

Profesionalna orijentacija, obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje u pogledu Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa Međunarodne organizacije rada

dr. sc. Željko Petrović, Banja Luka College, Banja Luka

Sažetak — Savremeno vrijeme karakterišu stalne promjene u nauci, tehnologiji i tržištu rada. Zbog toga postoji potreba za stalnim učenjem i usavršavanjem, te mora postojati spremnost pojedinca na promjene zaposlenja, kao i na promjene u okviru samog posla. Pojedinaac je suočen sa izborom profesije što je povezano sa izborom obrazovanja, osposobljavanja i zaposlenja, tako da ga prate teškoće od momenta prelaska iz svijeta obrazovanja u svijet rada, zatim problemi pronalaska posla, te samog razvoja karijere i profesionalne afirmacije. Neophodno je da se u ovaj proces uključi i država jer pored ličnog interesa pojedinca, izražen je i opšti interes društva. Međunarodna organizacija rada prepoznala je potrebu aktivnijeg učešća država u ovom procesu te je 1975. godine usvojila Konvenciju o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa. U ovom radu posebno je izvršena analiza ove Konvencije, njen značaj i domet, odnosno značaj i potreba same profesionalne orijentacije i stručnog osposobljavanja. Takođe rad se osvrnuo i na Preporuku o razvoju ljudskih resursa, obrazovanju, osposobljavanju i stalnom usavršavanju Međunarodne organizacije rada iz 2004. godine.

Ključne riječi – ključna riječ 1; Međunarodna organizacija rada 2; konvencija 3; obrazovanje 4; osposobljavanje 5 ljudski resursi

Abstract – Modern times are characterized by constant changes in science, technology and the labor market. Therefore, there is a need for continuous learning and training, and there must be an individual's willingness to change jobs, as well as changes within the work itself. The individual is faced with the choice of profession, which is related to the choice of education, training and employment, so he is accompanied by difficulties from the moment of transition from the world of education to the world of work, then the problems of finding a job, and career development and professional affirmation. It is necessary for the state to be included in this process, because in addition to the personal interest of the individual, the general interest of society is also expressed. The International Labor Organization recognized the need for more active participation of states in this process, and in 1975 adopted the Convention on Vocational Guidance and Vocational Training in Human Resource Development. In this paper, an analysis of this Convention, its significance and scope, ie the significance and need for professional orientation and professional training itself, is performed. The paper also referred to the Recommendation on the Development of Human Resources, Education, Training and

Continuing Education of the International Labor Organization from 2004.

Keywords – keyword 1; International Labor Organization 2; convention 3; education 4; training 5 human resources

I. UVOD (*Heading 1*)

Međunarodna organizacija rada (International Labour Organization – ILO), osnovana je 1919. godine XIII. poglavljem Mirovnog sporazuma iz Versaja, kao međunarodna organizacija tripartitne strukture, s ciljem promocije socijalne pravde i poboljšanja uslova rada i života u cijelom svijetu. Posvećena je postizanju jednakih mogućnosti žena i muškaraca za pošten i produktivan rad u uslovima slobode, jednakosti, sigurnosti i ljudskog dostojanstva. Promoviše prava na radu, pravične mogućnosti zapošljavanja, poboljšanje socijalne zaštite i jačanje socijalnog dijaloga. Ona je 1946. godine postala prva specijalizovana agencija Ujedinjenih nacija¹.

Može se reći da je Međunarodna organizacija rada izgrađena na svom temeljnom statutarnom principu da se univerzalni i dugotrajni mir može ustanoviti jedino ukoliko je isti zasnovan na socijalnoj pravdi. Svaka država članica sudjeluje u radu organizacije, kroz delegate koji predstavljaju vlade, poslodavce i radnike. To je jedan unikatan forum u kojem se otvoreno razgovara, razmjenjuju iskustva i upoređuju nacionalne politike. Međunarodna organizacija rada ima tri tijela koja odražavaju tu tripartitnu strukturu: Međunarodnu konferenciju rada (International Labour Conference) koja predstavlja najviše tijelo (supreme body), Upravno tijelo (Governing Body) koje ima izvršnu funkciju i Međunarodnu kancelariju rada (International Labour Office) koja predstavlja stalni sekretarijat u Ženevi.

