

КОНТРОЛНИ МЕХАНИЗМИ МОР-а*

Апстракт:

Уставом Међународне организације рада установљен је посебан систем контроле примене међународних стандарда рада. Овај се систем, у основи, састоји од испитивања извештаја и од поступка по приговорима и жалбама. Иако се ради о сложеном систему, који је током 90 година постојања МОР-а давао резултате, ипак се путем њега не могу постићи значајни ефекти у примени међународних стандарда рада. У овом се раду настоји да украто прикажу најзначајније одлике овог система, његови недостаци и нека од могућих решења.

Кључне речи:

Међународна организација рада, људска права, рад, стандарди рада

1. Међународна организација рада

Међународна организација рада (МОП) била је прва међународна наднационална организација. Чланице МОП-а су државе али, за разлику од осталих међународних организација, нису представљене само преко своје извршне власти. Свака држава чланица даје четири делегата за МОП-ову Међународну скупштину рада – два владина, једног послодавачког и једног синдикалног представника. Сваки од њих има по један глас. Невладини представници изабрани су уз сагласност послодавачких и радничких организација, које су „најрепрезентативније“ у својим земљама. Трипартитна структура МОП-а задржана је и у њеном Управном одбору.

Конвенције МОП-а су, по својој природи, уговори. За њихово усвајање потребна је двотрећинска већина у Међународној скупштини рада. Након што је конвенција усвојена, сваки представник владе дужан је да је поднесе надлежној власти своје земље (нпр. парламенту) на усвајање. Међутим, та власт није у обавези да ратификује односну конвенцију.

Филозофија и сврха МОП-а приликом њеног оснивања била је да се утврде минимални стандарди рада, тј. основни стандарди испод којих ниједна нација не би требало да иде. Када се прва МОП-ова Скупштина састала у Вашингтону у октобру 1919. године, усвојила је шест међународних стандарда који се тичу радног времена у индустрији, незапослености, заштите материнства, ноћног рада за жене, минималних година за запослење и ноћног рада за омладину у индустрији. То су, вероватно, најважнији стандарди рада и данас. У току прве декаде, Скупштина МОП-а усвојила је 26 конвенција и 30 препорука. Током друге своје декаде, 1930-их, током депресије, МОП је имала свој најпродуктивнији период, усвојивши 37 конвенција и 26 препорука.¹ До данас је усвојено 188 конвенција и 199 препорука.

* Чланак представља резултат рада на пројекту „Приступ правосуђу – инструменти за имплементацију европских стандарда у правни систем Републике Србије“, под текућим бројем 14043Д, који финансира Министарство за науку и технолошки развој Републике Србије.

2. Међународни стандарди рада

Основна намера оснивача МОП-а била је да створе институцију која ће стварати стандарде, и то из више разлога. Најзначајнији је био положај радне снаге – мушкараца, жена и деце - у индустријализованим земљама у 19. веку. Осим тога, Први светски рат је у основи променио политички и друштвени контекст, а радничке организације су постале важан политички фактор.² Међународни стандарди рада, тј. основна правила, норме о условима рада и другим питањима са подручја рада, успостављају се конвенцијама и препорукама МОП-а. Општи је тренд сталног ширења тих стандарда на нова подручја и на нове категорије особа.³

Немају, међутим, сви стандарди рада исти ранг. Наиме, поставило се питање која је то група основних права на раду, која су универзално призната као права радника? Одређен број МОП-ових стандарда сматрају се „једноставним техничким стандардима“, па је постало неопходно повући разлику између њих и основних стандарда.⁴ С обзиром да је МОП већ означила неколико својих конвенција као конвенције о „основним“ људским правима, њен генерални секретар је 25. маја 1995. године покренуо кампању за ратификацију седам основних конвенција, а што је била непосредна последица УН-овог Светског самита о друштвеном развоју, одржаног у Копенхагену марта исте године.⁵ Шефови држава и влада су усвојили Акциони план који се односи на „основна права радника“ и лично се обавезали да ће „Следити циљ да се осигура квалитетан посао, заштите основна права и интереси радника и отворено унапређује поштовање релевантних конвенција Међународне организације рада, укључујући оне о забрани принудног и дечијег рада, слободе удру-

¹ E. Potter, *The growing importance of the International Labour Organization: the view from the United States*, у: J. C raig, S. M. Lynk (eds.), *Globalization and the Future of Labour Law*, Cambridge University Press, 2006, стр. 357-358.

