatnosti i svih pitanja na radu. MOR uspostavlja čitav normativni sustav za pravednu i poštenu globalizaciju, jer uspostavljanje prava na dostojanstven rad u globaliziranoj ekonomiji ipak zahtijeva međunarodnu intervenciju. Pravo na rad i zasnivanje radnoga odnosa jedno je od osnovnih prava, koje se ne štiti samo u MOR-u nego i u ustavima država članica, drugim konvencijama i deklaracijama, ali i u pravu Europske unije, gdje direktive, kao sekundarni izvori prava, uređuju osnovna prava na radu, poput transparentnih radnih uvjeta, radnoga vremena, zaštite na radu, ali i mnoga druga pitanja.

Iako je spomenuto da je MOR mnogo toga učinio i prošao od svoga osnivanja, smatramo da se sada nalazi i na jednoj prekretnici, posebno posljednjih 40-ak godina u kojima su se dogodile velike političke promjene koje su rezultirale padom socijalizma i pojavom tranzicije za velik broj istočnoeuropskih država koje se još uvijek suočavaju s modernim izazovima u sjeni staroga sustava. Zato zemljama u tranziciji treba pomoć međunarodne zajednice, ali i određenih međunarodnih organizacija kako bi dostigle razinu koju ima razvijeni zapadni svijet, posebno na području vladavine prava. Takva se vladavina prava upravo vidi i u broju ratificiranih konvencija koje uređuju osnovu ljudsko pravo – pravo na rad, kako bi osoba prehranila sebe i svoju obitelj, ostvarujući sebe u egzistencijalnome smislu. Takvo ostvarenje čovjeku daje mogućnosti da bude sretniji član jednoga društva, koji dalje pridonosi drugima, ali i državi kao zajednici. Osiguranje pune zaposlenosti mora biti prioritet jer omogućava socijalnu pravdu, opstanak, ali i ekonomsko funkcioniranje jedne države, jer se u radnome odnosu uplaćuju porezi i doprinosi, koji su veoma važni za mikroekonomsku i makroekonomsku sliku države.

MOR mora svoj doprinos dati i u bliskoj budućnosti, jer je vrijeme umjetne inteligencije i strojnoga učenja već na malim vratima. Pravna regulacija umjetne inteligencije započela je na nacionalnoj razini, posebno u SAD-u, Ujedinjenome Kraljevstvu i Kini. Kao što smo već vjerojatno primijetili, umjetna inteligencija danas je goruća tema i gotovo je nemoguće izbjeći medijske objave, znanstvene radove i javne rasprave o njoj. Također, danas ljudi pojam AI-a različito tumače. Za neke umjetna inteligencija podrazumijeva umjetne oblike života koji mogu nadmašiti ljudsku inteligenciju, a drugi, pak, smatraju da se umjetnom inteligencijom može nazvati gotovo svaka vrsta tehnologije za obradu podataka ili, pak, cijela tehnologizacija sustava. Jesu li to samo neki alati budućnosti koji samostalno odlučuju, odnosno kreiramo li danas platforme koje će ove alate potpuno osamostaliti ili ćemo ih zakonski regulirati i staviti pod kontrolu, čime bismo regulirali ovo novo znanstveno polje, odgovarajući tako na najvažnija pravna pitanja pravnoga uređenja AI-a, ali i onoga što ona obuhvaća ili će obuhvaćati, a to su pitanja nekih novih programskih jezika, pitanje robota i strojeva, njihova upravljanja, programiranja i stvaranja i pitanje vlasništva nad svim tim objektima, zajedno s propisima kada je riječ o šteti koje mogu načiniti prema trećim osobama? Zato MOR mora dati svoj doprinos u zaštiti radnih mjesta ljudi kao subjekata prava i kao živih bića, a usporedno, sa svojim normama, napraviti jedan balans između

pitanja umjetne inteligencije, koje će sigurno biti uređeno na razini UN-a, i pitanja svih ljudskih prava na radu, jer rad nikada ne smije biti ugrožen, pa čak i kada robot, kao proizvod umjetne inteligencije, bude radio nešto brže i bolje od nas.

Sve u svemu, nema sumnje da je doprinos MOR-a u prošlosti nezanemarljiv, a zalaganje za stvaranje još boljih uvjeta rada i dalje mu mora biti agenda. Poslodavac pojedinac predstavlja akumulaciju materijalnih i ljudskih izvora, odnosno u socijalnome smislu tvrtka je sama za sebe kolektivna moć.<sup>35</sup> Zato je društvo u cjelini moguće zaštititi samo štiteći radnike i njihova prava te je nužno zaštititi društvo u cjelini, a to je moguće samo ako se zaštite prava radnika i unaprijede uvjeti za njihov rad.<sup>36</sup>

## THE STRUCTURE AND THE ESTABLISHMENT OF THE INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION

### Abstract

*The International Labour Organization (ILO) is one of the oldest international organizations. With its activities, and primarily its normative activities, it has contributed to the development of labour and social law and its breakthrough from the narrow national frameworks, as well as to raising global labour law standards. Establishing this organization crowned the efforts of many workers, trade unionists, employers and scientists aimed at an organization which would seek to create, improve and refine labour and labour conditions between States, but also encourage dialogue and solve problems between social partners, i.e. workers, employers and governments. The ILO is the first specialized agency of the United Nations. The ILO formulates international labour standards in the form of conventions and recommendations which lay down the minimum labour law standards: freedom of association, the right to organize, collective bargaining, elimination of forced labour, equality of opportunity and treatment, and other standards regulating the conditions applicable to a whole range of labour-related issues. It provides technical assistance in the following areas: vocational training and vocational rehabilitation; employment policy; labour*

<sup>35</sup> Otto Kahn-Freund – Paul Lyndon Davies – Mark Robert Freedland, *Kahn-Freund's Labour and the Law*, Sevens and sons, London, 1983., str. 17.

<sup>36</sup> A. Bilić – B. Buklijaš, n. dj., str. 1.

*administration; labour law and industrial relations; development of management; cooperatives; social security; labour statistics, and security and occupational safety. The ILO promotes the development of independent employers' and workers' organizations and provides them with training and advisory services. Within the United Nations system the tripartite structure of the ILO makes it unique in that workers and employers participate in the activities of the administrative bodies of the organization as equal partners of the governments.*

*Keywords: International Labour Organization; development of labour and social law; ILO; labour movement; globalization; convention.*