

Vaša buduća Evropa GmbH odnosi se na opredjeljenje međunarodnim konvencijama o ljudskim pravima, ILO KernRbeitsnormenu i IRIS standardima:

Sadržaj

Međunarodne konvencije o ljudskim pravima	4
· Član 1 - Sloboda, jednakost, solidarnost	4
Objašnjenje člana 1	4
· Član 2 – Zabrana diskriminacije.....	4
Objašnjenje člana 2	4
· Član 3 – Pravo na život i slobodu	4
Objašnjenje člana 3	4
· Član 4 - Zabrana ropstva i trgovine robljem.....	4
Objašnjenje člana 4	5
· Član 5 – Zabrana mučenja	5
Objašnjenje člana 5	5
· Član 6. – Priznavanje pravnog lica.....	5
Objašnjenje člana 6	5
· Član 7 – Jednakost pred zakonom	5
Objašnjenje člana 7	5
· Član 8 – Pravo na pravnu zaštitu	6
Objašnjenje člana 8	6
· Član 9 – Zaštita od proizvoljnog hapšenja i protjerivanja.....	6
Objašnjenje člana 9	6
· Član 10 – Pravo na saslušanje.....	6
Objašnjenje člana 10	6
· Član 11 – Pretpostavka nevinosti; nema kazne bez zakona.....	6
Objašnjenje člana 11	6
· Član 12 – Zaštita sfere slobode pojedinca	7

Objašnjenje člana 12	7
· Član 12 – Zaštita sfere slobode pojedinca	7
Objašnjenje člana 12	7
· Član 14 – Pravo na azil	7
Objazloženje člana 14	8
· Član 15 – Pravo na državljanstvo	8
Objazloženje člana 15	8
· Član 16 – Sloboda braka i zaštita porodice	8
Objazloženje člana 16	8
Objazloženje člana 17	9
· Član 18 - Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti	9
Objašnjenja člana 18	9
· Član 19 - Sloboda izražavanja i informisanja	9
Objazloženje člana 19	9
Objazloženje člana 20	10
· Član 21 - Opšte i jednako biračko pravo; Prijem na javnu funkciju	10
Objazloženje člana 21	10
· Član 22 – Pravo na socijalno osiguranje	10
Objazloženje člana 22	10
· Član 23 – Pravo na rad i jednaku platu, sloboda udruživanja	11
Objazloženje člana 23	11
· Član 24 – Pravo na odmor i rasonodu	11
Objazloženje člana 24	11
· Član 25 – Pravo na adekvatan životni standard	12
Objazloženje člana 25	12
· Član 26 – Pravo na obrazovanje, obrazovni ciljevi, roditeljsko pravo	12
Objašnjenja o članu 26	12
· Član 27 - Sloboda kulturnog života	12
Objazloženje člana 27	12
· Član 28 - Odgovarajući društveni i međunarodni poredak	13
Objazloženje člana 28	13
· Član 29 – Osnovne obaveze i ograničenja	13

Obrazloženje člana 29	13
· Član 30 – Pravilo tumačenja	13
Obrazloženje člana 30	13
Osnovni standardi rada ILO-a.....	14
Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje.....	14
Konvencija 87: Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948	14
Konvencija 98.....	17
Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949	17
ukidanje prinudnog rada.....	20
konvencija 29	20
Konvencija o prisilnom ili obaveznom radu, 1930	20
Konvencija 105.....	27
Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.....	27
ukidanje dečijeg rada.....	30
Konvencija 182.....	30
Konvencija o zabrani i hitnoj akciji za eliminaciju najgorih oblika dečijeg rada, 1999.	30
Konvencija 138.....	33
Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi za prijem na posao, 1973	33
Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i zanimanju.....	38
Zdravlje i sigurnost na radu.....	41
Konvencija 100.....	41
Konvencija o jednakim naknadama za muškarce i žene radnike za rad jednake vrijednosti, 1951.	41
Konvencija 155.....	43
Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu, 1981	43
Konvencija 187.....	49
Sporazum o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu	49
IRIS standardi	53

Međunarodne konvencije o ljudskim pravima¹

- Član 1 - Sloboda, jednakost, solidarnost
"Sva ljudska bića su rođena slobodna i jednaka u dostojanstvu i pravima. Oni su obdareni razumom i savješću i trebaju se odnositi jedni prema drugima u duhu bratstva."

Objašnjenje člana 1

Sva ljudska bića su rođena slobodna i imaju jednako pravo na slobodu. Međutim, sloboda jednog ne može doći na račun slobode drugih. "Isto" ne znači da su individualna situacija ljudi ili njihove sposobnosti identične. Ali države su dužne učiniti sve što je moguće kako bi osigurale da ljudi imaju jednake razvojne mogućnosti. Svi smo dužni da se prema drugim ljudima odnosimo „u duhu bratstva“, odnosno da poštujemo svakog čovjeka kao ravnopravnu osobu.

- Član 2 – Zabrana diskriminacije
 1. „Štaviše, neće se praviti nikakva razlika na osnovu političkog, pravnog ili međunarodnog položaja zemlje ili teritorije kojoj osoba pripada, bilo da je nezavisna, starateljska, nesamoupravna, ili podložna bilo kojim drugim ograničenjima za njegovu suverenitet.«
 2. „Svako ima pravo na prava i slobode navedene u ovoj Deklaraciji, bez ikakve razlike bilo koje vrste, kao što su rasa, boja kože, spol, jezik, vjera, političko ili drugo mišljenje, nacionalno ili socijalno porijeklo, imovina, rođenje ili bilo koje drugo okolnost. »

Objašnjenje člana 2

U primjeni ljudskih prava sadržanih u ovoj Deklaraciji, ne treba praviti razliku između grupa ljudi. Na primjer, ne smije se praviti nikakva razlika na osnovu rase, boje kože, spola, seksualne orijentacije, jezika, vjere, političkih ili drugih uvjerenja ili zemlje iz koje osoba dolazi. Isto tako, osoba ne smije biti diskriminirana zbog svog socijalnog porijekla ili rođenja, samo zato što pripada nižoj kasti ili nije plemenita, niti zato što ima manje od drugih. Države su dužne štiti sve manjine od bilo kojeg oblika diskriminacije.

- Član 3 – Pravo na život i slobodu
"Svako ima pravo na život, slobodu i sigurnost ličnosti."

Objašnjenje člana 3

Pravo na život je preduslov za ostvarivanje svih drugih ljudskih prava i stoga je ključna garancija. Iako ovaj član ne zabranjuje legalno pogubljenje ljudi; smrtna kazna za teška krivična djela još uvijek je na snazi u većini zemalja svijeta. Međutim, pravo na život, zajedno sa zabranom okrutnog kažnjavanja (vidi član 5), može se shvatiti kao moralni legitimitet da se zalaže za ukidanje smrtne kazne. Kao i pravo na život, pravo na slobodan i siguran život je od najveće važnosti. Država je dužna da štiti slobodu i sigurnost svojih stanovnika i da preduzme sve moguće i razumne mjere predostrožnosti kako bi osigurala da ovo pravo ne može biti povrijeđeno od strane privatnih lica (bilo pojedinaca ili organizacija).

- Član 4 - Zabrana ropstva i trgovine robljem
«Niko se ne smije držati u ropstvu ili ropstvu; Ropstvo i trgovina robljem zabranjeni su u svim oblicima."

¹ <https://www.humanrights.ch/de/ipf/grundlagen/rechtsquellen-instrumente/aemr/>

Objašnjenje člana 4

Zabrana ropstva i trgovine robljem je drevna, a ugovori koji zabranjuju takve aktivnosti postojali su mnogo prije Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima. Međutim, problem je i dalje aktuelan. Danas su uglavnom djeca ta koja se u mnogim dijelovima svijeta eksploatišu kao robovski rad. Veliki zemljoposjednici mnogi poljoprivrednici tretiraju kao kmetove. Trgovina ženama, posebno u svrhu prostitucije, je široko rasprostranjena i takođe predstavlja oblik ropstva. Na kraju, prisilni brak se može opisati i kao ropstvo.

Član 5 – Zabrana mučenja

"Niko ne smije biti podvrgnut mučenju ili okrutnom, nečovječnom ili ponižavajućem postupanju ili kažnjavanju."

Objašnjenje člana 5

Zabrana torture jedno je od najvažnijih ljudskih prava i ne dopušta nikakva ograničenja ili intervencije, bez obzira na to kako se žrtva ranije ponašala. Međutim, tužna realnost je da veliki dio svijeta i dalje koristi torturu, bilo da dobije informacije ili izvuče priznanja, da zastraši i terorizira stanovništvo, ili iz čistog sadizma. Mučenje je teški oblik okrutnog postupanja ili kažnjavanja, koji takođe ima za cilj da ponizi i uništi ljude. Budući da države sve manje mogu priuštiti otvoreno mučenje, sve se više koriste metode koje je teško dokazati, kao što su psihološka tortura (kao što su lažna pogubljenja), električni šokovi ili seksualno nasilje. Osim torture, u zemljama koje praktikuju smrtnu kaznu zabranjene su i okrutne metode pogubljenja i manje drastični oblici nasilja, odnosno „surovo, nečovječno ili ponižavajuće postupanje ili kažnjavanje“. Karakteristike takvih radnji su povezane patnje i poniženja.

Član 6. – Priznavanje pravnog lica

"Svako svuda ima pravo da bude priznat kao pravno lice."

Objašnjenje člana 6

Odredba da svako ljudsko biće ima pravo da bude priznato „kao pravno lice“ ima za cilj da spreči da se pojedini ljudi tretiraju samo kao objekti, kao što su Rimljani činili sa robovima, ženama i decom. Riječ "svi" znači da ne treba praviti razliku između državljana i stranaca. Prema ovoj odredbi, države se obavezuju da obezbede da svako ima pravo, na primer, da zaključuje ugovore i sprovodi ih na sudu; Međutim, maloljetne osobe moraju zastupati punoljetne osobe. Ovaj član vjerovatno uključuje i pravo na registraciju u državi (obično u matičnoj državi), jer se samo tada mogu ostvariti mnoga prava (glasačko pravo, pravo osnivanja i druga).

