

## Normativna dejavnost Mednarodne organizacije dela v obdobju globalizacije\*

Mitja Novak\*\*

UDK: 349.2:341.21:328.34  
34:331.07(100)ILO

**Povzetek:** Vse od ustanovitve Mednarodne organizacije dela (MOD) leta 1919 predstavlja normativna dejavnost glavno aktivnost te organizacije. Določanje minimumov delovno pravne zaščite zaposlenih naj bi zagotovilo čim manjšo možnost mednarodne konkurence, temelječe na nižjih standardih zaščite delavcev v posameznih državah. V spremenjenih pogojih zaradi globalizacije pa se zadeva zaplete. Ali nespremenjena (že stoletje veljavna) ureditev glede konvencij in priporočil MOD današnji situaciji še ustreza? Ali bi bilo treba sprejemanje mednarodnih univerzalnih norm spremeniti oziroma prilagoditi XXI. stoletju in globalizaciji?

**Gljučne besede:** Mednarodna organizacija dela, konvencije, priporočila, globalizacija, zaščita delavcev

### **Normative Activity of the International Labour Organization in the Era of Globalization**

**Abstract:** Since the establishment of the International Labour Organization (ILO) in 1919, the normative activity has been the main activity of this international organization. Determining the minimum legal protection of employees should ensure the least possibility for international competition, based on lower standards of protection of workers in individual countries.

\* Z dovoljenjem izdajatelja objavljamo prispevek, ki ga je avtor prvič objavil v monografiji (in posodobil za to izdajo): SENČUR PEČEK, Darja (urednik). *Teorija in praksa, pravo in življenje: liber amicorum Etelka Korpič - Horvat*. 1. izd. Maribor: Univerzitetna založba Univerze; Tišina: Ustanova dr. Šiftarjeva fundacija; Murska Sobota: Pomurska akademska znanstvena unija (PAZU), 2018. IV, 360 str. ISBN 978-961-286-200-8. <http://press.um.si/index.php/ump/catalog/book/319>. [COBISS.SI-ID 95253505].

\*\* Mitja Novak, doktor pravnih znanosti, direktor Inštituta za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani [mitja.novak@guest.arnes.si](mailto:mitja.novak@guest.arnes.si)  
Mitja Novak, PhD, Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana

*Under changed conditions due to globalization, the issue becomes more complicated. Is the unchanged regulation on the Conventions and Recommendations of the ILO still suitable today? Should the adoption of international universal norms of the ILO – from what was defined in the past century – be changed or adapted to the XXI century and globalization?*

**Key words:** *International Labour Organization, convention, recommendation, globalization, protection of workers*

## 1. UVOD

Globalizacija je v zadnjih desetletjih bistveno spremenila dosedanje stanje na raznih področjih. Glavne spremembe so na ekonomskem področju (zlasti delo v državah, kjer so pogoji za proizvodnjo ugodnejši) pa tudi na vseh ostalih področjih.

Vpliv globalizacije na urejanje dela v posameznih državah sveta je velik. Priča smo lobiranju za nespremenjene pogoje dela (ali celo za zniževanje standardov ...), da bi bila proizvodnja čim cenejša. To je zelo očitno v državah v razvoju pa tudi širše, saj zagotavlja cenejšo proizvodnjo ter s tem več profitov kapitala. Čim večje razlike v sistemih delovnega prava in socialne varnosti so namreč tiste, ki zagotavljajo v obdobju globalizacije največje možne dobičke.

Prav proti taki situaciji je usmerjeno delovanje MOD, saj je glavno vodilo te organizacije harmonizacija in (kjer je to mogoče) unifikacija norm delovnega prava in socialne varnosti v vseh državah sveta. S to dejavnostjo so že začetniki v MOD želeli tudi čim bolj zmanjšati možnost mednarodne (oziroma pravzaprav meddržavne) konkurence, temelječe na različni ravni zaščite zaposlenih.

## 2. NORMATIVNA DEJAVNOST MOD V XX. STOLETJU

MOD je bila ustanovljena kot specializirana organizacija OZN leta 1919 z Versajsko mirovno pogodbo. Osnovni namen MOD je uveljavljanje socialne pravičnosti in mednarodno priznanih človekovih pravic in pravic iz dela.

