

Сенад Р. Јашаревић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0001-9402-7770

Дарко М. Божичић
Универзитет у Новом Саду
Правни факултет у Новом Саду
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0002-9405-7424

ПРЕПОРУКА МОП БР. 205 О ЗАПОШЉАВАЊУ И ДОСТОЈАНСТВЕНОМ РАДУ ЗА МИР И ОТПОРНОСТ – ПОТЕНЦИЈАЛИ И ИЗАЗОВИ*

Сажетак: *Препорука Међународне организације рада бр. 205 о запошљавању и достојанственом раду за мир и отпорности, усвојена 2017. године, остала је скоро незапажена у нашој стручној јавности. Ради се о документу који би требало да послужи за решавање узрока и последица нестабилности у друштву и за изградњу отпорних заједница у случају криза, ратова и сличних штејних догађаја, у контексту рада и услова рада. С обзором на сложене околности у последњој деценији у свету, стручни и практични значај овог документа је изузетан, те се о њему детаљније говори у овом тексту.*

Кључне речи: *рад, радни односи, криза, крхкост, отпорности.*

1. УВОДНЕ НАПОМЕНЕ

Међународна организација рада – МОП (*International Labour Organization – ILO*), представља једну од најзначајнијих међународних организација уопште, нарочито због тога што покрива област рада и социјалне сигурности

* Овај рад резултат је истраживања на пројекту „Правна традиција и нови правни изазови” који спроводи Правни факултет Универзитета у Новом Саду.

запослених лица и по томе је јединствена. „Међународна организација рада посвећена је промоцији социјалне правде и међународно признатих људских и радних права, спроводећи своју основну мисију да је социјална правда неопходна за универзални и трајни мир. Као једина трипартитна агенција УН, окупља владе, послодавце и раднике из 187 држава чланица како би поставила радне стандарде, развила политике и осмислила програме којима се промовише достојанствен рад за све, широм света.”¹

Основана 1919. године, МОР делује више од сто година на свим континентима, у државама чланицама које окупља без обзира на друштвено-економско уређење. Захваљујући примени своје легислативе (конвенције, препоруке, декларације, резолуције), али и научно-истраживачкој делатности и стручно-техничкој помоћи коју пружа земљама чланицама, Међународна организација дала је огроман допринос успостављању бољих услова рада, достојанству и социјалној сигурности запослене популације.² Због свог значаја додељена јој је и Нобелова награда за мир – 1969. године.³

На бази усвојених докумената МОР установљени су тзв. *међународни стандарди рада*.⁴ Под међународним стандардима рада подразумевају се начела, норме или смернице изложене у документима МОР о економским и социјалним правима запослених, условима рада, социјалној сигурности и благостању на глобалном, универзалном плану.⁵ Ове стандарде уважавају све међународне организације, регионалне интеграције (нпр. Савет Европе, Европска унија), државе и удружења која се баве питањима рада. На основу њих је већина држава света донела одговарајућу регулативу којом се штите запослени и обезбеђују „пристојни услови рада”.⁶ И наша земља се при изradi радноправне регулативе примарно руководила стандардима МОР.⁷

¹ Видети више: International Labour Organization, *About the ILO*, Geneva, <https://www.ilo.org/about-ilo> (23. 10. 2025)

² О МОР и њеним активностима и документима видети више: Сенад Јашаревић, „Нови међународни правни стандарди у области рада и радно право Србије”, *Хармонизација српској и мађарској права са правом Европске уније/Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law*, Нови Сад, 2020, 121-141.

³ *The Nobel Prize International Labour Organization*, Facts, <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/facts/> (23. 10. 2025)

⁴ Видети више нпр: С. Јашаревић, „Социјално-економска права у вези са радом у међународним и европским стандардима”, *Радно и социјално право*, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије и Интермех 1/2008, 176-198.

⁵ Видети више: International Labour Organization, *International labour standards – A global approach 2001*, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf; Александар Петровић, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш 2009, 2; Боривоје Шундерић, *Право Међународне организације рада*, Београд 2001.

⁶ „Пристојан рад” – *Decent work*, представља стандард МОР – ради се о квалитетним и достојанственим условима рада.

⁷ Србија је усвојила 74 конвенције МОР. Видети више: Ивона Лађевац, Драган Ђуковић, *Република Србија и Међународна организација рада*, у: Улога и место Србије у међу-

Сходно глобалним околностима, улога МОР и начин регулисања питања из надлежности ове организације се мењао.⁸ МОР прати глобалне трендове, проблеме у свету рада, и у складу са тиме доноси одговарајуће документе. Један од докумената који је остао скоро незапажен у нашој стручној јавности је *Препорука МОР-а бр. 205 о запошљавању и достојанственом раду за мир и отпорност* (даље: Препорука),⁹ усвојена 2017. године. Овај документ би требало да послужи за решавање основних узрока и последица нестабилности и за изградњу „отпорних заједница” и држава у смислу рада и услова рада, у случају криза, ратова и сличних догађаја. С обзором на заиста сложене и забрињавајуће околности у последњој деценији у свету, као што су економска криза (глобална финансијска криза 2008. године, крах берзе 2020), неочекивани ратни сукоби (у Сирији, Авганистану, Украјини, Гази), пандемије (Вирус Ковид-19), масовне миграције, намеће се питање како би свет рада требало да се адекватно уреди и постави у тим околностима, да би допринео опоравку угрожених заједница, успостављању мира и благостања становништва? Тиме се бави Препорука 2005. на веома оригиналан и исцрпан начин. У овом раду рећи ћемо нешто више о овом документу, као и о појмовима, односно проблемима на којима се базира – „*fragility*” (крхокост) и „*resilience*” (отпорност).