² J. M. Servais, *International Labour Law*, Kluwer Law International, 2005, стр. 21-24.

³ A. Ravnić, *Osnove radnog prava – domaćeg, usporednog i međunarodnog*, Pravni fakultet u Zagrebu, Zagreb, 2004, стр. 612.

⁴ A. Vandaele, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Cameron May, London, 2005, стр. 147.

⁵ Ibid.

живања, права на организовање и колективно преговарање и принципа недискриминације“.⁶

После неколико година преговора, 18. јуна 1998. године Међународна конференција рада усвојила је Декларацију о основним принципима и правима на раду. Ти принципи односе се на основна права, и то: а) слободу удруживања (Конвенција бр. 87); б) право на колективно преговарање (Конвенција бр. 98); в) укидање свих облика принудног или обавезног рада (Конвенција бр. 29 и Конвенција бр. 105) и г) укидање дискриминације у погледу запошљавања и занимања (Конвенције бр. 100 и 111); д) ефикасно укидање дечијег рада, укључујући његове најгоре облике (Конвенције бр. 138 и 182).⁷ Следећи важан корак ка усвајању Декларације учињен је 1996. године, када је у Сингапуру одржана Министарска конференција Светске трговинске организације, на којој су државе потврдиле обавезу поштовања међународно признатог језгра стандарда рада, подсетиле да је МОР тело надлежно за постављање и бављење овим стандардима и поново потврдиле подршку њеном раду и унапређењу ових стандарда.⁸

⁶ Више о томе може се наћи на интернет сајту:

http://www.un.org/esa/socdev/wssd/copenhagen_declaration.html

⁷ Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за запослење донета је 1973. године. С обзиром да је Конвенција бр. 182 о најгорим облицима дечијег рада донета 1999. године, тј. после усвајања Декларације, МОР је ову конвенцију накнадно уврстила у ред основних (осма по реду), чија ратификација треба да буде највећи приоритет.

⁸ Иначе, Министарска конференција СТО-а у Сингапуру била је значајна и због противљења великог броја земаља у развоју да се питање примене међународних стандарда рада, на иницијативу развијених земаља, стави у домен ове организације. Наиме, на Министарској конференцији, као и пре и после тога, развијене земље су заговарале идеју да примена међународних радних стандарда треба да се обезбеди путем трговачких санкција у оквиру СТО-а против оних земаља извозница које их не поштују. Тачније, међународни трговачки споразуми треба да садрже тзв. „социјалне клаузуле“, тј. клаузуле о радним стандардима, чијим би кршењем био активиран казнени механизам СТО-а. Противљење земаља у развоју оваквом начину контроле примене међународних стандарда рада условљено је чисто прагматичним разлозима – што је радна снага заштићенија, она је и скупља. Са скупљом радном снагом скупљи је и производ који она производи, чиме је конкурентска моћ земље умањена. С друге стране, и земље у развоју залажу се за овакав начин контроле примене међународних стандарда рада из прагматичних разлога – преко скупљих производа који долазе из земаља у

Први елемент Декларације је реафирмација овавеза држава чланица да поштују принципе који се односе на основна права. Другим речима, будући да су се добровољно учланиле у МОП, државе чланице гарантују да ће поштовати принципе изражене у Уставу МОП-а и Декларацији из Филадельфије. Принципи и права који су изражени и развијени у основним конвенцијама МОП-а државе чланице морају да поштују, чак и ако нису ратификовале односне конвенције. Разлози због којих су одређени принципи и права препознати као основни, истакнути су у у Преамбули Декларације.