V okviru OZN ima MOD edinstveno tripartitno strukturo, kar pomeni, da so predstavniki vlad, delodajalcev in delavcev enakopravno zastopani v organih organizacije.

MOD postavlja mednarodne delovne standarde v obliki konvencij in priporočil, ki pomenijo minimalne standarde osnovnih pravic iz dela, kot so svoboda združevanja, pravica do organiziranja, pogajanja za sklenitev kolektivnih pogodb, odprava prisilnega dela, enake možnosti in enaka obravnava ter drugi standardi, ki uravnavajo pogoje, povezane z različnimi vidiki področij dela in socialne varnosti.<sup>1</sup>

Začetek dvajsetega stoletja sovpada z najhujšim obdobjem izkoriščanja delovne sile v svetu. To je obdobje gospodarskega liberalizma, v katerem je pod geslom *Laissez faire, laissez passer*, nastopal še osamljeni delavec, ki je občutil vse težke posledice zlorabljanja delovne sile (ekstenziven delavnik, slabo plačilo, neustrezna varnost pri delu ...). Zato segajo v ta čas zametki prvih poizkusov združevanja v koalicije, torej že boj za sindikalno združevanje.

V tem obdobju so se znotraj vladajočega razreda že pojavili posamezniki, ki so z različnimi pobudami skušali izboljšati položaj industrijskih delavcev, ter, sklicujoč se na mednarodno konkurenco, zahtevali internacionalizacijo „delavskega vprašanja“. Med temi posamezniki velja omeniti francoskega finančnika Neckerja, Angleža Roberta Owna ter Francoza Daniela Legranda. Navedenim se je kasneje pridružil še Vilarme Blanqui, ki je opozarjal, da ni mogoče omejiti samo dela otrok, ki so delali od deset do petnajst ur dnevno, medtem ko so tudi odrasli delali od trinajst do petnajst ur – in to ne le v posameznih državah, ampak je to treba urediti povsod po industrijskem svetu. Izrekel je znane besede: »Do zdaj so se velesile sporazumevale, kako bi ubijale ljudi, zakaj se ne bi v prihodnje domenile, kako bi ohranjale ljudi pri življenju in kako bi napravile življenje prijetneje.« Ob naštetih tovarnarjih in strokovnjakih s področja medicine in higiene dela so se kasneje pojavili tudi posamezni teoretiki, ki so zahtevali izboljšavo delovnih razmer. Med temi je predvsem treba omeniti Adolfa Wagnerja in njegovo šolo „katedrskih socialistov“.

Septembra 1864 je bila na pobudo Karla Marxa ustanovljena znamenita skupščina v Londonu, leta 1866 pa kongres prve internacionale. Dejavnost internacionale je bila zlasti usmerjena v spremembo družbenega reda, vendar se je v okviru tako imenovanega minimalnega programa ukvarjala tudi z vprašanji varstva dela, skrajšanja delavnika ter dela žena in otrok. Upoštevajoč zahtevo ameriških delavcev je bilo že takrat postavljeno vprašanje osemurnega delavnika

---

<sup>1</sup> Mitja Novak et al. Konvencije mednarodne organizacije dela – s komentarjem, IDPF, GV Založba, Ljubljana 2006, stran 19.

po vsem svetu. Od tedaj naprej se na vseh kongresih internacionale pojavlja zahteva po ureditvi delovnih razmer in s tem internacionalizacije tega vprašanja.<sup>2</sup>

Nemški kancler Bismarck je leta 1890 v Berlinu sklical vladno konferenco, na kateri so razpravljali tudi o vprašanih dela. Bismarck je opozoril, da je izboljšanje položaja delavcev mogoče le, če se to vprašanje uredi na mednarodni ravni. Danes sicer lahko ugotavljamo, da je bil pomemben razlog za sklic te konference tudi strah pred organiziranim nemškim delavskim razredom. Dnevni red konference, ki jo je sklicala Nemčija, udeležile pa so se je tudi Avstro-Ogrska, Belgija, Danska, Francija, Velika Britanija, Italija, Luksemburg, Norveška, Nizozemska, Portugalska, Švedska in Švica, je vseboval šest točk:

- delo v rudnikih,
- tedenski odmor,
- delo otrok,
- delo mladine,
- delo žena,
- reševanje sprejetih obveznosti in sklepov.