2. ПРЕПОРУКА 205 И ОКОЛНОСТИ КОЈЕ СУ ДОВЕЛЕ ДО ЊЕНОГ ДОНОШЕЊА

Као што смо рекли, године 2017. Међународна организација рада је усвојила овај веома специфичан документ. Као и све препоруке МОР, Препорука 205 је необавезујући акт, али без обзира на то, нуди изузетно корисна решења у вези са проблемима који данас оптерећују друштва и државе широм света. Специфичност овог документа чини његов – холистички и мултидимензионалан приступ. Наиме, у овом акту није се тежило само доношењу (радне или социјалне) легислативе као решењу постављених проблема, већ Препорука нуди решења која би требало да делују у више праваца и области (радна, социјална, хуманитарна, едукативна, област људских права), на више нивоа – навише и наниже (код послодавца, на локалном, професионалном, националном, интернационалном нивоу), у ширину и дубину, са индивидуалним и колективним ефектом. У том смислу, у тач. 8. Препоруке наводи се:

народним организацијама: зборник радова са међународне научне конференције: Београд, 12-13. октобар 2010. године, Институт за међународну политику и привреду, Београд, 284-295.

⁸ О томе видети више: Дарко Божичић, „Међународни стандарди рада у актима мултинационалних компанија – приватизација међународних стандарда рада и њене последице”, *Harmonius*, 2019, Vol. 8, 82.

⁹ *Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience*.

„Чланице би требало да усвоје фазни вишеслојни приступ којим се спроводе кохерентне и свеобухватне стратегије за промоцију мира, спречавање криза, омогућавање опоравка и изградњу отпорности...”

Препорука се надовезује (и ревидира) документ из 1944. године – *Прејоруку о транзицији из рата у мир (Transition from War to Peace Recommendation* – бр. 71). Овај документ био је донет при крају највећег оружаног сукоба у историји – Другог светског рата, са циљем да помогне обнови разрушених економија и поновном запошљавању становништва.¹⁰ Уз сличне циљеве, основна разлика је у околностима у којима су усвајана ова два документа. Док је прва Препорука требало да омогући реконструкцију после ратног сукоба – Другог светског рата, нова Препорука доноси се у свету који се суочава са још сложенијим околностима – економске и социјалне кризе, ратови, масовне миграције становништва, изражено сиромаштво, незапосленост,¹¹ пандемије, катастрофе, негативни утицаји глобализације, дигитализације. Имајући све ово у виду, нова Препорука проширује свој обим деловања, како би се бавила и превенцијом катастрофа, припремљеношћу и отпорношћу друштава и заједница, нудећи обухватан и холистички приступ за решавање потенцијалних проблема. У тачки 1. Препоруке (Циљеви и обухватност) наводи се: „1. Ова препорука пружа смернице чланицама о мерама које треба предузети ради стварања запослења и достојанственог рада у сврху превенције, опоравка, мира и отпорности у погледу кризних ситуација које настају услед сукоба и катастрофа.”

„У поређењу са претходном – Препоруком о транзицији из рата у мир, Препорука бр. 205:

- има проширени опсег – укључујући унутрашње сукобе и катастрофе;
- проширује и ажурира смернице о запошљавању и неколико других елемената Агенде за достојанствен рад, узимајући у обзир тренутни глобални контекст и сложену и еволуирајућу природу савремених криза, као и искуство које су МОП и међународна заједница стекли у решавању на кризу током последњих деценија;
- фокусира се на опоравак и реконструкцију у постконфликтним ситуацијама и ситуацијама након катастрофа, али и на решавање основних узрока крхкости и предузимање превентивних мера за изградњу отпорности.”¹²

Препорука бр. 205 је изузетно комплексан документ, чије је све аспекте тешко приказати укратко. Између осталог, она пружа суштински норма-

¹⁰ Видети више: *ILO Employment (Transition from War to Peace) Recommendation*, Arete News, <https://www.aretenews.com/tag/ilo-war-to-peace-recommendation/> (23. 10. 2025)

¹¹ Милан Костић, „Сигурност посла и сигурност запослења – два различита аспекта сигурности?”, *Радно и социјално право* 2/2024, 130-135.

¹² Видети више: *Resource page on Recommendation no. 205, Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, 1 November 2018, ILO.

тивни оквир за решавање криза кроз стратегије засноване на запошљавању. Такође, даје смернице о стабилизацији средстава за живот, подстицању друштвено-економске реинтеграције, локалном економском опоравку, одрживом запошљавању и достојанственом раду, социјалној заштити и социјалној инклузији, одрживом развоју у току и након кризних ситуација. Уз то, обезбеђује основу за промовисање и примену основних принципа на раду, других људских права и осталих релевантних међународних стандарда рада, праведну транзицију ка еколошки одрживој економији, међународну солидарност, активно учешће организација послодаваца и радника у планирању мера отпорности, као и спровођење и праћење активности за опоравак и отпорност. Препорука позива и на промоција социјалног дијалога и колективног преговарања, друштвено-економску реинтеграцију особа које су погођене кризом (посебно оних које су повезане са оружаним снагама и групама). Циљ је и да се успоставе основи за једнаке могућности у кризним ситуацијама за рањиве групе као што су мигранти, мањине, аутохтони и племенски народи, избеглице, жене, лица са инвалидитетом.