Standardi Međunarodne organizacije rada su konvencije i preporuke (conventions and recommendations). Konvencije su međunarodni ugovori, podložni ratifikaciji država članica, a vlade imaju potpunu slobodu donošenja odluke u vezi

¹ Učur, M. (2020): *Bogatstvo i trajnost ljudskih prava u vrelima prava (dokumentima) Međunarodne organizacije rada (100 godina MOR-a, 1919.-2019.)*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 41, No. 1, Rijeka, str. 294-297.

ratifikacije konvencija, odlučuju slobodno hoće li ili ne ratifikovati pojedinu konvenciju. Preporuke, za razliku od konvencija, nisu obavezujući dokumenti, uobičajeno se odnose na istu problematiku kao i relevantna konvencija, daju upute (guidelines), koje pridonose lakšem snalaženju nacionalnoj politici i mjerama koje se trebaju preduzeti, tako da olakšavaju implementaciju konkretne konvencije. Konvencije i preporuke Međunarodne organizacije rada predstavljaju minimalne standarde radnog prava. Naročito je bitna uloga Međunarodne organizacije rada u pružanju pomoći državama članicama u području stručnog obrazovanja i usavršavanja te politici zapošljavanja.²

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada u Ženevi u junu 1975. godine usvojila je određene prijedloge koji su se odnosili na razvoj ljudskih resursa, profesionalnu orijentaciju i stručno osposobljavanje, što će biti usvojeno kao Konvencija broj 142 ili Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa. Bosna i Hercegovina kao članica Međunarodne organizacije rada usvojila je ovu Konvenciju 2 juna 1993. godine.³

Profesionalna orijentacija jeste termin koji se prije svega odnosi na proces donošenja odluka o izboru škole, fakulteta, programa obuke, životnog poziva, međutim jako je bitna i cjeloživotna komponenta ovog pojma koja se odnosi na usmjeravanje i razvoj karijere te lični razvoj u toku cijelog života. Sa tim u vezi bitna je uloga institucija u podršci svakom pojedincu u procesu donošenja odluka u cilju obrazovanja, obuke i sveopšteg usavršavanja. Za profesionalnu orijentaciju može se reći da je postupak pomoću kojeg se pojedinci umjeravaju na određeno područje rada koje najbolje odgovara njihovim sposobnostima, ličnim osobinama i društvenim potrebama.⁴ Danas je neophodno cjeloživotno učenje koje podrazumjeva svaku aktivnost učenja u toku života radi unapređenja znanja, vještina i kompetencija u ličnoj, građanskoj, društvenoj i poslovnoj sferi. Ono obuhvata formalno i neformalno obrazovanje, a poseban ima značaj u pogledu prilagođavanja različitim zahtjevima tržišta rada. Stručno usavršavanje i osposobljavanje svako je usavršavanje i osposobljavanje nakon završetka formalnog obrazovanja koje je izričito usmjereno na obavljanje određene profesije, a koja obuhvaća jedan ili više programa koji su, tamo gdje je to primjereno, nadopunjeni odgovarajućim stručnim osposobljavanjem ili stručnom praksom. Ljudski resursi ili ljudski potencijali (human resources – HR) prije svega predstavlja radnu snagu. U velikim organizacijama ovaj pojam

označava pojedince u okviru firme te njihove sposobnosti, ali i dio organizacije koji se bavi zapošljavanjem, otpuštanjem, treningom i ostalim poslovima vezanim uz osoblje. Zaposleni su jedan od najznačajnijih resursa firme. Značaj ljudskih resursa sve je veći pa se upravljanje ovim resursima smatra jednim od osnovnih interesa organizacije. Pojam ljudski resursi je relativno nov. Kritičari izraza smatraju da je on ponižavajući za ljude jer ih izjednačava s objektom upravljanja, dok pristalice izraza ističu da time prestaje praksa prema kojoj su svi drugi resursi važniji od ljudi. Pojam ljudski resursi dobija i novo značenje, ne označava samo zaposlene nego i njihove sveukupne potencijale. Ljudski resursi vide zaposlenog kao dragocjenog za organizaciju, a s obzirom da mu se vrijednost povećava razvojem, odjeli ljudskih potencijala se fokusiraju na rast i razvijanje pojedinačnih potencijala i vještina.