Član 7 – Jednakost pred zakonom

„Sva ljudska bića su jednaka pred zakonom i imaju pravo na jednaku zaštitu zakona bez razlike. Svi imaju pravo na istu zaštitu od bilo kakvog različitog tretmana koji bi predstavljao kršenje ove Deklaracije i od svakog poticanja na takav različit tretman."

Objašnjenje člana 7

Ovaj član obavezuje države da svoje zakone primenjuju podjednako na sve ljude, za razliku od člana 2, koji zabranjuje diskriminaciju u primeni prava iz Deklaracije. Prilikom primjene zakona, državama nije dozvoljeno da prave nikakve razlike na osnovu rase, vjere ili spola.

- Član 8 – Pravo na pravnu zaštitu
"Svako ima pravo na djelotvornu pravnu zaštitu pred nadležnim nacionalnim sudovima protiv svake radnje kojom se krše njegova osnovna prava po ustavu ili zakonu."

Objašnjenje člana 8

Cilj ove odredbe je da se svakome da pravo na tužbu pred domaćim sudom ako smatra da su njegova prava povrijeđena. To ne znači prava iz Univerzalne deklaracije o ljudskim pravima, već sva ona prava koja se mogu izvesti iz ustava ili zakona dotične države.

- Član 9 – Zaštita od proizvoljnog hapšenja i protjerivanja
"Niko ne može biti proizvoljno uhapšen, pritvoren ili deportovan iz zemlje."

Objašnjenje člana 9

Svaka država ima pravo hapsiti ljude, držati ih u pritvoru ili ih protjerati iz zemlje. Međutim, on krši ljudska prava kada postupa arbitrarno, odnosno kada ne postupa u skladu sa zakonom ili kada su sami ti zakoni nepravedni. Takođe je proizvoljno kada država nasumično ili neselektivno hapsi ili protjeruje ljude bez osnovane sumnje da su prekršili zakon.

- Član 10 – Pravo na saslušanje
"Svako ima pravo, u punoj jednakosti, na pravičnu i javnu raspravu pred nezavisnim i nepristrasnim sudom kako bi utvrdio njegova prava i obaveze ili bilo koju krivičnu optužbu protiv njega."

Objašnjenje člana 10

Kao i član 9, član 10 se bavi osnovnim pravima u pravnim postupcima, ne samo u krivičnim predmetima, već i u građanskim sporovima u kojima jedna osoba tuži drugu. Cilj ovog članka je osigurati da sve osobe koje se pojavljuju pred sudom budu pravedno saslušane pred nezavisnim i nepristrasnim sudom. Svako treba da ima fer priliku da iznese svoj slučaj i da mu se pravično sudi.

- Član 11 – Pretpostavka nevinosti; nema kazne bez zakona
 1. "Svako ko je optužen za krivično djelo smatra se nevinim dok mu se u skladu sa zakonom ne dokaže krivica na javnom pretresu na kojem su stečeni svi preduslovi za njegovu odbranu".
 2. "Niko ne može biti osuđen za djelo ili propust koji u vrijeme kada je počinjen nije bio krivično djelo prema nacionalnom ili međunarodnom pravu. Isto tako, ne može biti izrečena teža kazna od one koja je bila primjenjiva u vrijeme kada je krivično djelo počinjeno."

Objašnjenje člana 11

Član 11, pak, bavi se garancijama pravičnog suđenja i sadrži četiri osnovna prava:

Pretpostavka nevinosti znači da se neko optužen za krivično djelo treba smatrati nevinim dok se ne dokaže krivica, obično do donošenja pravosnažne presude. Pravo na odbranu zahtijeva da ljudi imaju stvarnu priliku da imaju pristup advokatu i da imaju priliku dokazati svoju nevinost. Pravo na javno suđenje važno je ne samo za optužene, već i za povjerenje javnosti u sudove. Ako se postupci sprovode tajno, opasnost od kršenja ljudskih prava je mnogo veća. Načelo "Nema kazne bez zakona" znači da niko ne smije biti kažnjen za nešto što nije bilo kažnjivo u vrijeme počinjenja djela.

Član 12 – Zaštita sfere slobode pojedinca

„Niko ne smije biti podvrgnut proizvoljnom miješanju u njegov privatni život, porodicu, dom ili prepisku, niti napadima na njegovu čast i profesiju. Svako ima pravo na pravnu zaštitu od takvog uplitanja ili napada.“

Objašnjenje člana 12

Ova odredba štiti privatnost ljudi u raznim oblastima. Ograničenja ne smiju biti proizvoljna, tj. moraju se zasnivati na zakonu koji sam po sebi nije nepravedan. Prema sadašnjem mišljenju, privatni život prvenstveno uključuje identitet (npr. ime, odjeća, frizura, osjećaji i misli), integritet (koji, na primjer, isključuje liječenje protiv volje dotične osobe), intimnost (kao što je tajnost privatnog vlasništva i radnji, zaštite vlastitog imidža od objavljivanja ili zaštite od otkrivanja ličnih podataka), komunikacije (npr. uspostavljanje i razvijanje odnosa s drugim ljudima) i seksualnosti (međutim, u cilju zaštite određenih grupa ljudi, kao npr. djece, država može ograničiti kao npr. nametnuti minimalnu starosnu dob). Koncept porodičnog života uveliko varira u zavisnosti od običaja i kulture. Intervencije mogu predstavljati, na primjer, razdvajanje roditelja i djece ili odbijanje porodice da živi sa ljudima različitih nacionalnosti. Zaštita doma od proizvoljnih upada može se pozvati, na primjer, u slučaju pretresa kuće ili mjera elektronskog nadzora kao što je ugradnja sistema za prisluškivanje. Danas pojam "korespondencija" ne uključuje samo pisanu korespondenciju, već i telefone, faksove, SMS, e-mailove itd. Državi je dozvoljeno da otvara pisma ili presreće razgovore ako je za to ovlaštena zakonom i ako postoji dovoljna sumnja za krivično djelo. Čast i ugled su takođe zaštićeni od nezakonitih napada na osnovu lažnih tvrdnji. Države su dužne pružiti zaštitu od takvih napada.

Član 12 – Zaštita sfere slobode pojedinca

„Niko ne smije biti podvrgnut proizvoljnom miješanju u njegov privatni život, porodicu, dom ili prepisku, niti napadima na njegovu čast i profesiju. Svako ima pravo na pravnu zaštitu od takvog uplitanja ili napada.“

Objašnjenje člana 12

Ova odredba štiti privatnost ljudi u raznim oblastima. Ograničenja ne smiju biti proizvoljna, tj. moraju se zasnivati na zakonu koji sam po sebi nije nepravedan. Prema sadašnjem mišljenju, privatni život prvenstveno uključuje identitet (npr. ime, odjeća, frizura, osjećaji i misli), integritet (koji, na primjer, isključuje liječenje protiv volje dotične osobe), intimnost (kao što je tajnost privatnog vlasništva i radnji, zaštite vlastitog imidža od objavljivanja ili zaštite od otkrivanja ličnih podataka), komunikacije (npr. uspostavljanje i razvijanje odnosa s drugim ljudima) i seksualnosti (međutim, u cilju zaštite određenih grupa ljudi, kao npr. djece, država može ograničiti kao npr. nametnuti minimalnu starosnu dob). Koncept porodičnog života uveliko varira u zavisnosti od običaja i kulture. Intervencije mogu predstavljati, na primjer, razdvajanje roditelja i djece ili odbijanje porodice da živi sa ljudima različitih nacionalnosti. Zaštita doma od proizvoljnih upada može se pozvati, na primjer, u slučaju pretresa kuće ili mjera elektronskog nadzora kao što je ugradnja sistema za prisluškivanje. Danas pojam "korespondencija" ne uključuje samo pisanu korespondenciju, već i telefone, faksove, SMS, e-mailove itd. Državi je dozvoljeno da otvara pisma ili presreće razgovore ako je za to ovlaštena zakonom i ako postoji dovoljna sumnja za krivično djelo. Čast i ugled su takođe zaštićeni od nezakonitih napada na osnovu lažnih tvrdnji. Države su dužne pružiti zaštitu od takvih napada.

Član 14 – Pravo na azil

1. "Svako ima pravo da traži i uživa azil u drugim zemljama od progona."

2. „Međutim, ovo pravo se ne može iskoristiti u slučaju da bude krivično gonjen za nepolitička zločina ili za djela suprotna ciljevima i principima Ujedinjenih naroda.“

Objašnjenje člana 14

Azil je zaštita za ljude koji su morali da napuste svoju zemlju jer su proganjeni. Međutim, Univerzalna deklaracija ne daje zakonsko pravo na azil, tj. nema pravo da mu se odobri azil, već samo pravo na traženje i uživanje azila ako ga je odobrila država. Prilikom izrade deklaracije, države nisu bile voljne da se odreknu svog suvereniteta u ovoj oblasti. Na kraju krajeva, Ženevska konvencija o izbjeglicama, koja je potpisana 1951. godine, zabranjuje državama da vraćaju izbjeglice u državu koja progoni.

Član 15 – Pravo na državljanstvo

1. "Svako ima pravo na državljanstvo."
2. "Nikome se ne može proizvoljno oduzeti državljanstvo niti mu se uskratiti pravo da promijeni državljanstvo."

Objašnjenje člana 15

Državljanstvo će ostati važno sve dok postoje nacionalne države. Državljanstvo ne samo da pruža osjećaj pripadnosti državi, već u mnogim slučajevima omogućava ostvarivanje političkih prava i prava na zaštitu matične države. Opšta deklaracija daje pravo na državljanstvo; ali ne kaže koje nacionalnosti. Do sada, nijedan obavezujući međunarodni ugovor nije obavezao državu da daje državljanstvo osobi bez državljanstva. Uostalom, Konvencija o osobama bez državljanstva reguliše pravni status osoba bez državljanstva i daje im određena prava. Ljudima je često oduzeto državljanstvo, prvenstveno iz čisto političkih razloga ili zbog diskriminacije određene grupe. Univerzalna deklaracija zabranjuje takvo djelovanje jer je proizvoljno.