Два кључна појма према којима су усклађивана решења у Препоруци су – „*fragility*” (крхкост) и „*resilience*” (отпорност). Наиме, запажено је да се, делујући на „крхкост”, подстиче „отпорност” појединаца, група, друштава и држава и самим тим лакши излазак из кризних ситуација. О овим појмовима говори се у последње време у свету веома много, док су код нас релативно незапажени. Осврнућемо се на њих укратко, у контексту основне идеје Препоруке – која је иначе и интегрисана у њен наслов: „*Запошљавање и достојанствен рад за мир и отпорност*”.

Препорука бр. 205 се бави основним узроцима *крхкости*, као што су неједнакост, сиромаштво и слаби системи социјалне заштите. Према једној од дефиниција, коју је дала Организација за економску сарадњу и развој (ОЕЦД): „Крхкост је комбинација изложености ризику и недовољног капацитета државе, система и/или заједница да управљају, апсорбују или ублажавају те ризике. Сиромаштво, насиље и деградација животне средине су концентрисани у крхким контекстима, а сама крхкост може довести и до других негативних исхода, укључујући сукобе.”¹³ Околности које доводе до крхкости подривају способност појединаца да живе пристojно, сигурно и отежавају могућност заједница да смање сиромаштво. Запажа се и следеће: „Како свет постаје крхкији, он такође постаје све неједнакији.”¹⁴ Сем тога, крхкост заједница и појединаца се често злоупотребљава и инструментализује за остваривање политичке предности и економске добитке.¹⁵

¹³ Видети више: *Engaging in Contexts Facing Highest Fragility*, OECD, 2025.

¹⁴ *Ibidem*.

¹⁵ *State of fragility 2025*, OECD, 2025, https://www.oecd.org/en/publications/states-of-fragility-2025_81982370-en/full-report.html, стр. 22.

Стање „крхкости” испољава се на различите начине у економској, еколошкој, људској, политичкој, безбедносној и друштвеној димензији. Данашње стање „крхкости” у свету илустроваћемо неким подацима. Стопа неформалног рада у свету код мушкараца у 2024. години износила је чак 61% (код жена 55%). Број радника који живе у екстремном сиромаштву (зарађују мање од 2,15 долара дневно) у 2023. години био је 241,1 милион. Број лица која живе у условима изузетно ниског животног стандарда порастао је за око 1 милион на глобалном нивоу.¹⁶ Број радника који живе у умереном сиромаштву (зарађују мање од 3,65 долара дневно) порастао је за око 8,4 милиона у 2023. години.¹⁷

Према Извештају ОЕЦД о крхкости, земље које се суочавају са највећом крхкошћу обухватају око две милијарде људи у 2024. години, што чини приближно 25% светске популације и 72% екстремно сиромашних у свету. Очекује се да ће до 2030. године овај број порастати на 3,2 милијарде. Од 59 држава које се налазе у контексту са акутно несигурним становништвом у 2024. години, 43 су доживљавали високу и екстремну крхкост. У 2025. години идентификовано је 61 таквих земаља у свету. Лоше је и то што борба са покретачима крхкости може потрајати генерацијама.¹⁸

Такође, према поменутом Извештају ОЕЦД о крхкости из 2025. године: „Најизраженији су негативни трендови везани за безбедносне, политичке и економске димензије... До 2040. године, 92% екстремно сиромашних у свету могло би да живи у контекстима са високом или екстремном крхкошћу, према прорачунима за овај извештај... Насилни сукоби су високо заступљени у контекстима са високом и екстремном крхкошћу... Контексти са високом и екстремном крхкошћу обухватају и већину светских принудно расељених особа ...Преко 100 милиона избеглица и интерно расељених лица потиче из контекста изложених високој и екстремној крхкости, што представља скоро четири петине свих принудно расељених лица широм света.¹⁹

Према ОЕЦД, главни трендови у погледу крхкости од 2015. године су следећи:

- повећање крхкости је постао глобални феномен,
- у циљу смањења крхкости постоји потенцијал за позитивне ефекте занован на развојној сарадњи,

¹⁶ Према тзв. Паритету куповне моћи (ППП). У питању је појам који се користи за упоређивање економске продуктивности и животног стандарда између земаља изједначавањем куповне моћи различитих валута.

¹⁷ Према: *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, International Labour Office, Geneva, 2024. ILO, стр. 12, 30.

¹⁸ Подаци презуети из: *State of fragility 2025*, OECD, *op. cit.*, стр. 46.

¹⁹ *Ibidem.*

- сваки профил крхкости и даље има јединствену структуру ризика и отпорности.²⁰

Сви поменути чиниоци у вези са крхкошћу тесно су повезани и са (скромним) правима запослених, (лошим) условима рада, неповољним околностима одвијања рада, високом незапосленосћу, дискриминацијом у вези са радом, због чега је Међународна организација рада посветила посебну пажњу овом питању и успостављању „отпорности” на локалном, националном и интернационалном нивоу, у Препоруци бр. 205.