Ову Декларацију не би било погрешно назвати историјском, будући да она даје нову димензију постојећим инструментима за остваривање основних стандарда МОП-а, у свим сферама које су у директној вези са људским правима.⁹

3. Формални механизми контроле примене међународних стандарда рада

Путем ратификације од стране држава чланица, конвенције постижу свој ефекат. Оне су пројектоване тако да створе међународну обавезу за државу која ратификује конвенцију, док док препоруке треба да послуже као водич за политику, законодавство и праксу.¹⁰ С обзиром да утврђују само минималне стандарде, конвенције не утичу на било какав закон, обичај или споразум који је повољнији по раднике. Треба рећи и да, осим МОП-а, и друге међународне организације, нарочито УН, имају разноврсне механизме надзора над поштовањем права гарантованих документима о људским правима.

развоју могуће је умањити конкуренцију домаћој индустрији. Без обзира на мотиве и развијених и земаља у развоју, у основи би могло да се ради о ефикасном начину контроле примене међународних стандарда рада. Без обзира што је, услед притисака земаља у развоју, Министарска конференција СТО у Сингапуру закључила да питање међународних стандарда рада треба да остане у оквирима МОП-а, у будућности не треба одбацивати могућност заједничког деловања ових организација на пољу примене међународних (или бар основних) стандарда рада.

⁹ А. Петровић, *Међународни радноправни стандарди и људска права*, Годишњак на Правниот факултет „Јустинијан први“ во Скопје, Скопје, 2006, стр. 405.

¹⁰ N. Valticos, K. Samson, *International Labour Law*, у: R. Blanpain, C. Engels (eds.), *Comparative Labour Law and Industrial Relations in Industrialized Market Economies*, Kluwer, 1998, стр. 111.

За област радних односа посебну важност има Пакт о економским, социјалним и културним правима.¹¹

Примена међународних стандарда рада контролише се путем обавеза држава чланица, у складу са Уставом МОП-а и путем одлука управљачких тела Организације, у случају посебних поступака¹². Још је првобитним текстом Устава МОП-а из 1919. године утврђена основа система контроле. Овај систем је суштински промењен тек 1946. године.

У основи, постоје два начина надзора над применом конвенција. Први је редовни поступак, заснован на испитивању извештаја влада, док други начин чине посебни поступци, и то поступак испитивања приговора и жалби и поступци у вези заштите права на слободу удруживања.¹³

3.1. Испитивање извештаја

Сходно чл. 22 Устава МОП-а, свака чланица дужна је да редовно шаље извештаје о примени ратификованих конвенција и прихваћених препорука. Извештаји се шаљу Међународном бироу рада и треба да садрже и податке о стању законодавства и праксе у вези са нератификованим конвенцијама и неприхваћеним препорукама.¹⁴ Од 1976. године, детаљни извештаји се, за већину конвенција, достављају сваке четврте године, а за оне конвенције које се сматрају најважнијим, тј. односе се на основна људска права, извештаји се подносе сваке друге године.¹⁵ Владе су дужне да пруже информације о: 1) мерама предузетим у циљу изношења конвенција и препорука које је усвојила Међународна конференција рада пред надлежну националну власт; 2) ефектима које су произвеле ратификоване конвенције, што чини основу обавезу и суштину МОП-овог верификацио-

¹¹ Више о томе у: Н. Раичевић, *Заштита људских права у оквиру Организације уједињених нација*, у: Н. Поповић, *Људска права-упутство за употребу*, ОГИ, Ниш, 2004.

¹² J. M. Servais, *op. cit.*, стр. 289,

¹³ У овом се раду нећемо бавити поступцима у вези заштите права на слободу удруживања.