Član 16 – Sloboda braka i zaštita porodice

1. „Punoljetni muškarci i žene imaju pravo na sklapanje braka i osnivanje porodice, bez ograničenja rase, nacionalnosti ili vjere. Imate ista prava u braku, tokom braka i prilikom njegovog raskida.“
2. "Brak se može zaključiti samo na osnovu slobodnog i punog pristanka budućih supružnika."
3. „Porodica je prirodna i osnovna jedinica društva i zaslužuje zaštitu društva i države.“

Objašnjenje člana 16

Ovim članom štiti se pravo muškaraca i žena za brak (tj. osoba koje su navršile zakonski minimum godina života) da stupe u brak i da osnuju porodicu, odnosno da imaju djecu. Međutim, države mogu nametnuti određena ograničenja, poput zabrane braka između bliskih krvnih srodnika, zabrane višestrukih brakova ili zabrane braka za osobe koje nemaju dovoljan intelektualni potencijal. Nadalje, Opšta deklaracija zahtijeva zakonski jednak tretman supružnika. Države su stoga dužne poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da se postojeće nejednakosti postepeno eliminišu. Čak i kada su brakovi raskinuti, države moraju osigurati da jedan spol (obično žene) ne bude diskriminisan.

Zabrana sklapanja braka bez slobodnog i punog pristanka oba supružnika isključuje svaku prisilu na sklapanje braka, bilo od strane države, bilo od strane roditelja ili porodice. Zabrana ima za cilj da zaštiti djevojčice od toga da ih roditelji udaju.

Treći stav člana štiti porodicu kao "prirodnu i temeljnu jedinicu društva". Kao što je već pomenuto u članu 12, koncept „porodice“ se različito shvata u zavisnosti od regiona sveta. U svakom slučaju, država mora donijeti propise u svom pravnom sistemu kako bi izdržavala porodicu.

- Član 17 – Garancija na naslov
 1. "Svako ljudsko biće, sam ili u zajednici sa drugima, ima pravo na imovinu."
 2. "Niko ne može biti samovoljno lišen svoje imovine."

Objašnjenje člana 17

Pravo na imovinu je već bilo sadržano u francuskoj Deklaraciji o ljudskim i građanskim pravima iz 1789. godine kao "nepovredivo i sveto pravo". Međutim, sadržaj zakona je toliko kontroverzan da nije uključen u dva pakta UN o građanskim i političkim pravima i o ekonomskim, socijalnim i kulturnim pravima. U zavisnosti od ideologije, mišljenja se veoma razlikuju o tome koliko država mora štiti pravo na imovinu. U svakom slučaju, bilo bi zabranjeno da država manje-više diskriminatorски štiti imovinu, odnosno lošije tretira određene društvene grupe.

- Član 18 - Sloboda misli, savjesti i vjeroispovijesti
«Svako ima pravo na slobodu misli, savjesti i vjere; ovo pravo uključuje slobodu da promijeni svoju vjeru ili uvjerenje, i slobodu da, sam ili u zajednici s drugima, javno ili privatno, ispoljava svoju vjeru ili uvjerenje u nastavi, praksi, bogoslužju i obredima.»

Objašnjenja člana 18

Ne tako davno, ljudi u Evropi su bili proganjeni, mučeni ili pogubljeni zbog svoje vjere ili uvjerenja. Mnogi ratovi su uzrokovani različitim mišljenjima o pravoj religiji. Pravo na praktikovanje svoje vjere ili uvjerenja, bilo privatno ili javno, pravo na prenošenje i podučavanje vjere, te pravo na druge manifestacije vjere, stoga štite ne samo osnovnu ljudsku potrebu, već i doprinose miru u društvu i između država.

Pravo na slobodu misli i savjesti je pravo svakoga da samostalno formira svoje misli i savjest bez nepotrebnog uticaja izvana. Zabranjena je svaka intervencija kao što je ispiranje mozga ili drogiranje radi manipulacije svijesti ili podsvijesti.

- Član 19 - Sloboda izražavanja i informisanja
«Svako ima pravo na slobodu izražavanja; ovo pravo uključuje slobodu mišljenja bez uplitanja i traženja, primanja i prenošenja informacija i ideja na bilo koji način i bez obzira na granice.»

Objašnjenje člana 19

Pravo na formiranje i izražavanje mišljenja i pravo na neosporno traženje i primanje informacija ostaju među najčešće kršenim ljudskim pravima. Nažalost, državna cenzura štampe, zabrana izdavanja knjiga i progon pisaca i medijskih radnika i dalje su na dnevnom redu. Mnogi na vlasti strahuju za svoju poziciju ako su ljudi dobro informisani i iznose svoje različite stavove do znanja. Zaštita ovih prava je stoga važan element za funkcionalnu demokratiju i važan je preduslov za ostvarivanje drugih ljudskih prava.

Međutim, pravo na izražavanje mišljenja ne treba shvatiti u apsolutnim terminima i njegovo ostvarivanje podliježe posebnoj odgovornosti: pravo nalazi granicu, na primjer, u poštovanju ugleda drugih ljudi, u rasističkom govoru mržnje ili u poticanju na djela nasilja.

- Član 20 - Sloboda okupljanja i udruživanja
 1. "Svako ima pravo na slobodu okupljanja i udruživanja u miroljubive svrhe."

2. "Niko ne može biti prisiljen da pripada udruženju."

Obrazloženje člana 20

Pravo na udruživanje sa drugim ljudima, sazivanje sastanaka, demonstracije i osnivanje udruženja ili sindikata je veoma važno pravo i neophodno za demokratiju. Često je jedino moguće zajedno s drugim ljudima nametnuti zahtjeve ili se snažnije suprotstaviti državnoj vlasti. Država mora omogućiti ova prava, na primjer tako što će javne ulice i trgove učiniti dostupnim i zaštititi ih od uplitanja drugih ljudi, na primjer pružanjem dovoljne policijske zaštite tokom demonstracija, tako da kontrademonstranti ne budu spriječeni u tome.

Sloboda udruživanja sa drugim ljudima u udruženje i učlanjenja u takvo udruženje takođe znači da niko ne može biti primoran da se pridruži udruženju. Niko ne može biti prisiljen da se pridruži partiji ili sindikatu.

· Član 21 - Opšte i jednako biračko pravo; Prijem na javnu funkciju

1. "Svako ima pravo da učestvuje u upravljanju javnim poslovima svoje zemlje, bilo direktno ili preko slobodno izabраних predstavnika."
2. "Svako ima pravo da bude primljen na javnu funkciju u svojoj zemlji pod istim uslovima."
3. «Volja naroda čini osnovu za autoritet javne vlasti; ova volja mora biti izražena kroz periodične i neiskrivljene izbore sa univerzalnim i jednakim pravom glasa uz tajno glasanje ili u ekvivalentnom slobodnom izbornom procesu.»

Obrazloženje člana 21

Zemlje sa različitim političkim sistemima usvojile su Univerzalnu deklaraciju ili su se pridružile dva međunarodna pakta UN-a. Iz ovoga je jasno da ovaj član ne može propisati konkretan politički model. Ali princip je jasan: svako ima pravo da bira slobodno izabrane predstavnike u parlamentu. Izbori se moraju održavati u propisanim redovnim vremenskim razmacima, biti slobodni i neiskrivljeni, a svaki građanin ima pravo da njegov ili njen glas bude jednak glasu drugih. Nadalje, svako ima pravo na jednak prijem na javne funkcije, što se prvenstveno tiče zapošljavanja u državnoj upravi. Međutim, dozvoljeno je dati privremeni prioritet određenim grupama u nepovoljnom položaju,

· Član 22 – Pravo na socijalno osiguranje

„Svako ljudsko biće, kao član društva, ima pravo na socijalnu sigurnost; on ima pravo na uživanje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava neophodnih za njegovo dostojanstvo i slobodan razvoj njegove ličnosti, kroz nacionalne mjere i međunarodnu saradnju, uzimajući u obzir organizaciju i resurse svake države.“

Obrazloženje člana 22

Članovi 22-27 sadrže ekonomska, socijalna i kulturna prava koja su, kao i gore navedena građanska i politička prava, neophodna za razvoj ljudskih kapaciteta. Bez materijalne sigurnosti, mnoga građanska prava takođe ostaju iluzija. Po pravilu, država mora djelovati kako bi obezbijedila osnovu za ostvarivanje ovih prava. Da bi to učinio, on takođe mora postaviti odgovarajuće prioritete. Stoga nije dozvoljeno da veliki dio svojih izdataka koristi za naoružanje ako to ostavlja premalo sredstava za osiguranje egzistencije građana. Nadalje, cijela zajednica država i međunarodne organizacije su pozvane da preuzmu odgovornost, jer mnoge države nemaju potrebna sredstva.

· Član 22

zahtijeva kao programsku tačku da svako ima pravo na socijalnu sigurnost kako bi mogao uživati ekonomska, socijalna i kulturna prava koja su mu neophodna za dostojanstven život i mogućnost slobodnog razvoja svoje ličnosti.

Član 23 – Pravo na rad i jednaku platu, sloboda udruživanja

1. "Svako ima pravo na rad, na slobodan izbor zanimanja, na razumne i povoljne uslove rada i na zaštitu od nezaposlenosti."
2. "Svi ljudi imaju pravo na jednaku platu za jednak rad bez ikakvog različitog tretmana."
3. „Svako lice koje radi ima pravo na pravednu i povoljnu naknadu, koja sebi i svojoj porodici obezbjeđuje egzistenciju dostojnu ljudskog dostojanstva i koja se po potrebi dopunjava drugim mjerama socijalne zaštite.
4. "Svako ima pravo osnivati i učlanjivati se u profesionalna udruženja radi zaštite svojih interesa."