II. OBRAZOVANJE, OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZA RAD

Danas je opšti standard da poslodavac zaposlenom omogući dodatno obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje za rad. Takođe to nije samo pravo već i obaveza zaposlenog da se obrazuje, osposobljava i usavršava za rad onako kako to poslodavac smatra nužnim za obavljanje njegovih zadataka na zadovoljavajućem standardu. Naročiti će to omogućiti poslodavac prilikom promjena ili uvođenja novog načina ili organizovanja rada. Aktom poslodavaca se po pravilu određuje način stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad zaposlenog, kao i vrijeme trajanja, naknade i obaveze zaposlenog.

Poslodavac može da uputi radnika na dopunsko osposobljavanje za rukovanje sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu, kada je to neophodno za osposobljavanje za bezbjedno rukovanje sredstvima rada i njihovo namjensko korišćenje. U većini država tako i Bosni i Hercegovini dopunsko osposobljavanje se pored zakona bliže uređuje kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu i ugovorom o radu. Poslodavac može zaposlenog na određene oblike stručnog osposobljavanja i usavršavanja da uputi prema zahtjevima i potrebama radnog mjesta radnika. Obično su to slučajevi kod usvajanja i primjene novih metoda u organizaciji i tehnologiji rada. To se predviđa i kao mogućnost ali i obaveza poslodavca kada dođe do promjena u procesu rada i tehničko-tehnoloških unapređenja, ali i same organizacije rada. Tako ukoliko je postojala potreba za stručnim osposobljavanjem i usavršavanjem, a ukoliko je poslodavac ne obezbjedi, nosi rizik odgovornosti za eventualnu prouzrokovanu štetu, te ne može u tom slučaju zaposleni odgovarati za nestručan rad. Obično se propisuju slučajevi u kojima je zaposleni dužan da postupi po zahtjevima poslodavca za dopunsko osposobljavanje i stručno obrazovanje i usavršavanje. Zaposleni imaju i obavezu da se dodatno obrazuju, osposobljavaju i usavršavaju za rad saglasno svojim sposobnostima i potrebama rada, dok je i

² Lyutov, N. (2017): *Tradicionalno i novo "globalno" međunarodno radno pravo – može li se uskladiti njihovo djelovanje?*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 67, No. 1, Zagreb, str. 29-54.

³ Jerotijević, D., Miličković, M., Kostić, A. (2020): *Stavovi međunarodnih orgnizacija na suzbijanju siromaštva i nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini*, Časopis za ekonomiju i tržišne komunikacije, Vol. 10. No. 2, Banja Luka, str. 415-416.

⁴ Čehić, E. (1991): *Koje zanimanje je za mene? Model profesionalne orijentacije u funkciji izbora zanimanja*, Psihoteka – nauka – nastava, Sarajevo, str. 17.

poslodavac obavezan da obezbjedi neophodnu edukaciju.⁵ Postoje slučajevi kada se zaposlenom obezbjeđuje plaćeno odsustvo u cilju dodatnog obrazovanja i usavršavanja. Ukoliko se obrazovanje i usavršavanje ne može obezbjediti kod poslodavca zaposleni se može uputiti na stručno usavršavanje putem dopunskih studija ili praktičnog rada u odgovarajućim institucijama u državi ili inostranstvu.

Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje bitni su kako za kvalitetno tako i bezbjedno obavljanje poslova, što je u interesu ne samo zaposlenog već i poslodavca koji ima odgovornost za sigurnost zaposlenog. Tako da bi zaposleni obavljao kvalitetno i stručno poslove pored njegovog obrazovanja bitni su njegovo stručno osposobljavanje i usavršavanje. Postoji mogućnost da poslodavac može ne samo zaposlenog nego i lice koje traži zaposlenje uputiti na dodatno osposobljavanje. Najčešće se upućivanje na dodatno osposobljavanje odnosi na osposobljavanje za rad sa sredstvima rada i sredstvima zaštite na radu, ali to može biti svaki vid osposobljavanja koji je povezan sa procesom rada. Cilj dopunskog osposobljavanja pored sticanja novih znanja zbog uvođenja novih tehnologija može da bude i zaštita zdravlja zaposlenog. Stručno obrazovanje i usavršavanje radnika može se odrediti kao stalan proces koji zaposleni preduzimaju u skladu sa potrebama svog razvoja i potrebama poslodavca. Stručno obrazovanje i usavršavanje je u današnjem vremenu postaje neprestan proces koji traje cijeli radni vijek.⁶