¹⁴ Б. Шундерић, *Право међународне организације рада*, Правни факултет у Београду, Београд, 2001, стр. 143.

¹⁵ *Ibid*, стр. 144.

ног система; 3) ефектима ратификованих конвенција у провинцијама и 4) стању законодавства и праксе у областима које уређују конвенције и препоруке које нису ратификоване, односно прихваћене.¹⁶

Извештаји поднети од стране влада пролазе више нивоа, и то тако што се предају Међународном бироу рада, који их даље прослеђује Међународној скупштини рада. Међутим, још од 1926. године постало је јасно да Скупштина, за време свог кратког заседања, не може да изврши ваљану оцену поднетих извештаја, тако да се дошло на идеју да се оснује један посебан орган, чији ће задатак бити да даје стручну оцену извештаја држава чланица. На основу резолуције Скупштине, Управни одбор МОП-а основао је (1927. године) Одбор стручњака за примену конвенција и препорука.¹⁷ Одбор се састоји од 18 чланова, изабаних између судија врховних судова или професора међународног или радног права или других друштвених наука или бивших државника. Чланови Одбора стручњака бирају се на три године, са могућношћу поновног избора.

Одбор стручњака је главно надзорно тело које са правног стајалишта претреса националне извештаје о примени конвенција и препорука. Његова процена заснива се на продубљеној анализи и мора бити утемељена на документованим доказима. Уколико Одбор наиђе на нејасну или непотпуну информацију или ако утврди да земља наставља са неиспуњавањем обавеза према Уставу МОП-а, може упутити примедбу или непосредан захтев. Примедба се упућује у случају веће неусклађености националног права са међународним стандардима, а непосредни захтев се упућује непосредно заинтересованој влади која може одговорити у следећем извештају.¹⁸

Следеће тело у саставу надзорног механизма је Скупштински одбор. Он ради на основу извештаја Одбора стручњака из кога бира случајеве који су, по његовом мишљењу, најзначајнији. Има овлашћења да позива заинтересоване владе да дају објашњења о назначеним неусклађеностима, или да о њима расправља у циљу отклањања.¹⁹ Састав Скупштинског одбора је трипартитан, тј. састављен од

¹⁶ J. M. Servais, *op. cit.*, стр. 289.

¹⁷ N. Valticos, *Droit international du travail, Traite de droit du travail*, Paris, 1970, стр. 564.

¹⁸ A. Ravnić, *op. cit.*, стр. 647.

¹⁹ Ibid, стр. 648.

представника влада, послодавачких организација и синдиката. По правилу, образује се сваке године. Уколико Одбор утврди да државе крше преузете обавезе, има право да позове њихове владе и затражи изјашњење и мерама које су предузете или ће бити предузете у циљу отклањања неправилности.

Скупштинском одбору стоји на располагању један занимљив механизам путем кога може да утиче на владе. Наиме, у случају тешких кршења обавеза преузетих конвенцијама или непоступања по захтеву Одбора, он може да сачини и објави посебну листу држава које крше обавезе, са тачном назнаком у чему се то кршење састоји. Ова листа је убрзо постала позната као „црна листа“.²⁰ После окончаног поступка, Скупштински одбор саставља сажет извод своје дискусије, као и закључке, и доставља их пленуму Међународне скупштине рада, која о томе расправља и гласа.

3.2. Поступак по приговорима и жалбама

Поступак по приговору уређен је чл. 24. и 25. Устава МОП-а. Приговор могу поднети професионалне организације радника и послодаваца, а подноси се против државе чланице која не испуњава обавезе из ратификоване конвенције.

Поступак по приговору је знатно једноставнији од поступка по жалби. Наиме, Управни одбор МОП-а, из својих редова, именује посебан одбор састављен од три члана, по принципу трипартизма. Одбор може приговор упутити влади против које је изјављен, са разумним роком за изјашњење. Уколико влада не одговори у остављеном року или је изјашњење од стране Управног одбора оцењено као незадовољавајуће, он може одлучити да приговор (и евентуални одговор) објави. С друге стране, уколико је изјашњење оцењено као задовољавајуће, спор се сматра решеним.