Kakor vidimo, je bilo izključeno skrajšanje delavnika odraslih, in to na zahtevo angleške in francoske vlade, ki sta izrecno izjavili, da država varuje le otroke in mladino, medtem ko naj se delavcem prepusti svobodna izbira in odločitev glede trajanja delavnika.<sup>3</sup>

Kakor je razvidno, je bilo za ustanovitev MOD pomembnih več dejavnikov, in sicer:

- *humanitarni razlogi*: pogoji dela delavcev, ki so bili izkoriščevalski, niso upoštevali zdravja, družinskega življenja in možnosti za napredovanje;
- *politični razlogi*: brez izboljšanja pogojev za delo delavcev bi prišlo do socialnih nemirov, celo do revolucij;
- *gospodarski razlogi*: zaradi neizogibnih učinkov na ceno proizvodov bi se vsaka industrija oziroma država, ki bi sprejela socialne reforme, znašla v slabšem položaju glede na tekmece, ki socialnih reform ne bi vpeljali (glede na globalizacijo v zadnjem obdobju ter na zelo neenake norme dela v svetu danes, so še vedno oziroma spet zelo aktualni razlogi!);

---

<sup>2</sup> Ibidem, stran 20.

<sup>3</sup> Ibidem, stran 21.

- *razlogi miru*: so bili v času nastanka MOD vneseni v ustavo MOD, in sicer: »Univerzalni in trajni mir je mogoč le, če temelji na socialni pravičnosti.«

V okviru splošnih načel mednarodnega prava je filadelfijska deklaracija zajela posebnosti MOD v štirih tezah, in sicer: *delo ni blago*,<sup>4</sup> *svoboda izražanja mišljenja in koalicijska svoboda sta osnovi za stalni napredek, obstoj revščine v katerem koli delu sveta ogroža blaginjo vseh ter boj proti revščini zahteva skupno akcijo predstavnikov delavcev, delodajalcev in vlad* – ob varovanju popolne enakopravnosti svobode izražanja in demokratičnega odločanja zaradi pospeševanja splošne blaginje.

Glavna organizacijska načela MOD, ki veljajo od ustanovitve MOD do danes, so:

- *načelo univerzalnosti*: članice MOD so vse države ne glede na družbeno ureditev: število članic je v letu 2018 skupno doseglo impresivno število 187 držav;
- *načelo tripartitnosti*: na podlagi tega načela vse glavne organe MOD sestavljajo predstavniki delavcev, delodajalcev in vlad;
- *načelo politične nevtralnosti*: zahteva politično nevtralnost pri vseh dejavnostih MOD; generalni direktor in osebje, ki mu je podrejeno, ne sme/jo sprejemati navodil posameznih vlad ali drugih avtoritet izven organizacije.

Upoštevaajoč naloge, zapisane v ustavi MOD in v filadelfijski deklaraciji, MOD uporablja tri glavne metode dela:

- normativno dejavnost,
- tehnično sodelovanje,
- informiranje, publicistiko, znanstveno raziskovanje.

## 2.1. Glavna področja urejanja

Po klasifikaciji Mednarodnega urada dela so vse konvencije in priporočila razdeljene po vsebini na dvoje področij: prvo zadeva delavce na splošno, drugo se nanaša na posebne vrste delavcev (na delavce v industriji, transportu in rudarstvu, delavce v trgovini, uradih in drugih neindustrijskih dejavnostih, mornarje in ribiče, kmetijske delavce, delavce v kolonijah in delavce migrante).

<sup>4</sup> Guy Standing in somišljeniki temu načelu nasprotujejo (še op. 16).

Glede na določila ustave MOD imajo prav posebno težo konvencije, ki štejejo med *konvencije o temeljnih človekovih pravicah*.