Једно од кључних решења да се смањи крхкост у друштвима је – „отпорност”.²¹ Према документу МОП – *Свејска зајошленосћ и социјални изгледи: итренгови (World Employment and Social Outlook: Trends 2024)*, „отпорност на раду” опада услед растуће крхкости, а следеће околности и чиниоци у данашњим околностима доводе до таквог негативног утицаја: економски опоравак је успорен;... реалне плате су опадале и сиромаштво радне популације је достигло дно; финансијски услови су се погоршали; раст продуктивности наставио је да се успорава усред растућих притисака на цене; неравнотеже у области рада су усложњене слабиом растом продуктивности и нижим просечним радним сатима; убрзавање технолошког напретка отежава отпорност тржишта рада; изгледи остају мрачни јер вишеструка криза погоршава услове за постизање социјалне правде.²²

Пошто покрива велики број поља и области, питање отпорности проучава се и прати у низу дисциплина, а онедавно једна од њих је и радно право. Томе најбољи печат даје управо Препорука МОП бр. 205. У Препоруци се отпорност дефинише на следећи начин: Термин „отпорност” означава способност система, заједнице или друштва изложеног опасностима да се одупру, апсорбују их, прилагоде се, мењају, трансформишу и опораве од ефеката опасности на благовремен и ефикасан начин, укључујући очување и обнову његових основних структура и функција кроз управљање ризицима (став 2 – б).

Термин отпорност је иначе први пут коришћен у физичким наукама да означи понашање опруге. Током 1970-их и 1980-их, израз „отпорност” су користиле еколошке и психолошке науке да опишу нешто другачије појаве. У последње време почео је да се користи у модерном значењу. Генерално, већина дефиниција отпорности која се може срести у разним областима полази од идеје – „адаптација против отпора.” „Већина дефиниција одражава идеју прилагођавања како би се субјекти носили са недаћама. Заједница се при-

²⁰ *State of fragility 2025, op. cit*, стр. 49. У том смислу видети нпр: *Principles for Good International Engagement in Fragile States and Situations*, OECD 2007. DCD/DAC(2007)29, стр. 6

²¹ Видети више: Lauren Van Metre, *Fragility and Resilience*, Fragility Study Group, No. 2. September 2016.

²² Видети више: *World Employment and Social Outlook, op. cit*, стр. 11.

лагођава недаћама променом начина на који функционише или коришћењем својих ресурса на иновативне начине.”²³

Отпорност и виталност заједница у модерним условима су међу најважнијим својствима друштва, те су предмет проучавања многих организација, удружења и стручних тела. Навешћемо још неке дефиниције и објашњења која успешно, на свој начин, појашњавају овај појам.

Према једној од стручних дефиниција у оквиру *Групе за стиудирање ошћорности (Fragility Study Group)*: „Отпорност је способност државе и друштва да апсорбује, прилагоди и трансформише као одговор на шок или дугорочни стресор... Отпорност ... се састоји у искоришћавању свих постојећих капацитета за решавање сила крхкости и то кроз иновације, прилагођавање и учење.”²⁴

Према документу УН – *Смернице за ѿмоћ у изирадњи ошћорних грушћива (Guidance on Helping Build Resilient Societies)*: „Отпорност је способност појединаца, домаћинства, заједница, градова, институција, система и друштва да спрече, одупру се, апсорбују, прилагоде, реагују и позитивно, ефикасно и брзо када се суоче са широким спектром ризика, уз одржавање прихватљивог нивоа функционисања без угрожавања дугорочних изгледа за одрживи развој, мир и безбедност, људска права и добробит за све.”²⁵

Према – *Иншћишћушћу за ошћорности заједнице и реиона (Community and Regional Resilience Institute)*: „Дефиниције које су највредније у смислу побољшања способности заједница да се опораве након катастрофа експлицитно или имплицитно садрже следећих пет основних концепата – особина:

- отпорност је особина заједнице;
- отпорност заједнице је инхерентан и динамичан део заједнице;
- свака заједница се може прилагодити недаћама (адаптибилност);
- адаптација доводи до позитивног исхода за заједницу у односу на њено стање након кризе, посебно у погледу њене функционалности;
- ова особина омогућава заједницама да се међусобно упореде у смислу њихове способности да се позитивно прилагоде недаћама.”²⁶

Међународна федерација црвеној крсиа и црвеној ѿлумесеца (International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies – IFRC) дефинише отпорност као: „Способност појединаца, заједница, организација или земаља изложених катастрофама, кризама и основним узроцима рањивости да

²³ Наведени цитат и многобронне дефиниције и различите приступе отпорности (у разним областима) видети нпр. у: *Definitions of Community Resilience: an Analysis*, Community and Regional resilience institute, 2013.

²⁴ L. Van Metre, *op. cit.*, стр. 1, 2.

²⁵ *United Nations Common Guidance on Helping Build Resilient Societies*, United Nations, 2020, 37.

²⁶ *Definitions of Community Resilience, op. cit.*, 2.