Obrazloženje člana 23

Ovaj članak regulira širok spektar zahtjeva u profesionalnom svijetu. Prvo i osnovno je pravo na rad. Međutim, kada su države usvojile Deklaraciju, bile su svjesne da se ovo pravo ne može ostvariti na sudu, jer sudija ne može raspoređivati ili otvarati nova radna mjesta. Međutim, države su dužne da svoje politike usmjere na sprječavanje nezaposlenosti koliko god je to moguće. Država također mora poduzeti mjere kako bi osigurala da plata može osigurati ljudsku egzistenciju za radnika i njegovu porodicu. Na primjer, može propisati minimalnu platu. Ukoliko je potrebno, dužan je obezbijediti dodatne beneficije kako bi osigurao preživljavanje, kao što je to slučaj kod nas kroz socijalnu pomoć. Međutim, minimalna plata i druge beneficije u velikoj mjeri zavise od opšteg životnog standarda u dotičnoj zemlji. S druge strane, druge odredbe, kao što je slobodan izbor zanimanja, su pravno primjenjive: prema tome, niko ne može biti prisiljen da prihvati posao ili da se bavi zanimanjima koja on ili ona odbija: to bi bio ilegalni prisilni rad. Isto tako, može se ostvariti pravo na primanje iste plate za isti rad. Konačno, deklaracija štiti pravo na osnivanje i učlanjivanje u sindikate radi ostvarivanja svojih interesa protiv poslodavca. Prihvatanje poslova ili zanimanja koja on ili ona ne vole: to bi bio ilegalni prisilni rad. Isto tako, može se ostvariti pravo na primanje iste plate za isti rad. Konačno, deklaracija štiti pravo na osnivanje i učlanjivanje u sindikate radi ostvarivanja svojih interesa protiv poslodavca. Prihvatanje poslova ili zanimanja koja on ili ona ne vole: to bi bio ilegalni prisilni rad. Isto tako, može se ostvariti pravo na primanje iste plate za isti rad. Konačno, deklaracija štiti pravo na osnivanje i učlanjivanje u sindikate radi ostvarivanja svojih interesa protiv poslodavca.

Član 24 – Pravo na odmor i rasonodu

"Svako ima pravo na odmor i rasonodu, kao i razumno ograničenje radnog vremena i periodični plaćeni godišnji odmor.

Obrazloženje člana 24

Zahvaljujući sindikalnom pokretu ljudi danas - barem na Zapadu - više ne moraju da rade 12 ili 15 sati dnevno, a ne samo jedan slobodan dan u sedmici. Ova dostignuća – razumno ograničenje radnog vremena, plaćeni godišnji odmori, pravo na odmor i slobodno vrijeme – sadržana su u Univerzalnoj deklaraciji kao ljudska prava. Očigledno je da je vrlo mnogo ljudi širom svijeta – uključujući i mnogo djece – lišeno ovih prava i grubo eksploatisano.

Član 25 – Pravo na adekvatan životni standard

1. «Svako ima pravo na životni standard koji osigurava zdravlje i dobrobit njega i njegove porodice, uključujući hranu, odjeću, smještaj, medicinsku njegu i neophodne usluge socijalne zaštite; ima pravo na sigurnost u slučaju nezaposlenosti, bolesti, invaliditeta, udovstva, starosti ili drugog gubitka sredstava za život bez njegove krivice.»
2. “Majka i dijete imaju pravo na posebnu pomoć i podršku. Sva djeca, zakonita i vanbračna, uživaju istu socijalnu zaštitu.”

Objašnjenje člana 25

Svako ima pravo na odgovarajući životni standard, što znači najmanje socijalni nivo egzistencije. To uključuje, između ostalog, pristojan smještaj, odgovarajuću odjeću i ishranu, te medicinsku njegu. Deklaracija također zahteva pravo na sigurnost u slučaju nezaposlenosti, bolesti, invaliditeta, udovstva, starosti ili siromaštva. Kod nas su ove potrebe gotovo u potpunosti pokrivene socijalnim i zdravstvenim osiguranjem. Što se tiče položaja ljudi u zemljama sa niskim životnim standardom, sve države su pozvane da im kroz socijalnu pravdu i razvojnu saradnju omoguće pristojan životni standard.

Član 26 – Pravo na obrazovanje, obrazovni ciljevi, roditeljsko pravo

1. „Svako ima pravo na obrazovanje. Nastava mora biti besplatna, barem u osnovnim i osnovnim školama. Osnovna nastava je obavezna. Tehnička i stručna nastava treba da bude opšte dostupna, visoke studije treba da budu otvorene svima na isti način prema njihovim sposobnostima i dostignućima.»
2. „Cilj obuke treba da bude pun razvoj ljudske ličnosti i jačanje poštovanja ljudskih prava i osnovnih sloboda. On će promovirati razumijevanje, toleranciju i prijateljstvo među svim narodima i među svim rasnim ili vjerskim grupama i podsticati rad Ujedinjenih naroda na održavanju mira.”
3. „Prvo i najvažnije, roditelji imaju pravo da određuju vrstu obrazovanja za svoju djecu.“

Objašnjenja o članu 26

Pravo na obrazovanje znači, prije svega, da država mora uvesti obavezno osnovno školovanje za sve učenike, koje je besplatno. Srednje škole treba da budu opšte dostupne i podjednako otvorene za sve prema njihovim sposobnostima i postignućima. Bilo bi nedopustivo, na primjer, kada bi samo bogati mogli priuštiti fakultetsko obrazovanje ili kada bi se odlučivalo ko može studirati. Generalno, ovaj član obavezuje države da u svom budžetu osiguraju da dovoljno novca ide u obrazovanje i da škole imaju adekvatne objekte. U deklaraciji se također navodi da roditelji, a ne država, imaju primarno pravo da određuju obrazovanje koje deca treba da dobiju.

Član 27 - Sloboda kulturnog života

1. „Svako ima pravo da slobodno učestvuje u kulturnom životu zajednice, da uživa u umetnosti i da učestvuje u naučnom napretku i njegovim prednostima.
2. “Svako ima pravo na zaštitu moralnih i materijalnih interesa koji proizilaze iz bilo koje naučne, književne ili umjetničke produkcije čiji je autor.”

Objašnjenje člana 27

Pravo na učešće u kulturnom životu nije ograničeno na posete događajima i muzejima, već ga treba razumeti u širem smislu. Ovo također uključuje pravo da se uopće živi vlastita kultura. Kulturna prava također uključuju pristup kulturnom naslijeđu drugih. Garantovanje mnogih od gore navedenih ljudskih prava – kao što su razumni prihodi, dovoljno slobodnog vremena, dovoljno obrazovanja, itd. – je preduslov da se uopšte može učestvovati u kulturnom životu. Međutim, pravo na kulturu se odnosi i na učešće u dostignućima naučnog i tehničkog napretka.

Iako je ova prava – kao i druga socijalna, kulturna i ekonomska prava – teško provoditi, ona bi trebala usmjeravati djelovanje države i međunarodne odnose.

· Član 28 - Odgovarajući društveni i međunarodni poredak

"Svako ima pravo na društveni i međunarodni poredak u kojem se prava i slobode navedene u ovoj Deklaraciji mogu u potpunosti ostvariti."

· **Obrazloženje člana 28**

Pravo svakog čovjeka na društveni poredak koji ostvaruje prava i slobode iz deklaracije upućeno je svakoj državi. Kao što je već nekoliko puta pomenuto, on je dužan da svoja sredstva troši na način da stanovnici zemlje mogu da žive dostojanstveno i da im se garantuje odgovarajući životni standard. Sve države i međunarodna zajednica, na primjer u okviru UN, obraćaju se međunarodnim poretom, koji treba da doprinese ovim ciljevima. Iz ovoga se može proizvesti moralna obaveza da se pruži pomoć za razvoj i da se doprinese poboljšanju uslova života u najsiromašnijim zemljama. Nažalost, ovaj članak je uglavnom ostao mrtvo slovo na papiru: jaz između siromašnih i bogatih zemalja se širi,

· Član 29 – Osnovne obaveze i ograničenja

1. "Svaka osoba ima obaveze prema zajednici, u kojoj je jedino moguć slobodan i potpuni razvoj njegove ličnosti."
2. „Svako je u ostvarivanju svojih prava i sloboda podvrgnut samo ograničenjima predviđenim zakonom sa jedinom svrhom da se osigura priznavanje i poštovanje prava i sloboda drugih i pravednim zahtjevima morala, javnog poretka i opće dobrobiti u demokratsko društvo."
3. "Ni u kom slučaju se prava i slobode neće ostvarivati suprotno ciljevima i principima Ujedinjenih naroda."

· **Obrazloženje člana 29**

Ova odredba želi da nas podsjeti da ne postoje samo ljudska prava, već da svako ima i dužnosti prema svojim bližnjima. Ostvarivanje ljudskih prava je ograničeno utoliko što se ne smije miješati u prava i slobode drugih ljudi. Ovo bi predstavljalo zloupotrebu ideje ljudskih prava. Odredba također općenito kaže da ljudska prava Univerzalne deklaracije nisu apsolutna. Države se mogu miješati u ova prava kada im zakon to ovlašćuje i kada javni interesi prevladaju nad privatnim.

· Član 30 – Pravilo tumačenja

"Nijedna odredba ove Deklaracije neće se tumačiti kao da implicira bilo koje pravo bilo koje države, grupe ili osobe da se uključi u bilo koju aktivnost ili da preduzme bilo koji čin usmjeren na uništavanje bilo kojeg od prava i sloboda navedenih u ovoj Deklaraciji."

· **Obrazloženje člana 30**

Ova posljednja odredba zabranjuje zloupotrebu ljudskih prava. Na primjer, države ne smiju koristiti određene odredbe Deklaracije za miješanje u druga ljudska prava.

Osnovni standardi rada ILO-a²

Sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje

Konvencija 87: Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje, 1948

Ova konvencija je stupila na snagu 4. jula 1950. godine. Mjesto održavanja: San Francisco
Sastanak: 31

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u San Francisku sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja je održala svoju trideset i prvu sjednicu 17. juna 1948., odlučila je razmotriti različite prijedloge koji se tiču slobode udruživanja i zaštite prava. da organizuje pitanje koje se odnosi na sedmu tačku dnevnog reda, u obliku konvencije. S obzirom da preambula Ustava Međunarodne organizacije rada nabraja „priznavanje principa slobode udruživanja“ među sredstvima koja su prikladna za poboljšanje sudbine radnika i osiguranje mira, što je Filadelfijska deklaracija ponovo potvrdila,

- Dio I. Sloboda udruživanja
 - član 1
Svaka članica Međunarodne organizacije rada za koju je ova konvencija na snazi obavezuje se da će primjenjivati sljedeće odredbe.
 - Član 2
Radnici i poslodavci bez razlike imaju pravo da osnivaju organizacije po sopstvenom izboru i da se pridruže takvim organizacijama bez prethodnog odobrenja, samo pod uslovom da poštuju svoje statute.
 - Član 3
 1. Organizacije radnika i poslodavaca imaju pravo da utvrđuju svoj statut i poslovnik, slobodno biraju svoje predstavnike, uređuju svoje upravljanje i aktivnosti i formulišu svoj program.
 2. Vlasti se moraju suzdržati od bilo kakvog uplitanja koje bi moglo ograničiti ovo pravo ili ometati njegovo legitimno ostvarivanje.
 - Član 4
Organizacije radnika i poslodavaca ne mogu biti administrativno raspuštene ili suspendovane.
 - Član 5
Radničke i poslodavačke organizacije imaju pravo da osnivaju sindikate i centralne sindikate i da se pridružuju njima. Organizacije, sindikati i centralne organizacije imaju pravo da se pridruže međunarodnim organizacijama radnika i poslodavaca.
 - Član 6
Odredbe članova 2, 3 i 4 primjenjuju se na saveze i centralne saveze organizacija radnika i poslodavaca.