Te konvencije so:

- Konvencija št. 29 o prisilnem ali obveznem delu, 1930;
- Konvencija št. 105 o odpravi prisilnega dela, 1957;
- Konvencija št. 87 o sindikalnih svoboščinah in varstvu sindikalnih pravic, 1948;
- Konvencija št. 98 o uporabi načel o pravicah organiziranja in kolektivnega dogovarjanja, 1949;
- Konvencija št. 100 o enakem plačilu delavcev in delavk za delo enake vrednosti, 1951;
- Konvencija št. 111 o diskriminaciji pri zaposlovanju in poklicih, 1958;
- Konvencija št. 138 o minimalni starosti za sklenitev delovnega razmerja, 1973;
- Konvencija št. 182 o prepovedi najhujših oblik dela otrok in takojšnjega ukrepanja za njihovo odpravo, 1999.<sup>5</sup>

Za področje sindikatov sta najpomembnejši konvenciji št. 87 in št. 98, ki določata pravila glede organiziranja (tako delavcev kot delodajalcev), ter predstavljata temelja za organiziranje sindikatov v vsaki posamezni državi, ki je ti dve konvenciji ratificirala. Dejstvo pa je, da nekatere pomembne države – kot npr. ZDA – niso med podpisnicami teh dveh konvencij.

### **3. DRŽAVE – PODPISNICE POSAMEZNIH KONVENCIJ IN PRIPOROČIL TER RAZŠIRJENOST POSAMEZNIH PRAVNIH UREDITEV V SVETU**

MOD v poročilu o ratifikacijah temeljnih konvencij (NORMLEX) posebej obravnava vsako od 187 držav članic, zlasti glede ratifikacije posameznih temeljnih konvencij.

Pri navedenem temeljne konvencije MOD razdeli v štiri sklope, in sicer:

- svoboda izražanja (Konvenciji št. 87 in 98),
- prisilno delo (Konvenciji št. 29 in 105),
- diskriminacija (Konvenciji št. 100 in 111),

---

<sup>5</sup> ILO home: Labour Standards, Conventions and Recommendations, 2018.

- delo otrok (Konvenciji št. 138 in 182).

Ugotovimo lahko, da je med vsemi državami le 144 držav, ki so ratificirale vseh osem temeljnih konvencij, kar je zaskrbljujoče.

### **3.1. Države, ki zagotavljajo visoko raven pravic delavcev in so tudi ratificirale največ konvencij MOD**

Med državami, ki so ratificirale največ konvencij izmed temeljnih norm, so zlasti evropske države pa tudi vrsta azijskih in afriških držav – predvsem po letu 2000.<sup>6</sup>

Če upoštevamo, da so torej te norme del nacionalnega prava teh držav, lahko vidimo, da gre za pomemben del unifikacije prava v različnih državah na tem področju. Gre za možnosti, ki vsaj v temeljih zagotavljajo enakost urejevanja teh najosnovnejših področij (če samo omenimo ureditev dela otrok ...) v različnih državah, kar je izredno pozitivno.

Med evropskimi državami poleg skandinavskih v ratifikacijah prednjačijo nekdanje socialistične države, ki so bile tradicionalno „delavske“ ter so marsikatero ureditev „prenesle“ še iz predhodnega sistema. Podobno velja tudi za Slovenijo, ki je leta 1992 (točno 29. 05. 1992) v svoj novi pravni red prevzela predhodno ratificirane konvencije s strani bivše skupne države. Slovenija je po statistiki MOD (normlex) ratificirala (samostojno ali s prevzemom od SFRJ) 83 konvencij in dva protokola, od tega vseh osem od osmih temeljnih konvencij, vse štiri od štirih prednostnih konvencij (governance conventions), ter 71 od 177 tehničnih konvencij. Pri zadnji kategoriji pa je treba pojasniti, da je med tehničnimi konvencijami vrsta že zastarelih pa tudi takih (o odvisnih teritorijih), ki za Slovenijo ne pridejo v poštev.

### **3.2. Države, ki niso ratificirale večjega števila konvencij**

Med vsemi 187 državami članicami MOD v sprejemanju mednarodnih norm v svojo nacionalno zakonodajo obstajajo velike razlike, ki so dvojne:

- razlike v celotnem številu konvencij, ki so jih države ratificirale;
- razlike v številu ratifikacij temeljnih osmih konvencij.

---

<sup>6</sup> ILO, NORMLEX: Ratifications of fundamental Conventions by Country, 2018.

Če se omejimo le na obravnavo temeljnih konvencij MOD, ki so tudi najpomembnejše, ugotovimo zanimivo sliko.

Med podpisnicami vseh osmih temeljnih konvencij (poleg Slovenije) zasledimo še vrsto držav, precej pa jih je ratificiralo le 7,6 ali tudi manj konvencij.