Поступак по жалби је, за разлику од претходног, сложенији. Општи поступак је у Уставу МОП-а уређен члановима 26-34. Свака држава чланица може поднети жалбу Међународном бироу рада

²⁰ С обзиром да је ова листа постала сметња за сарадњу у Одбору састављеном по принципу трипартизма, Међународна скупштина рада је 1980. године одлучила да „црну листу“ замени системом „посебних ставки“. Више у: А. Ravnić, *op. cit.*, стр. 648.

уколико није задовољна начином на који друга држава чланица осигурава примену конвенције коју су обе ратификовале. Право на подношење жалбе имају и држављани државе жалиоца који су због непоштовања конвенције претрпели непосредну штету. На крају, овај поступак може покренути и Управни одбор, по сопственој процени или по пријему жалбе једног делегата Међународне скупштине рада.²¹ Од процене Управног одбора зависи да ли ће жалба бити упућена држави против које је уложена на изјашњење. Уколико Управни одбор сматра да би упућивање држави у питању било корисно, оставља се разуман рок за одговор. У супротном (као и када не добије задовољавајући одговор или одговора уопште нема), Управни одбор ће образовати *истражну комисију*. Истражну комисију МОП је први пут основала 1961. године, на основу жалбе коју је уложила Гана против Португала због коришћења принудног рада у његовим афричким колонијама. Укупно је до сада основано 12 истражних комисија.²²

Задатак истражне комисије је да проучи конкретно питање и о томе поднесе извештај. У поступку пред истражном комисијом свака држава чланица је дужна да да Комисији стави на располагање свако обавештење које би се нашло код ње и у вези је са предметом жалбе, без обзира да ли је држава непосредно заинтересована или не.²³ У извештају комисија наводи своја запажања и констатације о свим тачкама жалбе којима ће моћи да се прецизира обим спора, чињенице релевантне за одлучивање у конкретном случају, као и препоруке које она буде сматрала да треба да формулише у погледу мера које треба предузети. Препорука садржи и рокове у којима треба да буду предузете предложене мере.²⁴ Истражна комисија доставља извештај директору Међународног бироа рада, а он га прослеђује Управном одбору и владама заинтересованих држава. Владе имају

²¹ Ibid.

²² За Зимбабве (1961), Либерiju (1962), Грчку (1968), Чиле (1974), Хаити (1981), Пољску (1982), Савезну републику Немачку (1985), Никарагву (1987), Румунију (1989), Мјанмар (1996), Белорусију (2003) и Зимбабве (2008). Више података о томе, укључујући и целокупне извештаје истражних комисија, могуће је наћи на интернет сајту: <http://www.ilo.org/ilolex/english/INQUERY.htm>

²³ Б. Шундерић, *op. cit.*, стр. 149.

²⁴ Ibid.

рок од три месеца да директора Међународног бироа рада обавесте да ли прихватају или не препоруке истражне комисије и да ли, у случају да не прихватају препоруке, желе да покрену спор пред Међународним судом правде. Међународни суд правде може да потврди, измени или поништи закључке и препоруке комисије и његова је одлука коначна.

Уколико држава чланица не примени препоруку која је садржана у извештају истражне комисије или у одлуци Међународног суда правде, Управни одбор, сходно чл. 33 Устава, може да препоручи Међународној скупштини рада да примени одговарајуће мере у циљу примене препоруке. Случај Мјанмара (Бурме) био је, практично, први случај примене члана 33 Устава.²⁵

4. Ефикасност примене међународних стандарда рада

Све до 1946. године, Устав МОР-а предвиђао је санкције за државе чланице које нису испуњавале обавезе преузете ратификацијом конвенција. Норме првобитног текста Устава (који је био саставни део Версајског уговора о миру), предвиђале су примену одређених санкција против чланица које не примењују ратификоване конвенције.²⁶ Међутим, слабости овог система уочене су још у првој де-