² <https://www.ilo.org/berlin/arbeits-und-standards/kernarbeitsnormen/lang--de/index.htm>

- Član 7
Sticanje pravnog subjektiviteta od strane organizacija radnika i poslodavaca, njihovih sindikata i centralnih sindikata ne može biti predmet uslova koji bi mogli uticati na primenu odredaba članova 2, 3 i 4.
- Član 8
 1. Radnici i poslodavci i njihove organizacije, kao i druga lica i organizovane zajednice, će se pridržavati zakona u ostvarivanju prava koja su im data ovom Konvencijom.
 2. Prava predviđena ovom konvencijom neće biti umanjena ni nacionalnim zakonodavstvom ni načinom na koji se ono primjenjuje.
- Član 9
 1. Domaće zakonodavstvo određuje u kojoj se mjeri prava predviđena ovom Konvencijom primjenjuju na vojsku i policiju.
 2. Ratifikacija ove konvencije od strane članice ne dovodi u pitanje bilo koji već postojeći zakon, odluku, praksu ili sporazum kojim se vojnom ili policijskom osoblju daju bilo koja prava predviđena ovom Konvencijom, u skladu sa principom navedenim u stavu 8. člana 19. Ustava Međunarodne organizacije rada.
- Član 10
 - U ovoj Konvenciji, izraz "organizacija" označava svaku organizaciju radnika ili poslodavaca koja ima za cilj promociju i zaštitu interesa radnika ili poslodavaca.
- Dio II Zaštita prava na organizovanje
 - Član 11
Svaka članica Međunarodne organizacije rada za koju je ova Konvencija na snazi obavezuje se da će preduzeti sve potrebne i odgovarajuće mjere kako bi osigurala slobodu radnicima i poslodavcima da ostvare pravo na organizovanje.
- Dio III. Razne odredbe
 - Član 12
 1. Za oblasti iz člana 35. Ustava Međunarodne organizacije rada, izmenjenog Zakonom iz 1946. godine, osim za oblasti iz st. 4. i 5. tog člana, sa izmenama i dopunama, svaka članica Organizacije koja ovo ratifikuje Konvencija će obavijestiti generalnog direktora da nakon ratifikacije, ili čim je to izvodljivo nakon ratifikacije, dostavi Međunarodnom uredu rada deklaraciju u kojoj se najavljuju teritorije,
 - a) za koje prihvata obavezu da implementira odredbe Konvencije bez promjene,
 - b) za koje prihvata obavezu implementacije odredbi Konvencije uz odstupanja, navodeći detalje tih odstupanja,
 - c) kada se Konvencija ne može implementirati i, ako jeste, razlozi
 - d) za koje zadržava pravo odlučivanja.
 2. Obaveze iz st. 1 a) i b) ovog člana smatraće se da čine dio ratifikacije i imaju dejstvo ratifikacije.
 3. Svaka članica može u bilo koje vrijeme, naknadnom izjavom, povući, u cijelosti ili djelimično, rezerve saopštene u prvobitnoj izjavi iz stava 1(b), (c) i (d) ovog člana.
 4. Svaka članica može, u bilo koje vrijeme kada Konvencija može biti otkazana u skladu sa članom 16, dostaviti generalnom direktoru izjavu kojom na drugi način mijenja suštinu bilo koje prethodne izjave i precizira situaciju u određenim oblastima u to vrijeme.

Član 13

1. Ako predmet ove konvencije potpada pod samoupravne ovlasti teritorije koja nije metropolitanska, članica odgovorna za međunarodne odnose na toj teritoriji može, u konsultaciji sa svojom Vladom, prenijeti generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada izjavu kojom ispunjava obaveze prema ovoj Konvenciji u ime dotične oblasti.
2. Izjava o prihvatanju obaveza prema ovoj Konvenciji može se podnijeti generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada
 - a) od strane dva ili više članova organizacije za područje pod njihovom zajedničkom kontrolom,
 - b) od strane bilo kojeg međunarodnog organa odgovornog za upravljanje teritorijom prema Povelji Ujedinjenih nacija ili bilo kojoj drugoj odredbi za tu teritoriju.
3. U izjavama koje se dostavljaju generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa prethodnim stavovima ovog člana navodi se da li se Konvencija primjenjuje u dotičnoj oblasti sa ili bez odstupanja; ako se u izjavi navodi da se Konvencija primjenjuje sa odstupanjima, dat će se detalji ovih odstupanja.
4. Dotična članica ili članice ili dotični međunarodni organ mogu u bilo koje vrijeme kasnijom izjavom da se odreknu, u cijelosti ili djelimično, prava na korišćenje bilo kojeg odstupanja o kojoj je najavljeno u prethodnoj izjavi.
5. U svakom trenutku kada se ovaj sporazum može otkazati prema članu 16, dotični član ili članice ili dotični međunarodni organ mogu prenijeti generalnom direktoru izjavu kojom se na drugi način mijenja suština bilo koje prethodne izjave i mijenja sadržaj relevantne trenutne situacije u vezi sa implementacijom ove konvencije.

• Dio IV Završne odredbe

• Član 14

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

• Član 15

1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.

• Član 16

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.

- Član 17
 1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavještava sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje su mu dostavili članovi organizacije.
 2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.

- Član 18

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.

- Član 19

Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.

- Član 20
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 16, pod uslovom da je revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.

- Član 21

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Konvencija 98

Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949

Ova konvencija je stupila na snagu 18. jula 1951. godine. Mjesto održavanja: Ženeva Sastanak: 32 Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja se sastala na svojoj trideset drugoj sjednici 8. juna 1949., odlučila je usvojiti različite prijedloge u vezi s primjenom principa prava na organizovanje i pravo na kolektivno pregovaranje, pitanje koje čini četvrtu tačku dnevnog reda, određujući da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog prvog dana jula hiljadu devetsto četrdeset i devete sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje, 1949.:

- član 1

1. Radnici će biti na odgovarajući način zaštićeni od svake diskriminacije slobode udruživanja u vezi sa njihovim zapošljavanjem.
2. Ova zaštita se daje posebno protiv radnji kojima je cilj
 - a) da se radni odnos radnika uslovljava neučlanjenjem ili izlaskom iz sindikata,
 - b) otpustiti ili na drugi način diskriminisati zaposlenog zato što je član sindikata ili zato što je uključen u sindikalne aktivnosti van radnog vremena ili, uz saglasnost poslodavca, tokom radnog vremena.

Član 2

1. Organizacijama radnika i poslodavaca biće pružena odgovarajuća zaštita, u njihovom formiranju, aktivnostima i upravljanju, od bilo kakvog uplitanja druge strane, bilo od strane organizacija ili njihovih predstavnika ili članova.
2. Ometanje u smislu ovog člana uključuje, ali nije ograničeno na, radnje koje imaju za cilj osnivanje radničkih organizacija zavisnih od poslodavca ili organizacije poslodavaca, ili pružanje finansijske ili druge podrške radničkim organizacijama kako bi se one dovele pod utjecaj poslodavca ili organizacije poslodavaca.

Član 3

U meri u kojoj je to neophodno, potrebno je uspostaviti objekte prilagođene nacionalnim uslovima kako bi se garantovala zaštita prava na udruživanje u smislu prethodnih članova.

Član 4

Tamo gdje je potrebno, poduzimaju se mjere prilagođene nacionalnim uslovima kako bi se potaknuo što širi razvoj i primjena procedura kojima poslodavci ili organizacije poslodavaca s jedne strane i organizacije zaposlenih s druge strane dobrovoljno pregovaraju o sklapanju kolektivnih ugovora kojima se reguliraju plate i uslovi rada biti u mogućnosti.

Član 5

1. Domaće zakonodavstvo određuje u kojoj se mjeri prava predviđena ovom Konvencijom primjenjuju na vojsku i policiju.
2. Ratifikacija ove konvencije od strane članice ne dovodi u pitanje bilo koji već postojeći zakon, odluku, praksu ili sporazum kojim se vojnom ili policijskom osoblju daju bilo koja prava predviđena ovom Konvencijom, u skladu sa principom navedenim u stavu 8. člana 19. Ustava Međunarodne organizacije rada.

Član 6

Ništa u ovoj Konvenciji neće uticati na položaj javnih službenika i neće se tumačiti ni na koji način protivno pravima i statusu takvih službenika.

Član 7

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Član 8

1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.

Član 9

1. U izjavama koje se šalju generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa članom 35. stav 2. Ustava Međunarodne organizacije rada, dotična članica će navesti područja
 - a) za koje prihvata obavezu da implementira odredbe Konvencije bez promjene,
 - b) za koje prihvata obavezu implementacije odredbi Konvencije uz odstupanja, navodeći detalje tih odstupanja,
 - c) kada se Konvencija ne može implementirati i, ako jeste, razlozi
 - d) za koje je odluka rezervisana do daljeg ispitivanja situacije u vezi sa predmetnim područjima.
1. Obaveze iz st. 1 a) i b) ovog člana smatraće se da čine dio ratifikacije i imaju dejstvo ratifikacije.
2. Svaka članica može u bilo koje vrijeme, naknadnom izjavom, povući, u cijelosti ili djelimično, rezerve saopštene u prvobitnoj izjavi iz stava 1(b), (c) i (d) ovog člana.
3. Svaka članica može, u bilo koje vrijeme kada Konvencija može biti otkazana u skladu sa članom 11, dostaviti generalnom direktoru izjavu kojom na drugi način mijenja suštinu bilo koje prethodne izjave i precizira situaciju u određenim oblastima u to vrijeme.