Osposobljavanje se može sprovesti kroz razne oblike edukacije, kao što su seminari, kursevi, praktične obuke i slično, čiji je cilj da zaposleni stekne nova znanja i vještine koji su potrebni. Potreba za odgovarajućim osposobljavanjem i usavršavanjem postoji kada trenutni nivo znanja i vještina kod zaposlenih nije dovoljan da se savladaju određene tehnološke novine, organizacijski i drugi problemi u radu. Po pravilu zaposleni ima pravo na punu naknadu plate u toku stručnog usavršavanja i osposobljavanja jer je ono ne samo u interesu zaposlenog nego i poslodavca. Ono je pravo zaposlenog ali i njegova obaveza te u slučaju neopravdanog odbijanja, prema zaposlenom bi se mogla izreći odgovarajuća sankcija od strane poslodavca.⁷

Poslodavac obično utvrđuje uslove za stipendiranje i školovanje svojih kadrova, organizuje izvođenje praktične obuke i drugih oblika stručnog obrazovanja i usavršavanja, te obezbjeđuje neophodna sredstva radi ostvarivanja utvrđenog programa stručnog obrazovanja i usavršavanja.⁸ U praksi troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja

⁵ Mirjanić, Ž. (2004): *Radni odnosi, Knjiga I, Individualni radni odnosi, Drugo izmjenjeno i dopunjeno izdanje*, Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, Banja Luka, str. 129-130.

⁶Tadić, M. (2010): *Upravno i radno pravo prema programu pravosudnog ispita*, Nacionalna i univerzitetska biblioteka Bosne i Hercegovine, Sarajevo, str. 166.

⁷ Kličković, R. (2019): *Radno i socijalno pravo*, Univerzitet za poslovne studije Banja Luka, Banja Luka, str. 156-158.

⁸ Brguljan V., et. al. (1979): *Ustavno uređenje SFRJ, Radni odnosi, Upravni postupak, Upravni spor, Kancelarijsko poslovanje*, Službeni list SFRJ, Beograd, str. 246.

zaposlenog po pravilu obezbjeđuju se iz sredstava poslodavaca, ali i iz izvora kao što su krediti, odobrena sredstva za uvođenje međunarodno priznatih standarda itd. Zaposleni ima obavezu da do kraja dovrši proces stručnog osposobljavanja i usavršavanja, a ukoliko ga prekine iz neopravdanih razloga dužan je poslodavcu nadoknaditi troškove, izuzev u opravdanim slučajevima prekida kao što su bolest, smrt u porodici, opravdana odsustva itd.

III. KONVENCIJA O PROFESIONALNOJ ORIJENTACIJI I STRUČNOM OSPOSOBLJAVANJU U RAZVOJU LJUDSKIH RESURSA

Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa, usvojena je 23. juna 1975. godine na 60. zasjedanju Generalne konferencije Međunarodne organizacije rada, kao Konvencija broj 142, sadrži trinaest članova, te je pisana na francuskom i engleskom jeziku.

Konvencija se odnosi na profesionalnu orijentaciju i stručno osposobljavanje u razvoju ljudskih resursa gdje svaka država koja je ratifikovala ima obavezu usvajanja i razvijanja svestranih politika i programa profesionalne orijentacije i stručnog osposobljavanja koji su povezani sa zapošljavanjem. Ovim politikama i programima podstiču se sva lica da ravnopravno i bez diskriminacije razvijaju i koriste svoje sposobnosti za rad u sopstvenom interesu i u skladu sa svojim težnjama. Konvencija obavezuje države da postepeno šire svoje sisteme profesionalne orijentacije uključujući i stalno informisanje o mogućnostima zapošljavanja. Države članice Konvencije treba da usvoje i razvijaju politike i programe profesionalne orijentacije i stručnog osposobljavanja sve u cilju povećanja zaposlenosti. U tom smislu potrebno je voditi računa o potrebama zapošljavanja, stepenu ekonomskog, socijalnog i kulturnog razvoja kao i o odnosu ekonomskih, društvenih i kulturnih ciljeva sa krajnjim ciljem poboljšanja sposobnosti pojedinca u radnoj i socijalnoj sredini. Sve preduzete mjere treba da se sprovedu bez diskriminacije jednako prema svim licima kako bi se ostvario njihov lični interes, ali i opšti interes društva.⁹

Konvencija pod obrazovanjem obuhvata opšte, tehničko i stručno obrazovanje kao i stručno osposobljavanje koje može da bude u okviru formalnog obrazovanja ili van njega.¹⁰ Države treba da proširuju sisteme profesionalne orijentacije, sa stalnim informisanjem o mogućnostima zapošljavanja, kako bi se omogućile kompletne informacije i najšira moguća orijentacija. Informisanje i orijentacija treba da obuhvataju izbor zanimanja za stručno osposobljavanje i mogućnosti za obrazovanje povezano sa tim, tako da se dobiju informacije o

⁹ Član 1. Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa.