²⁵ Мјанмар је ратификовала Конвенцију бр. 29 о принудном или обавезном раду. Међутим, под војним руководством принудни рад је у овој земљи константно и широко коришћен. То је више пута био разлог спора између ове земље и МОР-а да би, на заседању Међународне скупштине рада 1996. године, група од 25 радничких представника уложила жалбу против Мјанмара. У складу са овлашћењима Устава, оформљена је истражна комисија, али Мјанмар је одбио да је прими. Истражна комисија је, на основу расположивих података, сачинила обиман и неуобичајено оштар извештај, али се Мјанмар није обратио Међународном суду правде. Резолуцијом Међународне скупштине рада из 1999. године, наметнута је забрана техничке сарадње са Мјанмаром, а Управни одбор је 2000-те године на дневни ред Међународне скупштине рада ставио питање примене члана 33 Устава. Јуна исте године, на свом редовном заседању, Међународна скупштина рада је усвојила резолуцију, позивајући чланице МОР-а да размотре мере које ће предузети, укључујући и економске санкције, уколико влада Мјанмара не промени курс. Међутим, ниједна држава чланица се није одазвала овом позиву.

²⁶ На Комисији за међународно радно законодавство, именоване од стране припремне Конференције мира 1919. године, британска делегација је поднела Нацрт о оснивању сталног међународног тела за уређивање радних односа. Нацртом је

ценији постојања МОП-а. Пре свега, ратификација конвенција није обавеза држава чланица, већ њихово дискреционо право. Самим тим, постојање санкција демотивисаће државе да ратификују конвенције, а које би иначе ратификовале, уз опасност повећања броја отказивања конвенција. Због тога је, изменама Устава из 1946. године, систем санкција укинут и замењен системом моралне одговорности.²⁷

Најчешћа критика које се упућује на рачун међународних стандарда рада односи се на добровољну природу ратификација МОП-ових конвенција, што ствара проблеме и код њихове примене. Многи аутори наглашавају да су недостаци у спровођењу својствени управо том добровољном систему.²⁸ То, наравно, не значи да треба омаловажавати постојећи механизам контроле, нарочито с обзиром на околности. Систем контроле заснован на моралним (или морално-политичким) начелима је више пута дао резултате, управо из разлога што државе избегавају, колико год је то могуће, да буду изложене критици, стављане на „црне листе“ и сл. Међутим, то често није довољно, нарочито када се ради о кршењу основних права на раду. То за последицу има да број земаља које ратификују конвенције с једне стране, стално расте, док је број земаља које их заиста и имплементирају у своје законодавство, с друге стране, релативно мали.

Чак се и за Декларацију о основним принципима и правима на раду говори да је снабдевена „безубим“ надзорним поступком, што доказује да је спровођење чак и основних радних права тежак задатак.²⁹

Иако конвенције које се односе на основна права радника-слободе удруживања, права на организовање, колективно преговарање, принудног и дечијег рада и једнаких могућности спадају у ред конвенција са највише ратификација-остаје чињеница да више од половине радника у свету не ради у земљама које су ратификовале

било предвиђено да се против државе која не примењује ратификоване конвенције примене економске санкције у области трговине. Детаљније о томе у: Б. Благоев, *Међународне конвенције рада и њихова примена*, наведено према: Б. Шундрерић, *op. cit.*, стр. 141.

²⁷ Ibid, стр. 142.

²⁸ A. Vandaele, *op. cit.*, стр. 343.