Član 10

1. In u izjavama koje se šalju generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa članom 35. stavovi 4. i 5. Ustava Međunarodne organizacije rada navodi se da li se Konvencija primjenjuje u predmetnoj oblasti sa ili bez odstupanja; ako se u izjavi navodi da se Konvencija primjenjuje sa odstupanjima, dat će se detalji ovih odstupanja.
2. Dotična članica ili članice ili dotični međunarodni organ mogu u bilo koje vrijeme kasnijom izjavom da se odreknu, u cijelosti ili djelimično, prava na korišćenje bilo kojeg odstupanja o kojoj je najavljeno u prethodnoj izjavi.
3. U bilo kojem trenutku kada se ovaj sporazum može otkazati prema članu 11, dotični član ili članice ili dotični međunarodni organ mogu prenijeti generalnom direktoru izjavu kojom se na drugi način mijenja suština bilo koje prethodne izjave i mijenja sadržaj relevantne trenutne situacije u vezi sa implementacijom ove konvencije.

Član 11

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.

Član 12

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavještava sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje su mu dostavili članovi organizacije.
2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.

Član 13

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.

- Član 14
Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.
- Član 15
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 11, pod uslovom da je revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
- Član 16
Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

ukidanje prinudnog rada

konvencija 29

Konvencija o prisilnom ili obaveznom radu, 1930

Ovaj sporazum je stupio na snagu 1. maja 1932. godine. Lokacija: Ženevska konferencija: 14 Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, sazvala ga je Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada u Ženevi i održalo svoju četrnaestu sjednicu 10. juna 1930. godine, odlučilo da usvoji različite prijedloge koji se odnose na prisilni ili obavezni rad, pitanje koje čini prvu tačku njegovog dnevnog reda, određujući da su ovi prijedlozi trebalo bi da ima oblik međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset osmog juna hiljadu devetsto tridesete godine sljedeću Konvenciju, koja se može citirati kao Konvencija o prinudnom radu, 1930., radi ratifikacije od strane članica Međunarodne organizacije rada u skladu sa odredbama Ustav Međunarodne organizacije rada:

- član 1
 1. Svaka članica Međunarodne organizacije rada koja ratificira ovu Konvenciju obavezuje se da što prije ukloni upotrebu prisilnog ili obaveznog rada u svim njegovim oblicima.
 2. Dok se potpuno ne eliminiše, prinudni ili obavezni rad može se koristiti samo u javne svrhe tokom prelaznog perioda i tada samo u izuzetnim slučajevima; pri tome se moraju poštovati uslovi i mere zaštite predviđene u sledećim članovima.
 3. Po isteku pet godina od dana stupanja na snagu ove konvencije, a povodom izvještaja predviđenog članom 31., Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada će ispitati da li je moguće ukinuti sve oblike prisilnog ili prinudnog rada bez daljeg odlaganja, te odlučiti da li će ovo pitanje staviti na dnevni red konferencije.

- Član 2
 1. Za potrebe ove konvencije, "prisilni ili obavezni rad" znači bilo koju vrstu rada ili usluge koja se zahtijeva od osobe pod prijetnjom bilo kakve kazne i za koju se nije dobrovoljno prijavila.
 2. Međutim, "prisilni ili obavezni rad" u smislu ove konvencije neće se smatrati
 - a) svaki rad ili službu na osnovu zakona o obaveznom služenju vojnog roka, ukoliko taj rad ili služba služi isključivo u vojne svrhe,
 - b) bilo koji rad ili službu koja je dio normalnih građanskih dužnosti građana jedne potpuno samoupravne zemlje,
 - c) bilo koji rad ili usluga koja se zahtijeva od osobe zbog sudske presude, međutim, pod uslovom da se taj posao ili usluga obavlja pod nadzorom i nadzorom javnih vlasti i da osuđeno lice ne iznajmljuje pojedincima ili privatnim kompanijama i udruženja ili im je na drugi način stavljen na raspolaganje,
 - d) bilo koji rad ili uslugu u slučaju više sile, odnosno u slučaju rata ili kada su se dogodile ili su nesrećne nesreće, kao što su požar, poplava, glad, potres, razorne bolesti ljudi i stoke, iznenadna pojava divljih životinja, kuge insekata ili biljaka i općenito u svim slučajevima u kojima je ugrožen život ili dobrobit cijelog ili dijela stanovništva,
 - e) manji društveni rad koji direktno služi za dobrobit zajednice, obavljaju njeni članovi i stoga se može ubrojati u normalne građanske dužnosti članova zajednice, pod uslovom da stanovništvo ili njihovi neposredni predstavnici imaju pravo da se raspitaju o neophodnosti dela za izražavanje.
- Član 3

Za potrebe ove konvencije, "nadležni organ" je ili gradska vlast ili vrhovna centralna vlast dotične teritorije.
- Član 4
 1. Nadležni organ neće nametnuti niti dozvoliti prinudni ili obavezni rad u korist pojedinaca ili privatnih kompanija i udruženja.
 2. Ako takav prisilni ili obavezan rad postoji u korist pojedinaca ili privatnih kompanija i udruženja u vrijeme kada je ratifikaciju ove Konvencije od strane člana registrovao generalni direktor Međunarodnog ureda rada, takav prisilni ili obavezan rad će od tog datuma biti u potpunosti prekinuti eliminisati kada ova konvencija stupi na snagu za članicu.
- Član 5
 1. Koncesije koje se daju pojedincima ili privatnim kompanijama i udruženjima neće dovesti do nametanja bilo kakvog oblika prisilnog ili obaveznog rada za vađenje, proizvodnju ili sakupljanje proizvoda koje takvi pojedinci ili privatna preduzeća i udruženja koriste ili kojima trguju.
 2. Tamo gdje postoje ustupci koji sadrže odredbe prema kojima se takav prisilni ili obavezan rad može nametnuti, takve odredbe će se ukinuti čim je to izvodljivo kako bi se uskladili sa članom 1. ove konvencije.
- Član 6

Službenici Uprave, iako im je zadatak da podstiču stanovništvo koje je u njihovoj nadležnosti da prihvati bilo kakav oblik rada, ne smiju vršiti pritisak na stanovništvo u cjelini ili na pojedince da ga angažuju na poslovima za pojedince ili privatna preduzeća i udruženja.
- Član 7

1. Načelnici koji ne vrše administrativna ovlaštenja ne mogu koristiti prinudni ili obavezni rad.
2. Načelnici koji vrše upravnu vlast mogu, uz izričito ovlaštenje nadležnog organa, koristiti prinudni ili obavezni rad pod uslovima iz člana 10. ove konvencije.
3. Šefovi, koji su zakonom priznati kao takvi, a ne primaju odgovarajuću naknadu u nekom drugom obliku, mogu dobiti lične usluge pod uslovom da su one na odgovarajući način regulisane i poduzete neophodne mjere za sprječavanje zlostavljanja.

Član 8

1. Svako odobrenje za korištenje prinudnog ili obaveznog rada je odgovornost vrhovne civilne vlasti na dotičnoj teritoriji.
2. Međutim, ova vlast može lokalnim vlastima delegirati ovlasti za uvođenje prisilnog ili obaveznog rada u slučajevima kada takav rad ne udalji radnike iz njihovog uobičajenog mjesta stanovanja. Takođe može ovlastiti lokalne više vlasti, na periode i pod uslovima kao što su oni predviđeni članom 23. ove konvencije, da nametnu prisilni ili obavezan rad, za čije obavljanje radnici moraju biti udaljeni iz svog uobičajenog mjesta boravka u u slučaju službenih putovanja administrativnih službenika ili da bi se olakšalo kretanje državne imovine.

Član 9

Osim ako je drugačije predviđeno članom 10. ove konvencije, organ vlasti koji ima pravo da nametne prisilni ili obavezan rad može odobriti upotrebu tog oblika rada samo ako je prethodno utvrdio da:to

- a) rad ili usluga su od suštinskog, neposrednog značaja za zajednicu koja će ih obavljati,
- b) rad ili usluga je već neophodna ili je ta potreba neminovna,
- c) bilo je nemoguće dobiti dobrovoljni rad za rad ili uslugu, iako su plaće i drugi ponuđeni uvjeti rada bili barem ekvivalentni onima koji su uobičajeni u dotičnoj oblasti za rad ili usluge iste vrste,
- d) rad ili usluga neće predstavljati nepotrebno opterećenje za sadašnju populaciju, uzimajući u obzir broj raspoloživih radnika i njihovu podobnost za traženi posao.

Član 10

1. Prisilni ili obavezni rad koji se traži kao porez i kakav se zahteva za javne radove od strane načelnika u vršenju administrativnih ovlasti treba postupno biti ukinut.
2. U međuvremenu, kada se prisilni ili obavezni rad zahtijeva kao porez ili zahtijevaju načelnici u vršenju administrativnih ovlasti za javne radove, nadležni organi se prvo moraju uvjeriti da
 - a) rad ili usluga su od suštinskog, neposrednog značaja za zajednicu koja će ih obavljati,
 - b) rad ili usluga su već neophodni ili je ta potreba neminovna,
 - c) rad ili usluga neće predstavljati nepotrebno opterećenje za sadašnju populaciju, uzimajući u obzir broj raspoloživih radnika i njihovu podobnost za traženi posao,
 - d) rad ili usluga ne zahtijevaju od radnika da napuste svoje uobičajeno mjesto stanovanja,
 - e) prilikom obavljanja posla ili službe uzimaju se u obzir zahtjevi vjere, društvenog života i poljoprivrede.