¹⁰ Član 2. Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa.

moogućnostima daljeg zaposlenja, napredovanja, uslovima rada i drugim bitnim činiocima u različitim djelatnostima.¹¹

Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa jeste propis međunarodnog prava tako da sadrži neke civilizacijske standarde rada koji su u osnovi samog međunarodnog prava. Treba naglasiti da pravo na rad spada u ekonomska i socijalna prava i slobode i čini mlađu noviju kategoriju prava i sloboda, čija se afirmacija javlja na prelasku iz liberalnog perioda u građansko društvo kada država dobija značajnu ulogu u ekonomskoj i socijalnoj oblasti. Prava vezana za rad povezana su sa ljudskim pravima kao pravima koja država nije dala pojedincu niti ih smije oduzeti. Država treba da radi na tome da se ova prava ostvaruju u društvu te u tom pravcu da uspostavlja određene mehanizme i preuzima određene postupke.

Pitanje obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja za rad regulišu se putem zakona i drugih unutrašnjih propisa, ali pored njih postoje i međunarodni propisi koji su nekim državama sastavni dio njihovog zakonodavstva, a u nekim se primjenjuju nakon potpisivanja, pristupanja ili ratifikacije. Nemaju svi međunarodni propisi obavezuću pravnu snagu. Međunarodni dokument će da važi u jednoj državi ukoliko ga je država ratifikovala i prihvatila uslove za njegovo provođenje. Cilj ove Konvencije kao i ostalih konvencija Međunarodne organizacije rada jeste prije svega uspostavljanje socijalne pravde i trajnog mira. Konvencija u svakoj državi koja ju je prihvatila mora se primjenjivati bez obzira na stepen njenog razvoja, tako da ona ne može biti više predmet pregovaranja već samo dogovoranja. Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa je pravni akt jače pravne snage od Preporuke o razvoju ljudskih resursa, obrazovanju, osposobljavanju i stalnom usavršavanju i zajednički cilj im je da se obezbjedi jednobraznost prilikom regulisanja ove oblasti rada u državama članicama Međunarodne organizacije rada kao i minimum radnopravnih standarda u ovom pogledu. Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa može da se posmatra kao specijalni međunarodni zakon koji je pravno obavezujući, dok se može posmatrati i kao međunarodni ugovor koji se primjenjuje samo u državama koje su je ratifikovale i na taj način učinile je sastavnim dijelom unutrašnjeg prava.

Uslov za primjenu ove Konvencije u našem zakonodavstvu bio je ratifikacija, nakon koje postoji obaveza da se unutrašnje pravo uskladi sa njenim odredbama. To je diskreciono pravo države da li će izvršiti ratifikaciju bilo koje konvencije što zavisi i od ekonomskih uslova u državi da li je ona sposobna da je sprovodi. Kada se ova Konvencija ratifikuje ona se mora sprovesti u njenom obliku bez mogućnosti bilo kakve izmjene ili dopune. Države članice Međunarodne organizacije rada koje su ratifikovale ovu Konvenciju imaju obavezu da je uvedu u svoj pravni sistem i obezbjede uslove za njeno