Najmanj temeljnih konvencij so po statistiki MOD podpisale naslednje države: nobene od osmih temeljnih konvencij le dve državi (Tonga in Tuvalu), le po eno konvencijo sta ratificirali dve državi (Maršalski otoki in Palau), po dve sta ratificirali dve državi (Bruneji in ZDA), tri konvencije sta ratificirali dve državi (Mjanmar in Kukovi otoki), štiri od osmih pa samo tri države (Kitajska, Koreja in Oman), vse ostale države pa več.

Zanimivo družbo držav (ne)podpisnic imajo ZDA, ki niso podpisale nobene konvencije s področja svobode združevanja, nobene konvencije s področja diskriminacije, podpisale so le eno (konvencija 105) glede prisilnega dela in eno konvencijo (182) o prepovedi dela otrok.<sup>7</sup>

### **3.2.1. Socialni damping izdelkov iz držav, ki ne zagotavljajo ustrezne zaščite delavcev**

Vsebinsko „socialni damping“ pomeni izraz za nižje plače, socialne stroške in standarde, ki določenim državam dovoljujejo proizvajati cenejše proizvode in pritegniti investitorje.

Ideja za minimalno socialno zakonodajo (tudi s konvencijami in priporočili MOD) je ohraniti konkurenco, vendar na višjem nivoju socialne zaščite. Seveda je temu pogost nasprotni argument, češ da so ravni socialne zaščite previsoke, ker vključujejo višje stroške ter lahko zato podjetja prestavijo proizvodnjo iz npr. Evrope v države s cenejšo delovno silo (pred desetletjem zlasti na Kitajsko, danes že v Mjanmar, Indonezijo in afriške države).

Temu nasprotujejo tisti avtorji,<sup>8</sup> ki zagovarjajo tezo, da bodo razlike med plačami in drugimi socialnimi dajatvami v različnih državah vedno manjše, če bomo le dovolili na svetovni ravni tudi migracije zaradi zaposlovanja. Na tak način delodajalcem ne bi bilo ugodneje proizvodnjo preseliti „proti“ delavcem, ampak bi prišli delavci

---

<sup>7</sup> ILO, NORMLEX – Ratifications of fundamental Conventions by number of ratifications, 2018.

<sup>8</sup> Reece Jones; „Violent Borders: Refugees and the Right to Move“, Verso, 2016.



v njihove države ter bi se s tem znižale razlike v prejemkih zaposlenih v lastni državi in v tujini.<sup>9</sup> Seveda gre za zelo dobro in idealno zamišljeno idejo, ki pa tudi predpostavlja enake ali nižje plače v lastni državi, za kar seveda ni soglasja sindikatov ne širše skupnosti. To zadeva seveda tudi celotno problematiko migracij zaradi zaposlitve (ne le migracij iz držav, kjer so vojne, podnebne spremembe in podobno), kar bo nedvomno v prihodnje zelo pereča problematika, z nasprotujočimi si argumenti za in proti.

## **4. GLOBALIZACIJA TER KONVENCIJE IN PRIPOROČILA MOD DANES**

### **4.1. Pravična globalizacija – vloga MOD**

Mednarodna konferenca dela je leta 2004, na svojem 92. zasedanju, posebno pozornost posvetila prav t. i. »pravični globalizaciji«<sup>9</sup> ter s tem v zvezi opredelila vlogo MOD v tem procesu. V poročilu generalnega direktorja Svetovne komisije o socialnih dimenzijah globalizacije je Juan Somavia izpostavil zlasti:

- dostojno delo je globalni cilj;
- nacionalne politike naj upoštevajo globalizacijo;
- dostojno delo v vsem globalnem produkcijskem sistemu je cilj vseh;
- rast, investicije in zaposlovanje – potrebni so dialog in skladnost politik na svetovni ravni;
- vzpostavitev socialno-ekonomskega prostora;
- globalno gospodarstvo in preko mejno gibanje ljudi;
- krepitev sistema mednarodnih delavskih standardov;
- mobiliziranje ukrepov za spremembe.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup> Tudi migracije preko milijona tujcev v Nemčijo v letih 2016 in 2017 je odraz take miselnosti (ne le zaradi humanitarnosti).

<sup>10</sup> ILO, International Labour Conference, 92 Session 2004, International Labour Office, Ženeva, 2004.