Član 11

1. Za prinudni ili obavezni rad mogu se koristiti samo punoljetni muškarci koji su sposobni za rad i koji očigledno nisu mlađi od osamnaest ili preko četrdeset pet godina. Osim vrsta

poslova navedenih u članu 10. ove konvencije, u obzir će se uzeti sljedeća ograničenja i uslovi:

- a) Kad god je to moguće, ljekar kojeg imenuje uprava prethodno će utvrditi da dotična lica nisu oboljela od zaraznih bolesti i da su fizički sposobna za posao koji se od njih zahtijeva u uslovima pod kojima se taj posao obavlja;
 - b) Školski nastavnici i učenici kao i svo administrativno osoblje moraju biti izuzeti;
 - c) broj odraslih, radno sposobnih muškaraca neophodnih za održavanje porodičnog i društvenog života treba da se zadrži u svakoj zajednici;
 - d) treba uzeti u obzir brak i porodične veze.
2. Propisi za sprovođenje koji će se donijeti u skladu sa stavom (c) gore i u skladu sa članom 23. ove konvencije će odrediti udio radno sposobnih muškaraca sa stalnim prebivalištem koji mogu biti zaposleni na prinudnom ili obaveznom radu s vremena na vrijeme. Ni pod kojim okolnostima ovaj udio ne smije prelaziti 25 posto. Prilikom utvrđivanja ovog omjera nadležni organ mora uzeti u obzir gustinu naseljenosti, njihov stepen društvenog i fizičkog razvoja, godišnje doba i poslove koje dotična lica moraju obavljati za sebe u mjestu svog prebivališta, općenito je uobičajene ekonomske i socijalne potrebe zajednice osoba na koje se odnosi.

· Član 12

1. Maksimalni period na koji se lice može zaposliti na bilo kojem obliku prinudnog ili obaveznog rada ne smije biti duži od šezdeset dana u bilo kojem periodu od dvanaest mjeseci, uključujući vrijeme putovanja na posao i s posla.
2. Svaki radnik koji se koristi na prinudnom ili obaveznom radu dobija potvrdu o trajanju prinudnog ili obaveznog rada koji je obavljao.

· Član 13

1. Redovno radno vrijeme lica zaposlenih na prinudnom ili obaveznom radu mora biti isto kao i za besplatni rad; Sati koji se rade preko redovnog radnog vremena plaćaju se po istim stopama koje važe za prekovremeni rad slobodnih radnika.
2. Svim licima koja su podvrgnuta bilo kom obliku prinudnog ili obaveznog rada odobrava se jedan dan odmora sedmično; ovaj dan odmora će se, koliko je to izvodljivo, poklapati sa danom koji se smatra danom odmora prema tradiciji ili običajima zemlje ili teritorije.

· Član 14

1. Osim za rad iz člana 10. ove konvencije, prinudni ili obavezni rad u svim njegovim oblicima plaća se u novcu po stopama koje nisu niže od onih za sličan rad u oblasti u kojoj se rad obavlja, niti manjim od onih u oblast regrutacije uobičajenih rečenica.
2. Kada rad nameću načelnici u vršenju upravnih ovlašćenja, plate se usklađuju sa odredbama prethodnog stava što je pre moguće.
3. Plate se isplaćuju direktno pojedinom radniku, a ne njihovim šefovima ili drugim organima.
4. Dani putovanja do mjesta rada i nazad računaju se kao radni dani za isplatu plate.
5. Odredbe ovog člana ne sprječavaju da radnici dobiju uobičajene količine hrane kao dio plate; ali te količine hrane moraju biti najmanje jednake sumi novca koju zamjenjuju. S druge strane, odbici od plate za poreze, posebnu hranu, odjeću i smještaj koji se daju radnicima da bi im se omogućilo nastavak rada, uzimajući u obzir posebne okolnosti koje se na njega odnose, nisu dozvoljene; isto važi i za isporuku alata.

· Član 15

1. Sve zakonske odredbe koje se odnose na naknadu štete u slučaju nesreće ili bolesti nastalih na radu, kao i sve zakonske odredbe koje se odnose na naknadu štete osobama čije su izdržavanje snosili radnici koji su umrli ili postali invalidi, primjenjuju se na isti način kao i na slobodne radnike koji se odnose na osobe angažovani na prinudnom ili obaveznom radu, bez obzira da li su te zakonske odredbe na snazi u predmetnoj oblasti ili će stupiti na snagu u budućnosti.
2. U svakom slučaju, organ koji angažuje radnika na prinudnom ili obaveznom radu dužan je da mu obezbijedi egzistenciju ako ga nesreća ili bolest koja je posljedica obavljanja njegovog posla učini potpuno ili djelimično nesposobnim za izdržavanje. Ovaj organ je također dužan da preduzme mjere kako bi osigurao da, u slučaju da takav radnik postane invalid ili umre usljed radnog odnosa, bude u mogućnosti da izdržava lica koja stvarno izdržava.

Član 16

1. Osobe koje su obavezne da obavljaju prinudni ili obavezni rad ne smiju se odvoditi u područja gdje ishrana i klima toliko odstupaju od uslova na koje su navikli da je njihovo zdravlje ugroženo; slučajevi posebne nužde ostaju isključeni.
2. Ni pod kojim okolnostima ne smije se dozvoliti takav transfer radnika osim ako se ne mogu precizno primijeniti sve mjere higijene i smještaja potrebne za njihovu aklimatizaciju i zaštitu njihovog zdravlja.
3. Ako je takav prijelaz neizbježan, potrebno je poduzeti mjere za postepenu aklimatizaciju na novu ishranu i klimatske uslove na osnovu stručnog lekarskog saveta.
4. Kada se od takvih radnika traži da obavljaju redovan posao na koji nisu navikli, treba preduzeti korake da ih naviknemo na to. To posebno uključuje postepenu obuku, regulaciju radnog vremena, određivanje pauza i sve potrebne suplemente i poboljšanje njihove prehrane.

Član 17

Prije nego što odobri korištenje prinudnog ili obaveznog rada za radove na izgradnji ili održavanju, koji zahtijevaju da radnici ostanu na radnom mjestu duži vremenski period, nadležni organ će se uvjeriti da

1. da su poduzete sve potrebne mjere kako bi se zaštitilo zdravlje radnika i osigurala im je neophodna medicinska pomoć, a posebno da a) radnici budu medicinski pregledani prije početka rada u određenim intervalima tokom službe, b) osoblje za zdravstvenu zaštitu je dostupna u dovoljnoj meri, kao i apoteke, ambulante, bolnice i materijalne zalihe neophodne za podmirivanje svih potreba, i c) zdravstveni uslovi na radnim mestima, snabdevanje pijaćom vodom, hranom, gorivom za grejanje i opremom za kuvanje i gdje je potrebno obezbijediti dovoljno smještaja i odjeće;
2. da su poduzete odgovarajuće mjere za osiguranje egzistencije radničkih porodica, posebno omogućavanjem sigurnog prijenosa dijela plate porodici na zahtjev ili uz pristanak radnika;
3. da je putovanje radnika na posao i sa posla na trošak i odgovornost administracije, koja treba da olakša putovanje tako što će maksimalno iskoristiti sva raspoloživa prevozna sredstva;
4. da će u slučaju bolesti ili nesretnog slučaja koji rezultiraju nesposobnošću za rad određenog trajanja, radnik biti vraćen u domovinu o trošku uprave;
5. tjRadnicima koji žele da ostanu slobodni radnici nakon završetka prisilnog ili obaveznog rada, dozvoljeno je da to učine bez gubitka prava na besplatan povratak kući dok ne prođu dvije godine.

- Član 18
 1. Prinudni ili obavezni rad za prevoz lica ili robe, kao što su nosači i usluge čamca, biće ukinuti što je pre moguće. U međuvremenu, propisi nadležnih organa utvrđuju, između ostalog, a) obavezu da se takav rad koristi samo za olakšavanje službenih putovanja administrativnih službenika, za prevoz državne robe i samo u slučajevima krajnje hitnosti za prevoz lica koja nisu službena lica, b) obaveza da se za takav prevoz koriste samo muškarci čija je fizička sposobnost prethodno utvrđena ljekarskim pregledom, kad god je to moguće, s tim da, ako takav pregled nije moguć, lice koje zapošljava radnike ove vrste mora se prijaviti pod njegovom odgovornošću da osigura
 2. Prilikom utvrđivanja maksimalnih granica iz tačaka c), d) i e) prethodnog stava, nadležni organ mora uzeti u obzir sve bitne zahtjeve, uključujući fizički razvoj stanovništva iz kojeg su radnici uzeti, prirodu područje kroz koje put vodi i klimatski uslovi.
 3. Nadležni organ će takođe osigurati da redovno dnevno opterećenje ovih radnika ne prelazi razdaljinu koja odgovara prosječnom osmosatnom radnom danu, uzimajući u obzir, pored prevezenog tereta i pređenog puta, stanje puta, , treba uzeti u obzir sezonu i sve ostale bitne zahtjeve, te da ukoliko su potrebne dodatne usluge putovanja,

- Član 19
 1. Nadležni organ može odobriti prinudnu sadnju samo radi sprječavanja gladi ili nestašice hrane, i to uvijek pod uslovom da tako dobijena hrana ili proizvod ostane vlasništvo osobe ili zajednice koja ih je proizvela.
 2. Ništa u ovom članu neće imati efekta ako je proizvodnja zasnovana na sistemu zajednice po zakonu ili običaju, a proizvodi ili dobit od njihove prodaje ostaju vlasništvo zajednice, zbog čega je obaveza članova po zakonu ili navika da se obavlja posao koji je obavezan zajednici.

- Član 20

Zakonske odredbe za kažnjavanje cijele zajednice za prekršaje koje su počinili pojedinci njenih pripadnika ne predviđaju kao kaznu prinudni ili obavezni rad zajednice.

- Član 21

U rudarstvu se ne smije koristiti rad pod zemljom kao prinudni ili obavezni rad.

- Član 22

Godišnji izveštaji o preduzetim merama za sprovođenje ove konvencije, koje su članice koje su ratifikovale dužne da podnesu Međunarodnom birou rada prema članu 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, moraju sadržati što je moguće potpunije informacije iz svih relevantnih oblasti o obim u kojem se obavezan ili obavezan rad koristio, svrhe u koje je to rađeno, stope bolesti i smrtnosti, radno vrijeme, vrstu isplate plaće, stope nadnica i sve druge važne informacije.

- Član 23
 1. Za efikasnu implementaciju odredbi ove konvencije, nadležni organ će donijeti puna i jasna pravila o korištenju prinudnog ili obaveznog rada.
 2. Ovi propisi moraju sadržavati, posebno, odredbe koje dozvoljavaju svakom licu koje je podvrgnuto prinudnom ili obaveznom radu da pred vlastima iznese bilo kakvu pritužbu u vezi sa uslovima rada koji su mu nametnuti i koje daju garancije da će takve pritužbe biti istražene i provjerene u pogledu njihove osnovanosti.