предвиде, припреме се, смање утицај, носе се и опораве од ефеката шокова и стресова без угрожавања њихових дугорочних изгледа.” Наводи се и да: „У уобичајеној употреби отпорност се обично односи на способност система (и људи) да ефикасно реагују и прилагоде се променљивим околностима и да развију вештине, капацитете, понашања и акције за суочавање са недаћама – „отпорност” се може описати као процес адаптације пре, током и после нежељеног догађаја.”²⁷

Отпорност је веома важна за сваку земљу јер свако друштво има заједнице које су рањиве. При утврђивању политике промовисања отпорности треба имати у виду и појам – *заједница*, пошто се предвиђене активности за јачање отпорности везују за различите ентитете. „Заједница је група људи који могу или не морају да живе у истом подручју, селу или комшилуку, деле сличну културу, навике и ресурсе. Заједнице су групе људи које су такође изложене истим претњама и ризицима као што су болести, политички и економски ризици и природне катастрофе.”²⁸ Тако нпр. према Препоруци бр. 205, деловање у смислу јачања отпорности подразумева да активности, поред нивоа појединца, буду спроведене у следећим заједницама: породица, предузеће, локални ниво, регионални, индустријски ниво, ниво професије/бранше или друге преговарачке јединице, ниво економије, укупни национални ниво, интернационални ниво.

Отпорност се може посматрати и ојачати на *следећим нивоима*: 1. *Индивидуални ниво*: отпоран појединац је здрав; има знање, вештине, компетенције и начин размишљања да се прилагоди новим ситуацијама и побољша свој живот, и њене/његове породице, пријатеља и заједнице. 2. *Ниво домаћинства*: отпорно домаћинство има чланове који су и сами отпорни. 3. *Ниво заједнице*: отпорна заједница јача отпорност својих чланова и домаћинстава. 4. *Локална самоуправа*: одговорна је за развој инфраструктуре, одржавање, социјалне услуге и примену владавине права, чиме доприноси отпорности. 5. *Национални ниво*: држава се на овом нивоу у циљу отпорности бави политиком, системима социјалне заштите, инфраструктуром, законима и питањима управљања. 6. *Организације* – као што су национална удружења, укључујући њихове огранке и волонтере: дају доприносе који су саставни део отпорности на свим нивоима. 7. *Регионални и глобални нивои*: утицаји сукоба, насиља и несигурности; глади; масовних миграција; економске рецесије и просперитета; пандемије; загађења и климатских промена; као и позитивни и негативни ефекти глобализације и нове технологије – нуде примере међусобне повезаности нивоа и како акције на једном нивоу могу негативно или позитивно утицати на друге нивое у смислу отпорности.²⁹

²⁷ *IFRC Framework for Community Resilience*, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC), Geneva, 2014, 6.

²⁸ *IFRC Framework for Community Resilience*, *op. cit.*, 10.

²⁹ *IFRC Framework for Community Resilience*, *op. cit.*, 6-7.

3. ИЗАЗОВИ У ОКВИРУ ГЛОБАЛНОГ ОКРУЖЕЊА У КОНТЕКСТУ ПРЕПОРУКЕ 205

Човечанство је суочено са сложеним и вишеструким кризама, укључујући оружане сукобе, пандемије и катастрофе повезане са климом. Контексти у којима се заједнице суочавају са „крхкошћу” подривају способност појединаца да живе пристојне, сигурне животе и могућност заједница да смање сиромаштво. Како свет постаје крхкији, пунији је неједнакости и неправде.³⁰ Због тога, јачање отпорности заједница може да донесе вишеструке користи.

Према Смерницама УН о помагању у изградњи отпорних друштава, при конципирању политике успостављања и јачања отпорности треба имати у виду: *ризике (ојасносћи), њокрејаче ризика, њрејње и ојасносћи*.³¹

Покрејачи ризика – или фактори ризика, стресори, су процеси или услови који утичу на ниво ризика доприносећи изложености и рањивости или смањујући капацитете. „Покретачи ризика могу укључивати сиромаштво и неједнакост, слабо управљање ризиком, родну неравноправност, маргинализацију и социо-економску искљученост, климатске промене и нестабилност, непланирану и брзу урбанизацију, лоше управљање земљиштем и океанима, прекомерну експлоатацију обновљивих природних ресурса (тј. биодиверзитета, шума, вода, тла) и ерозију крхких екосистема, као и сложене факторе као што су демографске промене и интеракције између животиња и људи који повећавају ризик од болести које доводе до епидемија и пандемија.”³²

Прејње или ојасносћи укључују природне, људске и технолошке опасности и ризике, епидемије, економске шокове, сукобе, несигурност и кршења људских права.³³

Имајући у виду политику изградње отпорности, Препорука бр. 205. обухватила је може се рећи све релевантне ризике у модерном друштву у контексту рада и радних односа, у циљу успостављања отпорности на бази запослености и пристоног рада (пристојних услова рада). При томе, овај документ нуди флексибилан приступ који се може прилагодити контексту и потребама сваке земље.

Оквири за деловање су нарочито садржани у следећим деловима Препоруке: Циљеви и опсег, Четрнаест водећих принципа, Стратешки приступ (стратегије вишеслојног приступа за промовисање мира, спречавање криза, омогућавање опоравка и изградњу отпорности – у 12 области); Мере и актив-

³⁰ Видети: *State of fragility, op. cit.*, 6.

³¹ *Заједничке смернице Уједињених нација о њомањау у изградњи ојјорних грушјава, op. cit.*, 31-32.

³² *Ibidem.*

³³ *Ibidem.*

ности као одговор на кризу (5 типова). Посебан акценат дат је на неколико поља, што би у пракси требало да представља посебан практични допринос Препоруке. То су: Могућности запошљавања и стварања прихода; Права, једнакост и недискриминација; Образовање, стручно усавршавање и усмеравање; Социјална заштита; Социјални дијалог и улога организација послодаваца и радника; Мигранти погођени кризним ситуацијама; Избеглице и повратници; Превенција, ублажавање и припремљеност; Међународна сарадња.