²⁹ A. Vandaele, *op. cit.*, стр. 343

те конвенције. Основни разлог томе је што су три велике земље-Кина, Индија и САД-ратификовале само неколико од основних конвенција.³⁰ Због тога не изненађује тврдња да се „...МОП помирила са сопственим мањком моћи и да ради како најбоље зна и уме у датим околностима, нагомилавајући информације и подржавајући мале пробне пројекте из свог скромног буџета“.³¹ Уосталом, случај Мјанмара је показао немоћ МОП-а, али и неспремност држава чланица да, зарад примене међународних стандарда рада, посежу за санкцијама.

Уколико се жели међународним радним стандардима дати прилика да буду делотворни, они захтевају билатералне или мултилатералне уговоре, или пак прихватање утврђене политике од стране одређених облика међународних агенција. Стварни пут и спровођење таквих међународних стандарда, крећу се унутар основног проблема везаног за ограничење националне суверености, ограничавајући било какав покушај међународних агенција да државама наметну стандарде.³²

Закључак

Очигледно је да постојећи МОП-ов контролни механизам, ма колико он био софистициран, није делотворан и да се путем њега не може осигурати примена ни основних стандарда рада. Стога је потребно наћи нове методе, било путем тзв. „социјалних клаузула“, тј. повезивања радних стандарда и међународне трговине, било путем оснивања специјализованог међународног трибунала, или на неки други начин. Не треба, наравно, губити из вида да је заштита људских права на међународном нивоу веома тежак задатак и да МОП није изузетак по том питању. Напротив, гарантовање права из радног односа веома често има конкретне економске ефекте, нарочито када се ради о земљама у развоју, што додатно отежава њихову примену.

³⁰ E. Potter, op. cit., стр. 359.

³¹ Ц. Сорос, *О глобализацији*, Самиздат, Београд, 2002, стр. 34.

³² S. Engerman, *The History and Political Economy of International Labour Standards*, у: K. Basu et al. (eds.), *International Labor Standards*, Blackwell Publishing,

РЕЗИМЕ

Међународна организација рада је једна од најзначајнијих међународних организација која се бави људским правима. Током свог 90-огодишњег постојања, изградила је цео систем радних стандарда који су, примењујући се преко националних законодавстава, допринели побољшању положаја радника широм света. На овај начин, Међународна организација рада остварује основни циљ свог постојања – социјалну правду, али и равнотежу између економског и друштвеног напретка. Међутим, упркос несумњивим резултатима, примена међународних стандарда рада је далеко од жељеног. Само чланство у овој организацији не подразумева истовремено и поштовање чак ни основних стандарда рада. С друге стране, механизми за контролу примене усвојених међународних стандарда рада су неделотворни. Практично, унутар постојећег надзорног механизма МОРа не постоји начин да се државе чланице приморају на поштовање добровољно усвојених међународних стандарда рада. То од МОРа ствара једну потпуно безбедну организацију и умањује значај самих међународних стандарда рада. Стога је у будућности неопходно изградити нови контролни механизам, у оквиру саме Међународне организације рада или изван ње.

*Doc. Dr Goran Obradovic LL.D.
Assistant Professor
Law Faculty, University of Niš*

ILO's MECHANISMS OF CONTROL

Summary

International Labour Organization (ILO) is one of the most significant international organizations dealing with human rights. In the course of its ninety-year-long existence, it has built a comprehensive system of labour standards which has contributed – with its application via national legislations – to the labourers' status worldwide. In that way, the International Labour Organization accomplishes the fundamental goal of its existence – social justice, as well as a balance between economic and social progress. However, despite indisputable results, the international labour standards application is being far from desired. The membership in this organization by itself does not imply simultaneously a respect of basic labour standards even. On the other hand, the mechanisms for control of application of the international labour standards adopted are not efficient. Practically, within the IOL's current monitoring mechanism, there is no way to coerce the member states to respect the adopted basic labour standards voluntarily. Thus, ILO has been turned into an absolutely harmless organization and the international labour standards significance is diminished. In future, therefore, it is necessary to build a new mechanism of control in the framework of the International Labour Organization or elsewhere.

Keywords: *International Labour Organization, human rights, labour, labour standards*