## 4.2. Deklaracija MOD o socialni pravičnosti in pošteni globalizaciji

Mednarodna konferenca dela je na svojem 97. zasedanju v letu 2008 soglasno sprejela „Deklaracijo MOD o socialni pravičnosti in pošteni globalizaciji,“<sup>11</sup> Ta deklaracija odraža sodobno vizijo poslanstva MOD v obdobju globalizacije. Dokazuje, da je tripartitnost MOD tudi v novem obdobju zagotovilo za sprejemanje ustreznih mednarodnih norm s področja dela, s čimer se strinja vseh 187 držav članic.<sup>12</sup>

V Deklaraciji države članice MOD ugotavljajo, da:

- je treba pospeševati zaposlovanje, z zagotavljanjem ustreznega institucionalnega in ekonomskega okolja;
- je treba dograjevati in izvajati ukrepe socialnega varstva – socialno varnost in zaščito dela;
- je treba pospeševati socialni dialog in tripartizem kot najustreznejše metode za doseganje ciljev;
- je treba spoštovati, pospeševati in graditi temeljna načela in pravice pri delu, zlasti pravico do združevanja, ter zagotavljati varstvo zakonitih pravic.<sup>13</sup>

## 5. DILEME GLEDE RATIFIKACIJ KONVENCIJ MOD

V obdobju globalizacije se glede ratifikacij konvencij MOD pojavlja več vprašanj.

Če je bilo leta 1919, ko je bila ustanovljena MOD, le majhno število držav, ki so sploh lahko dosegale minimalne norme, zajete v konvencijah (in le delno tudi v priporočilih, ki vsebujejo tudi višje norme), je to danes drugače. Teh držav je

---

<sup>11</sup> ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Ženeva, 10. junij 2008.

<sup>12</sup> Juan Somavia, generalni direktor MOD: *The Declaration on Social Justice for a Fair Globalization? Is a renewed statement of faith in the ILO. It builds on the values and principles embodied in the ILO Constitution and reinforces them to meet the challenges of the 21. century. It reflects an ILO confident in the relevance to assume its contemporary responsibilities.*

<sup>13</sup> Deklaracija, poglavje I, točka B: The four strategic objectives are inseparable, interrelated and mutually supportive. The failure to promote any one of them would harm progress towards the others. To optimize their impact, efforts to promote them should be part of an ILO global and integrated strategy for decent work. Gender equality and non-discrimination must be considered to be cross-cutting issues in the abovementioned strategic objectives.

bistveno več, zelo razvitih in razvitih je več kot tretjina držav članic, več pa je tudi držav, ki so v nasprotni situaciji, torej zelo revne.

Kako torej danes, ko se proizvodnja in storitve lahko zelo hitro selijo iz države v državo, zagotoviti ustrezno delavsko zaščito za vse na planetu?

Kako visoko določiti mednarodne zaščitne norme za delavce, da jih bodo lahko ratificirali (ter potem tudi dejansko sprejeli v svojo zakonodajo in vsakdanjo prakso) tako v razvitih kot tudi v (ekonomsko) nerazvitih državah?

### **5.1. Zagotoviti čim več ratifikacij konvencij tudi tistih držav, ki tega do danes še niso storile**

Temeljno stališče MOD je, da bi naj čim več držav sveta ratificiralo čim večje število konvencij – na tak način se univerzalne norme s področja dela najhitreje širijo.

Tako stališče podpira tudi vrsta delovno pravnih teoretikov, čeprav pri tem opozarjajo tudi na dejstvo, da marsikatera država sicer ratificira določeno konvencijo, vendar jo v praksi le delno (ali sploh ne) izvaja. Gre za ali previsoke norme, ki jih v določeni državi še ne zmorejo takoj uveljaviti, pa tudi za primere držav, ki iz „prestiza“ želijo biti med tistimi, ki so s področja dela ratificirali največ mednarodnih dokumentov.

Vendar gotovo lahko pritrdimo stališču, da ratifikacija (in izvajanje) čim večjega števila konvencij MOD s strani čim večjega števila držav članic MOD tudi v času globalizacije zagotavlja na univerzalni ravni višanje pravic zaposlenih.