Од држава чланица се, према Препоруци, очекује да успоставе низ механизма, система, стратегија, мера, програма, иницијатива, акција, међу којима су најрелевантније: фазни приступ са више колосека за дизајнирање, имплементацију и евалуацију кохерентних и свеобухватних стратегија за промовисање мира, спречавање криза, омогућавање опоравка и изградњу отпорности; специфичне стратегије и мере за реаговање на кризу и за суочавање са непосредним последицама сукоба или катастрофа; свеобухватне и одрживе стратегије запошљавања; мере у циљу промовисања повољног окружења за одржива предузећа; мере у контексту кризе које укључују младе, жене и мушкарце, интерно расељена лица, мигранте избеглице, предузете у циљу решавања проблема дискриминације; национални програм или иницијативе за образовање, обуку, преквалификацију и професионално усмеравање за опоравак и реконструкцију итд.³⁴ Све ове мере и активности су осмишљене тако да имају за сврху укључивање у рад лица свих поменутих категорија која су могла бити или су погођена кризом, која су учествовала у рату или сукобима (враћање на рад), њихово образовање за рад, трајно запошљавање, успостављање праведних услова рада, опстанак или опоравак привреде и предузећа у кризним околностима.

Као посебан квалитет треба издвојити инсистирање у Препоруци бр. 205. на *превенцији*. Најотпорније заједнице и друштва у свету (и најразвијеније), карактеристичне су по томе да у њиховим друштвима, заједницама, економијама, постоји низ механизма који у основи имају превентивну функцију. То је управо оно што их је током историје и очувало и омогућило њихов друштвени напредак и успешну обнову након криза. У ствари, ове заједнице су тако базично конципирани – да буду отпорне, стварајући низ видљивих и невидљивих заштитних механизма које служе одрживости. Тако је и у области рада.

Успостављање свих изложених услова за одрживост друштва није лак задатак. Велики је изазов како све механизме и активности из Препоруке осмислити, регулисати, координирати, финансирати, нарочито у случају

³⁴ *International Labour Office Reports on Unratified Conventions and Recommendations, Report form for the Following Instrument Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation*, ILO, Geneva, 2017 (No. 205).

слабије економски, социјално и правно организованих заједница, који немају адекватну администрацију, развијену структуру служби за област рада и социјалне сигурности, кадрове, развијене организације социјалних партнера, нити довољне финансијске ресурсе. Ту се претпоставља едукациона, организациона и финансијска помоћ МОП и других међународних организација, па и земаља које у овом погледу располажу озбиљнијим ресурсима.

4. УЛОГА СОЦИЈАЛНИХ ПАРТНЕРА У ПРОМОВИСАЊУ ОТПОРНОСТИ НА БАЗИ МЕЂУНАРОДНИХ СТАНДАРДА РАДА

Примена, али и формулисање интернационално признатих норми и стандарда о области рада била би немогућа без активне улоге социјалних партнера (организација запослених и послодаваца) и то је наглашено и у Препоруци бр. 205. Међународна организација рада је од самог почетка запазила ову повратну спрегу, а битна улога организација социјалних партнера уграђена је и у саме темеље – организацију и функционисање МОП. „Учешће социјалних партнера је од суштинског значаја како би се осигурало да се њихово искуство и доприноси на тржишту рада у потпуности узму у обзир и осигурају њихову пуну сарадњу у формулисању и добијању подршке за политике и одлуке.”³⁵

Оваква улога социјалних партнера одговара идеји „социјалног партнерства”, које се базира на конвергенцији у друштву. „Конвергенција у друштву и између друштва и власти настаје када групе виде колективну корисност у заједничком раду, а не у такмичењу, и када постоје договорене норме за њихову интеракцију.”³⁶ Иначе, идеја „социјалног партнерства” потиче из 19. века, а нашла је пуну примену у оквиру МОП.³⁷

Улога социјалних партнера веома лепо је исказана у *Резолуцији МОП о трипартизму и социјалном дијалогу (Resolution concerning tripartism and social dialogue)*, из 2002. године.³⁸ „Подсећајући на суштинску улогу соци-

³⁵ Цитат из: Tim de Meyer, *International labour standards as human rights*, International Labour Organization, Geneva, 17 November 2022, <https://www.ilo.org/resource/article/international-labour-standards-human-rights>

³⁶ L. Van Mettre, *op. cit.*, 4.

³⁷ „За разлику од laissez-faire либерализма, филозофија „социјалног партнерства” залагала се за признавање радничких права, укључујући право на синдикалну организацију, и кооперативне индустријске односе у сарадњи са представницима радника.” Видети Hugh Mosley, Tiziana Keller, Stefan Speckesser, *The role of the social partners in the design and implementation of active measures*, Employment and Training Department, International Labour Office, Geneva, 1998, 1.

³⁸ Усвојена 18 јуна 2002. Видети више: *Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session*, Geneva, June 2002.