prvođenje. To se vrši na taj način što se donose odgovarajući zakoni i vrše izmjene postojećih zakona odnosno drugih propisa. Primjena ove Konvencije obezbjeđuje se i kroz obavezu slanja izvještaja direktoru Međunarodnog biora rada u smislu, koje su mjere preduzete u pravcu primjene Konvencije, te podaci o stanju zakonodavstva i prakse u ovoj oblasti. Na kraju ti podaci dolaze i do Opšte konferencije Međunarodne orgnizacije rada. Primjena Konvencije obezbjeđuje se i putem mogućnosti podnošenja reklamacija od strane organizacija radnika, odnosno putem žalbi država članica Međunarodne organizacije rada koje mogu da je podnesu protiv druge države članice. Međutim sve države članice Međunarodne organizacije rada dužne su i ukoliko nisu ratifikovale ovu Konvenciju da je poštuju i unapređuju na osnovu samog članstva. Ta obaveza proizilazi iz Fildalfijske deklaracije iz 1944. godine koja je postavila obavezu poštovanja univerzalnih standarda za koje se zalaže Međunarodna organizacija rada.¹² Postoji i obaveza Međunarodne organizacije rada da pomaže države u provođenju ove Konvencije prije svega tehničkom saradnjom, savjetodavnim uslugama u cilju potpune implementacije ove Konvencije i punog poštovanja prava koja prozilaze iz nje sve u cilju ekonomskog i socijalnog razvoja.

IV. PREPORUKA O RAZVOJU LJUDSKIH RESURSA, OBRAZOVANJU, OSPOSOBLJAVANJU I STALNOM USAVRŠAVANJU

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada u Ženevi 17. juna 2004. godine usvojila je Preporuku o razvoju ljudskih resursa, obrazovanju, osposobljavanju i stalnom usavršavanju. Međunarodna organizacija rada poslala je od značaja ovih aktivnosti za pojedinca, poslodavce, privredu i cijelo društvo. Naglašen je značaj zaposlenosti u borbi protiv siromaštva, socijalnoj uključenosti i održivom ekonomskom rastu u globalnoj ekonomiji. Preporuka je usmjerena prema vladama država članica, poslodavcima i radnicima da se usmjere ka stalnom obrazovanju i usavršavanju imajući u vidu efekte po ukupnu zaposlenost i privredu u cijelini. Preporuka posebno se nadovezuje na Konvenciju o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa iz 1975. godine, te na Zaključke u vezi sa osposobljavanjem i razvojem ljudskih resursa koje je usvojila Međunarodna konferencija rada 2000. godine

Preporuka o razvoju ljudskih resursa, obrazovanju, osposobljavanju i stalnom usavršavanju nije pravno obavezujuća po države članice. Ona je rezultat druge normativne aktivnosti Međunarodne orgnizacije rada i ima za cilj da olakša primjenu Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa, imajući u vidu na kompleksnot pitanja kojima se bavi i razlike između država članica u ekonomskom, političkom i društveno-ekonomskom pogledu. Njen cilj je da pomogne u

¹¹Član 3. i Član 4. Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa.

¹² Kličković, R. (2019): *Radno i socijalno pravo*, Univerzitet za poslovne studije Banja Luka, Banja Luka, str. 22-29.

savlada vanju svih teškoća koje se pojave u sprovođenju Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa. Iako nije obavezujućeg karaktera ima veliki politički autoritet i daje ključna uputstva, ideje, smjernice, stavove državama članicama vezano za određena pitanja stručnog obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

Za ovu Preporuku nije potrebna ratifikacija, nego formalno prihvatanje od strane države članice. Ona bez obzira što se prihvati nije pravno obavezna niti je dio unutrašnjeg prava države članice. Može se reći da ona državama članicama nameće moralnu obavezu. Na izvjestan način dopuna je Konvencije o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa i olakšava njenu primjenu, tako da se ona što potpunije i pravilnije primjeni. Bez obzira što nije pravno obavezujući akt ona nametanjem izvjesne moralne obaveze ima veliki značaj u državama članicama i uticaj na njihova zakonodavstva.¹³ Preporuka o razvoju ljudskih resursa, obrazovanju, osposobljavanju i stalnom usavršavanju kao i ostale preporuke Međunarodne organizacije rada nema za cilj da državama članicama nametne određena pravila nego da prihvate određene ideje koje će izvršiti uticaj na nacionalno zakonodavstvo u ovom slučaju u oblasti obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja. Iako nema pravnu snagu kao Konvencija o o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa ona ima političku snagu što joj daje veliki značaj u svim državama članicama Međunarodne organizacije rada.