### **5.2. Odpoved ratificiranih konvencij**

Pogosto se dogaja, da posamezne države neko konvencijo (predvsem gre za stare konvencije, že zastarele glede na nove družbene razmere v svetu oziroma zlasti v določeni posamezni državi) odpovedo.

Če gre npr. za Konvencijo o nočnem delu žena v industriji (Konvencija št. 89, 1948), gre opozoriti, da lahko neke, sicer v preteklosti nujne in upravičene varstvene norme, postanejo v drugačnih razmerah zaviralne. Gre celo tako daleč, da npr. delavka, ki bi zaradi osebnih razmer ter zaradi večjega plačila, želela delati ponoči, tega ne sme.

Povsem drugače pa je v primerih, ko npr. želi država (zaradi drugačnih političnih razmer, spremenjenega družbenega sistema in podobno) neko konvencijo odpovedati zato, da bi v prihodnje delavcem zagotavljala manjšo raven zaščite. Takšne tendence se pojavljajo v zadnjem času ter so pogojene pretežno z globalizacijo.

Odpoved ratifikacije neke konvencije MOD zaradi zagotavljanja večje konkurenčnosti, temelječe na znižanju delavskih standardov, je zaskrbljujoče. Gre prav za obraten proces od tistega cilja, zaradi katerega je bila ustanovljena MOD.

## 6. „DELO NI BLAGO.“ ALI „DELO JE BLAGO.“?

„Delo ni blago,“ je prva od znamenitih štirih tez, ki jih vsebuje t. i. filadelfijska deklaracija.<sup>14</sup>

V zadnjem obdobju pa se ponovno vrača teza, da je *delo blago*. Tako npr. avtor prof. Guy Standing<sup>15</sup> izrecno opredeljuje delo kot blago (*Labour is commodity*).

Zapiše celo: »Če hočemo ali ne, v začetku 21. stoletja, DELO JE BLAGO. In MOD ne more narediti veliko glede tega.«

Čeprav imamo lahko določeno mero razumevanja za to tezo, če se ozremo na primer na prekarno delo, pa vseeno delovno pravniki tej tezi nasprotujemo.

Kaj bi to pravzaprav pomenilo v praksi?

Kot prvo (in najpomembnejše) manj zakonodajnega urejanja zaščite zaposlenih pa tudi spremembo v pojmovanju delovnega prava.

Če bi bilo delo blago, bi lahko za urejanje razmerij med delavci in delodajalci uporabljali splošne norme npr. civilnega prava ter bi ne potrebovali specifičnih norm.

Seveda je glavni vsebinski ugovor znan: delo je vezano na *človeka*, delavca ali delavko. Če že res lahko za *robote* odmislimo norme o plačah, odmorih,

---

<sup>14</sup> Filadelfijska deklaracija, 10. maj 1944, Filadelfija, ZDA : „Temeljni cilj je, da mora postati socialna pravičnost temelj nove mednarodne ureditve, na mesto kapitala in moči naj stopita pravo in pravičnost.“

<sup>15</sup> Filadelfijska deklaracija, 10. maj 1944, Filadelfija, ZDA : „Temeljni cilj je, da mora postati socialna pravičnost temelj nove mednarodne ureditve, na mesto kapitala in moči naj stopita pravo in pravičnost.“

dopustih, plačanih odsotnostih, izobraževanju, varstvu pri delu in podobno, pa tega pri ljudeh ne smemo dopustiti!

## 7. ZAKLJUČEK

Normativna dejavnost MOD, ki letos (enako kot sama MOD) slavi že sto let, je v današnjem času na veliki preizkušnji.

Vrsta posameznikov – pristašev neoliberalne politike – zagotavlja, da je sprejemanje konvencij in priporočil MOD danes zastarelo. Navajajo, da je treba v neposrednem dialogu v vsaki posamezni državi med delavci (združenimi v sindikate) in delodajalci določiti konkretne varnostne norme za delavce. Pogosto je tudi stališče, da naj se take norme uredijo na panožni ravni ali celo le podjetniški ravni podpisnikov kolektivnih pogodb, saj naj bi se v tem dialogu najbolj neposredno odražalo stanje v na primer določeni panogi ali celo podjetju.