јалних партнера у стабилном економском и социјалном развоју, демократи­зацији и партиципативном развоју, ...Наглашавајући да су социјални дијалог и трипартизам модерни и динамични процеси који имају јединствен капа­цитет и велики потенцијал да допринесу напретку у многим тешким и изазов­ним ситуацијама и питањима, укључујући и оне које се односе на глобали­зацију, регионалну интеграцију и транзицију.”³⁹

Исто тако, у документу Опште конференције МОР – из 2007. године – *Закључак о промоцији одрживих предузећа (Conclusion concerning the promotion of sustainable enterprises)*, наводи се: „Социјални дијалог, слобода удру­живања и право на колективно преговарање су релевантни алати у промоцији одрживих предузећа и треба их проширити на све секторе привреде.”⁴⁰

У том смислу, наводи се и следеће: „МОР има јединствену трипарти­тну структуру која омогућава владама и организацијама послодаваца и радника да се чује њихов глас и осигурава да се сви ставови одражавају у обликова­њу радних стандарда, политика и програма. Организације послодаваца и радника, које се обично називају „социјални партнери”, активно учествују у формулисању и усвајању међународних стандарда рада, као и у надзору њихове примене. Социјални партнери такође играју фундаменталну улогу у имплементацији међународних стандарда рада на националном нивоу. Већина међународних конвенција о раду захтева од влада да се консултују са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника у дизајну и евалуацији програма и мера за њихово спровођење... Таква питања укљу­чују предлоге за нове међународне стандарде рада, мере предузете за про­мовисање ратификације конвенција МОР и сва питања која произилазе из извештаја о примени ратификованих конвенција достављених МОР.”⁴¹

И Препорука бр. 205. заснива се на идеји о социјалном дијалогу без којег се не може обезбедити њено успешно спровођење. Прво, наводи се да је кључно да социјални партнери учествују у осмишљавању свих политика, програма и активности које предвиђа Препорука, нарочито у домену рада и радних односа. Друго – јасно је да сва правила „остају мртво слово на па­пиру” уколико их социјални партнери не примене у пракси или не обезбеде њихово спровођење путем колективног преговарања и других механизма за примену радног законодавства.

³⁹ Видети такође: R. Delarue, *Role of social partners in promoting sustainable development, inclusive growth and development* Director ILO Office for the EU and the Benelux countries, Hel­singor, 8 May 2012.

⁴⁰ Видети више: *Conclusion concerning the promotion of sustainable enterprises*, Interna­tional Labour Conference, June 2007, ILO, Geneva, 2007.

⁴¹ *Guide to international labour standards and rights at work concerning young people*, International Labour Organization 2017, стр. 13, 42. Видети исто: T. de Meyer, *International labour standards as human rights*, op. cit.

У делу деветом Препоруке, под насловом – „Социјални дијалог и улога организација послодаваца и радника” предвиђа се следеће:

„24. У одговору на кризне ситуације, државе чланице би требало, у консултацији са најрепрезентативнијим организацијама послодаваца и радника:

(а) да осигурају да се све мере предвиђене овом Препоруком развијају или промовишу кроз родно инклузивни социјални дијалог, узимајући у обзир Конвенцију о трипартитним консултацијама (Међународни стандарди рада) из 1976. године (бр. 144);

(б) створе повољно окружење за оснивање, обнову или јачање организација послодаваца и радника; и

(ц) подстичу, где је то прикладно, блиску сарадњу са организацијама цивилног друштва.

25. Чланови треба да препознају виталну улогу организација послодаваца и радника у кризи, узимајући у обзир Конвенцију о слободи удруживања и заштити права на организовање, из 1948 (бр. 87), и Конвенцију о праву на организовање и колективно преговарање, 1949 (бр. 98), а посебно:

(а) да помогну одрживим предузећима, нарочито малим и средњим предузећима, да предузму планирање континуитета пословања како би се опоравили од криза путем обуке, саветовања и материјалне подршке, и олакшали приступ финансирању;

(б) да помогну радницима, посебно онима који су постали рањиви због кризе, да се опораве од кризе кроз обуку, савете и материјалну подршку; и

(ц) да предузму мере у ове сврхе кроз процес колективног преговарања, као и уз помоћ другх метода социјалног дијалога.”

5. ЗАКЉУЧАК

Свет се данас суочава са изузетно сложеним и забрињавајућим околностима (ратови, пандемије, сиромаштво, економске кризе), што није могло да остане незапажено када су у питању водеће међународне организације које се старају о питањима људских права и права запослених. Имајући овакво стање у виду, Међународна организација је 2017. године усвојила изузетно значајан и оригиналан документ – Препоруку о запошљавању и достојанственом раду за мир и отпорност. Ради се о акту који би требало да послужи као идејни основ за решавање основних узрока и последица нестабилности и криза и за изградњу тзв. отпорних заједница и држава у контексту рада и услова рада. Овај документ нуди веома детаљан и широк оквир деловања на пољу рада и радних односа како би се друштва успешно суочила са кризом и кризним ситуацијама (тзв. крхкошћу заједница). Може се рећи да у Препоруци ниједно битно питање, област, друштвена група или проблем у

том контексту нису изостављени. Наш законодавац и стручна јавност требало би да темељно проуче овај документ, како би се сачинила кохерентна и свеобухватна политика укупног развоја заснована на достојанственом положају радне популације, а све у циљу изградње хуманог, солидарног и „отпорног” друштва, способног да се успешно суочи са недаћама и прилагођава променама.