V. ZAKLJUČAK

Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa u pogledu prava pored značaja koji ima za pojedinca ima i opšti značaj jer efikasno obrazovanje i osposobljavanje vodi efikasnosti tržišta rada, socijalnoj uključenosti, društvenoj jednakosti i opštem privrednom razvoju. U današnjem vremenu rad, karijera, lični razvoj drugačije su definisani nego prije nekoliko decenija. Obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje postaju kontinuiran proces koji je neophodan u savremenim uslovima rada za svakog pojedinca. Pojedinac mora da bude sposoban da se prilagođava promjenama u okruženju, te da se prilagodi potrebama tržišta rada. Organizacija i sami poslovi stalno se mijenjaju tako da je neophodno da pojedinac bude spreman da odgovori na sve zahtjeve koji se postavljaju prema njemu u tom pravcu. Promjene sa jedne strane predstavljaju teškoće ali i nove mogućnosti. Danas su obrazovanje i usavršavanje i pravo i obaveza pojedinca, ali i obaveza poslodavca, te postoje koristi za obje strane.

Međunarodna organizacija rada prepoznala je značaj profesionalne orijentacije, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja te je još 1975. godine usvojila Konvenciju o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u

razvoju ljudskih resursa koja treba da bude osnova u svim državama članicama u regulisanju ove oblasti. Države koje su usvojile ovu Konvenciju dužne su da uredi nacionalna zakonodavstva sa njom u oblasti profesionalne orijentacije, obrazovanja, osposobljavanja i usavršavanja.

Konvencija o profesionalnoj orijentaciji i stručnom osposobljavanju u razvoju ljudskih resursa predstavlja multilateralni međunarodni ugovor sui generis. Prema pravnom dejstvu ova Konvencija je legislativni ugovor, odnosno ugovor zakon (*traites lois*). Međunarodna konferencija rada jeste međunarodno zakonodavno tijelo, a ova Konvencije jeste jedna vrsta međunarodnog zakona. Da bi imala pravnu snagu u jednoj državi potreban je akt prihvatanja, odnosno pristanak države ratifikacijom. Država koja usvoji ovu Konvenciju, mora je ratifikovati u tekstu koji je identičan sa tekstom koji je donijela Međunarodna organizacija rada, pri čemu nisu moguće nikakve izmjene i dopune. Države članice Međunarodne organizacije rada dužne su da ratifikovanu konvenciju uvedu u pravni sistem i obezbijede uslove za njenu primjenu. U slučaju neusklađenosti domaćeg propisa sa ratifikovanom konvencijom treba primijeniti konvenciju.

LITERATURA

- [1] Baltić, A., Despotović, M., *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd, 1981.
- [2] Brguljan V., et. al., *Ustavno uređenje SFRJ, Radni odnosi, Upravni postupak, Upravni spor, Kancelarijsko poslovanje, Službeni list SFRJ*, Beograd, 1979.
- [3] Čehić, E., *Koje zanimanje je za mene? Model profesionalne orijentacije u funkciji izbora zanimanja*, Psihoteka – nauka – nastava, Sarajevo, 1991.
- [4] Jerotijević, D., Miličković, M., Kostić, A. *Stavovi međunarodnih orgnizacija na suzbijanju siromaštva i nezaposlenosti u Bosni i Hercegovini*, Časopis za ekonomiju i tržišne komunikacije, Vol. 10. No. 2, Banja Luka, 2020.
- [5] Kličković, R., *Radno i socijalno pravo*, Univerzitet za poslovne studije Banja Luka, Banja Luka, 2019.
- [6] Lyutov, N., *Tradicionalno i novo "globalno" međunarodno radno pravo – može li se uskladiti njihovo djelovanje?*, Zbornik Pravnog fakulteta u Zagrebu, Vol. 67, No. 1, Zagreb, 2017.
- [7] Mirjanić, Ž., *Radni odnosi*, Knjiga I, Invidulani radni odnosi, Drugo izmjenjeno i dopunjeno izdanje, Pravni fakultet Univerziteta u Banjoj Luci, Banja Luka, 2004.
- [8] Tadić, M., *Upravno i radno pravo prema programu pravosudnog ispita*, Nacionalna i univerzitetska biblioteka Bosne i Hercegovine, Sarajevo, 2010.
- [9] Učur, M., *Bogatstvo i trajnost ljudskih prava u vrelima prava (dokumentima) Međunarodne organizacije rada (100 godina MOR-a, 1919.-2019.)*, Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, Vol. 41, No. 1, Rijeka, 2020.

¹³ Baltić, A., Despotović, M. (1981): *Osnovi radnog prava Jugoslavije*, Savremena administracija, Beograd, str 122.