Taka stališča so lahko za delavce zelo nevarna – pogosto gre za neposredno zniževanje že doseženih norm zaščite delavcev ter za situacije, ki so gotovo v nasprotju z interesi delavcev, saj bi bili v takih primerih gotovo v izrazito manj enakopravnem položaju kot partner v pogajanjih kakor pa pri pogajanjih na višjem nivoju.

Po argumentih, ki so zajeti v obeh aktih MOD (O pravični globalizaciji, Ženeva, 2004, ter Deklaracija o socialni pravičnosti in poštenu globalizaciji, Ženeva, 2008), ter po preučitvi stališč vseh tistih delovno pravnih teoretikov, ki se zavzemajo za še skrbnejše priprave in sprejemanje mednarodnih aktov, lahko nedvomno ugotovimo, da je tudi v času globalizacije še vedno velika potreba po univerzalnem urejanju dela. Celo več – povečana aktivnost na tem področju bo v bodoče lahko zagotavljala tako imenovano »pravično globalizacijo«!

## LITERATURA

- Bachelet, M. (2011). *Social Protection Floor for a Fair and Inclusive Globalization*, ILO, Ženeva, oktober 2011.
- Bachetta, M., in Jansen, M.: *Making globalization socially sustainable*, [www.saipar.org.8080/eprc/handle/123456789/231](http://www.saipar.org.8080/eprc/handle/123456789/231).
- Elliott, K. A., in Freeman, R. B. (2003). *Can Labor Standards Improve under Globalization?*, Peterson Institute Press, AllBooks, Peterson Institute for International Economics, Washington D. C. number 338.

- Helfer, L. R. (2006). Understanding Change in International Organizations: Globalization and Innovation in the ILO, *Wanderbild Law Review, Volume 59*, april 2006, Number 3.
- Hutchison, H. G. (2014). *Globalization and the Pursuit of Decent Work: Can ILO Deliver?* George Mason Law and Economic Research Paper, 14–51.
- Jones, R. *Violent Borders: Refugees and the Right to Move*, Verso 2016
- Kyloch, R. (2002). *Governance of Globalization: The ILO Contribution*, Ženeva.
- Lee, E. in Vivarelli, M. (2008). The social impact of globalization in the developing countries, *International Labour Review*, Ženeva, št. 154, 176–184.
- Novak, M. et al. (2006). *Konvencije MOD s komentarjem*, Inštitut za delo pri Pravni fakulteti v Ljubljani, GV založba, Ljubljana.
- Stalker, P. (2000). *Workers Without Frontiers, The Impact of Globalization on International Migration*, Lynne Rienner Publications Inc., London.
- Standing, G. (2008). *The ILO: AN agency for globalization?*, University of Bath.
- Standing, G. (2009). *Work after globalization: building occupational citizenship*, Cheltenham UK Northhampston, ISBN 987-1-84844-778-3.
- ILO NORMLEX, podatki za leto 2018.
- ILO Declarations 2004 in 2008.

## Normative Activity of the International Labour Organization in the Era of Globalization

Mitja Novak\*

### Summary

The normative activity of the ILO is presently at a major test. A number of persons, supporters of neoliberal policies, claim that the adoption of ILO conventions and recommendations is outdated today. They assert that, in direct dialogue in each country, specific safety standards for workers should be established between workers (united in trade unions) and the employers. A common viewpoint is also that such norms should be regulated at the branch or even merely at the individual company level of the respective signatories of the collective agreements, since such dialogue would most directly reflect the situation in, for example, a particular branch or even an individual company.

Such views can be very dangerous for workers - often they may result in a direct reduction of the already achieved norms of workers' protection and in situations that certainly run counter to the interests of workers, since in such cases they would certainly be in a significantly less favorable position as a partner in the negotiations than in negotiations carried out at a higher level.

According to the arguments in the two ILO acts (On Fair Globalization, Geneva, 2004, and the Declaration on Social Justice and Fair Globalization, Geneva, 2008), and after examining the positions of all those labour law theorists who strive for even more careful preparations and the adoption of international instruments, it can be undoubtedly concluded that even in times of globalization, there is still a great need for universal regulation of work. Even more: a more intensive activity in this area will in the future be able to guarantee the so-called **»fair globalization«!**

---

\* Mitja Novak, PhD, Director at the Institute for Labour Law at the Faculty of Law, University of Ljubljana  
mitja.novak@guest.arnes.si