ЛИСТА РЕФЕРЕНЦИ

Литература:⁴²

- About the ILO*, International Labour Organization, Geneva, <https://www.ilo.org/about-ilo> (23. 10. 2025)
- Јашаревић, Сенад, *Novi међународни правни стандарди у области рада и радно право Србије*, Хармонизација српског и мађарског права са правом Европске уније /Harmonisation of Serbian and Hungarian Law with the European Union Law, Novi Sad, 2020, стр. 121-141.
- The Nobel Prize International Labour Organization*, Facts, <https://www.nobelprize.org/prizes/peace/1969/labour/facts/> (23. 10. 2025)
- Јашаревић, Сенад, *Социјално-економска њрава у вези са радом у међународним и европским стандардима*, Радно и социјално право, Удружење за радно право и социјално осигурање Србије и Интермех, Београд, 2008, бр. 1, стр. 176-198.
- International labour standards – A global approach*, International Labour Organization 2001, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087692.pdf
- Петровић, Александар, *Међународни стандарди рада*, Правни факултет у Нишу, Ниш, 2009.
- Шундерић, Боривоје, *Право Међународне организације рада*, Београд, 2001.
- Лађевац, Ивона, Ђукановић, Драган, *Република Србија и Међународна организација рада*, у: Улога и место Србије у међународним организацијама: зборник радова са међународне научне конференције: Београд, 12-13. октобар 2010. године. Институт за међународну политику и привреду, Београд, стр. 284-295.
- Божичић, Дарко, *Међународни стандарди рада у акцијима мултинационалних компанија – приватизација међународних стандарда рада и њене последице*, Хармониус, 2019, Вол. 8, стр. 82.
- ILO Employment (Transition from War to Peace) Recommendation*, Arete News, <https://www.aretenews.com/tag/ilo-war-to-peace-recommendation/> (23. 10. 2025)
- Костић, Милан, *Сијурносџ њосла и сијурносџ зайослења – два различџија асџекџија сијурносџиџ?*, Радно и социјално право бр. 2/2024, стр. 130–135.
- Resource page on Recommendation no. 205, Employment and Decent Work for Peace and Resilience*, 1 November 2018, ILO.

⁴² Према редоследу навођења у тексту.

- Engaging in Contexts Facing Highest Fragility*, OECD, 2025, https://www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2021/03/development-co-operation-tips-tools-insights-practices_d307b396/engaging-in-fragile-contexts_a01cf78e/b67a279f-en.pdf
- State of fragility 2025*, OECD, 2025, https://www.oecd.org/en/publications/states-of-fragility-2025_81982370-en/full-report.html
- World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, International Labour Office, Geneva, 2024. ILO
- Principles for Good International Engagement in Fragile States and Situations*, OECD 2007. DCD/DAC(2007)29
- Metre, Van Lauren, *Fragility and Resilience*, Fragility Study Group, No. 2. September 2016.
- Definitions of Community Resilience: an Analysis* Community and Regional resilience institute, 2013.
- United Nations Common Guidance on Helping Build Resilient Societies*, United Nations, 2020.
- IFRC Framework for Community Resilience*, The International Federation of Red Cross and Red Crescent Societies (IFRC), Geneva, 2014.
- International Labour Office Reports on Unratified Conventions and Recommendations, Report form for the Following Instrument Employment and Decent Work for Peace and Resilience Recommendation*, 2017 (No. 205).
- Meyer, de Tim, *International labour standards as human rights*, International Labour Organization, Geneva, 17 November 2022, <https://www.ilo.org/resource/article/international-labour-standards-human-rights>
- Mosley, Hugh, Keller, Tiziana, Speckesser, Stefan, *The role of the social partners in the design and implementation of active measures*, Employment and Training Department, International Labour Office, Geneva, 1998.
- Resolutions adopted by the International Labour Conference at its 90th Session, Geneva*, June 2002.
- Delarue, R. *Role of social partners in promoting sustainable development, inclusive growth an development* R. Delarue, Director ILO Office for the EU and the Benelux countries, Helsingor, 8 May 2012.
- Conclusion concerning the promotion of sustainable enterprises*, International Labour Conference, June 2007, ILO, Geneva, 2007.
- Guide to international labour standards and rights at work concerning young people*, International Labour Organization 2017.
- Römer, Friederike, Henninger, Jakob and Dung Le, Thuy, *International Organizations and Global Labor Standards*, in: *International Organizations in Global Social Governance*, ed. by Martens, Kerstin, Niemann, Dennis, Kaasch, Alexandra, International, Global Dynamics of Social Policy, Switzerland, 2021, 57 (57-82).

Регулатива:

- Transition from War to Peace Recommendation (ILO), 1944, No. 71
Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience (ILO), 2017.

Senad R. Jašarević
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
S.Jasarevic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0001-9402-7770

Darko M. Božićić
University of Novi Sad
Faculty of Law Novi Sad
D.Bozicic@pf.uns.ac.rs
ORCID ID: 0000-0002-9405-7424

Potentials and Challenges Related to Ilo Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience

Abstract: *International Labour Organization Recommendation No. 205 on Employment and Decent Work for Peace and Resilience, adopted in 2017, has gone almost unnoticed by our professional public. It is a document that should serve to address the root causes and consequences of instability and to build resilient communities and states in the context of work and working conditions, in the event of crises, wars and similar adverse events. This paper presents this document in more detail. It also elaborates in more detail the concepts on which the Recommendation is based – „fragility” and „resilience”.*

Keywords: *labour, labour relations, crisis, fragility, resilience.*

Датум пријема рада: 10. 11. 2025.

Датум прихватања рада: 8. 1. 2026.