- Član 24

U svim slučajevima poduzet će se odgovarajuće mjere za striktno sprovođenje propisa koji regulišu upotrebu prinudnog ili obaveznog rada, bilo proširenjem ovlasti bilo koje slobodne inspekcije rada na nadzor nad prisilnim ili obaveznim radom, ili na bilo koji drugi odgovarajući način. Također se moraju poduzeti mjere kako bi se osiguralo da lica koja su podvrgnuta prinudnom ili obaveznom radu budu upoznata sa navedenim odredbama.

- Član 25
Neopravdano nametanje prisilnog ili obaveznog rada mora biti kažnjeno. Članice koje ratifikuju ovu Konvenciju obavezuju se da će obezbediti da preduzete kaznene mere budu delotvorne i striktno sprovedene.
- Član 26
 1. Članice Međunarodne organizacije rada koje ratifikuju ovu Konvenciju obavezuju se da će je primjenjivati na područja koja su pod njihovim suverenitetom, jurisdikcijom, protektoratom, suverenitetom, tutorom ili vlasti, u mjeri u kojoj imaju bilo kakvo pravo, obaveze u pogledu takvih oblasti da se bave pitanjima unutrašnje administracije. Međutim, članice koje žele da iskoriste odredbe člana 35. Ustava Međunarodne organizacije rada propraćit će svoju ratifikaciju izjavom kojom se ona proglašava
 - a) teritorije na koje namjeravaju da primenjuju odredbe ove konvencije nepromenjene,
 - b) oblasti na koje namjeravaju primijeniti odredbe ove konvencije s izmjenama, navodeći detalje tih izmjena,
 - c) oblasti za koje rezervišu odluku.
 2. Navedena izjava će se smatrati dijelom ratifikacije i ima efekte. Međutim, članovi su slobodni da naknadnom izjavom, u cijelosti ili djelimično, povuku rezerve koje su dali u prvobitnoj izjavi u skladu sa odredbama stavova (2) i (3) prethodnog stava.
- Član 27
Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada radi registracije u skladu sa odredbama Ustava Međunarodne organizacije rada.
- Član 28
 1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čija je ratifikacija registrovana kod Međunarodnog biroa rada.
 2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
 3. Nakon toga, ova konvencija će stupiti na snagu za svaku drugu članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.
- Član 29
Kada se ratifikacije dvije članice Međunarodne organizacije rada registruju u Međunarodnom uredu rada, generalni direktor Međunarodnog ureda rada će o tome obavijestiti sve članice Međunarodne organizacije rada. Također ih obavještava o registraciji ratifikacija koje mu kasnije saopštavaju drugi članovi organizacije.
- Član 30
 1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije kod Međunarodnog biroa rada.

2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkazivanje predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda iz prethodnog stava, ostaje obavezna u narednom periodu od pet godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog petogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.
- Član 31
Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.
 - Član 32
 1. Ako Generalna konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelimično, ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski će povlačiti za sobom otkazivanje ove konvencije bez obzira na period predviđen članom 30, pod uslovom da: revidirana Konvencija je stupila na snagu.
 2. Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 3. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi po obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
 - Član 33
Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Konvencija 105

Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957

Ova konvencija je stupila na snagu 17. januara 1959. godine. Mjesto održavanja: Ženeva Sastanak: 40

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, da Konvencija o zaštiti nadnica iz 1949. propisuje da se plate moraju isplaćivati u redovnim intervalima i zabranjuje načine isplate nadnica kojima se radniku faktički lišava mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je da prihvati razne daljnje prijedloge koji se tiču ukidanja određenih Oblici prisilnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava iz Povelje Ujedinjenih nacija i proglašene u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, pod uslovom da takve prijave imaju oblik međunarodne konvencije moraju. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: 1949, kojim se zahtijeva da se plaće isplaćuju u redovnim intervalima i zabranjuju načini isplate nadnice koji radniku faktički uskraćuju mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti različite daljnje prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prinudnog ili obaveznog rada, koji predstavljaju kršenje ljudskih prava, na koje se upućuje u Povelji Ujedinjenih nacija i objavljeno u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, određujući da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: 1949, kojim se zahtijeva da se plaće isplaćuju u redovnim intervalima i zabranjuju načini isplate nadnice koji radniku faktički uskraćuju mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti različite daljnje prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prinudnog ili obaveznog rada, koji predstavljaju kršenje ljudskih prava, na koje se upućuje u Povelji Ujedinjenih nacija i objavljeno u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim

pravima, određujući da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: da se plate moraju isplaćivati u redovnim intervalima, te zabranjuje načine isplate zarada koji radniku faktički uskraćuju mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti različite daljnje prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prinudnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava navedenih u Povelji Ujedinjenih nacija i proklamovanih u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, određujući da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: da se plate moraju isplaćivati u redovnim intervalima, te zabranjuje načine isplate zarada koji radniku faktički uskraćuju mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti različite daljnje prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prinudnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava navedenih u Povelji Ujedinjenih nacija i proklamovanih u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, određujući da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: kojim se radniku faktički lišava mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti razne druge prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prisilnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava iz Povelje Ujedinjenih nacija i proklamovanih u Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, kojom se utvrđuje da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: kojim se radniku faktički lišava mogućnost prestanka radnog odnosa, odlučio je prihvatiti razne druge prijedloge koji se tiču ukidanja određenih oblika prisilnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava iz Povelje Ujedinjenih nacija i proklamovanih u Univerzalna deklaracija o ljudskim pravima, kojom se utvrđuje da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: usvojiti razne druge prijedloge koji se odnose na ukidanje određenih oblika prisilnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava, na koje se pozivaju Povelji Ujedinjenih naroda i proglašeni u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, određujući tako da ovi prijedlozi trebaju imati oblik međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: usvojiti razne druge prijedloge koji se odnose na ukidanje određenih oblika prisilnog ili obaveznog rada koji predstavljaju kršenje ljudskih prava, na koje se pozivaju Povelji Ujedinjenih naroda i proglašeni u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, određujući tako da ovi prijedlozi trebaju imati oblik međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.: da ovi prijedlozi treba da budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset petog dana juna hiljadu devetsto pedeset i sedme sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o ukidanju prisilnog rada, 1957.:

· član 1

Svaka članica Međunarodne organizacije rada koja ratificira ovu Konvenciju obavezuje se da će ukinuti i neće koristiti u bilo kojem obliku prisilni ili obavezan rad

- a) kao sredstvo političke prisile ili političkog obrazovanja, ili kao kazna za osobe koje imaju ili izražavaju određene političke stavove ili ispovijedaju ideološku opoziciju postojećem političkom, društvenom ili ekonomskom poretku;
- b) kao metod regrutovanja i korišćenja radne snage za potrebe ekonomskog razvoja;
- c) kao mjera radne discipline;
- d) kao kazna za učešće u štrajkovima;
- e) kao mjera rasne, socijalne, nacionalne ili vjerske diskriminacije.

· Član 2

Svaka članica Međunarodne organizacije rada koja ratifikuje ovu konvenciju obavezuje se da će preduzeti efikasne mere za trenutno i potpuno ukidanje prinudnog ili obaveznog rada iz člana 1. ove konvencije.

· Član 3

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

· Član 4

1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.

· Član 5

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.

· Član 6

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će obavijestiti sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su mu saopćili članovi organizacije.
2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.

· Član 7

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija, radi registracije prema članu 102. Povelje Ujedinjenih naroda, potpune informacije o svim ratifikacijama i otkazima koje je registrovao prema prethodnim članovima.

· Član 8

Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.

- Član 9
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 5, pod uslovom da je revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 - c) Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
- Član 10

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

ukidanje dečijeg rada

Konvencija 182

Konvencija o zabrani i hitnoj akciji za eliminaciju najgorih oblika dečijeg rada, 1999.

Ovaj sporazum je stupio na snagu 19. novembra 2000. godine.

Lokacija: Ženeva

Konferencija:87

Tabela ratifikacija

Podsjeća na Deklaraciju MOR-a o temeljnim principima i pravima na radu i njenom nastavku, koju je usvojila Međunarodna konferencija rada na svojoj 86. sjednici 1998. godine, podsjeća da su neki od najgorih oblika dječjeg rada predmet drugih međunarodnih instrumenata, posebno Konvencija o prisilnom radu iz 1930. i Dopunska konvencija Ujedinjenih nacija o ukidanju ropstva, trgovine robljem i institucija i praksi sličnih ropstvu, 1956., odlučile su usvojiti različite prijedloge koji se odnose na dječji rad, pitanje koje čini četvrtu tačku o svoj dnevni red, i Odredivši da ovi prijedlozi imaju oblik međunarodne konvencije. Konferencija se održava danas, 17.06.1999.

- član 1

Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju će preduzeti brze i efikasne mjere kako bi osigurala da se najgori oblici dječjeg rada zabrane i hitno eliminišu.
- Član 2

Za potrebe ove konvencije, izraz "dijete" uključuje svaku osobu mlađu od 18 godina.
- Član 3

Za potrebe ove konvencije, izraz "najgori oblici dječjeg rada" uključuje:
 - a) sve oblike ropstva ili prakse slične ropstvu, kao što su prodaja i trgovina djecom, dužničko ropstvo i ropstvo, te prisilni ili obavezni rad, uključujući prisilno ili obavezno regrutovanje djece za korištenje u oružanim sukobima;

- b) traženje, pribavljanje ili nuđenje djeteta za prostituciju, za proizvodnju pornografije ili za pornografske predstave;
- c) Privlačenje, pružanje ili nuđenje djeteta za nezakonite aktivnosti, posebno za proizvodnju i trgovinu drogom, kako je definisano u relevantnim međunarodnim instrumentima;
- d) Rad koji, po svojoj prirodi ili okolnostima u kojima se obavlja, može biti štetan po zdravlje, sigurnost ili moral djece.

Član 4

- 1. Vrste poslova iz člana 3(d) utvrđuju se nacionalnim zakonodavstvom ili od strane nadležnog organa nakon konsultacija sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, uzimajući u obzir relevantne međunarodne standarde, posebno stavove 3 i 3.4 Preporuka o najgorim oblicima dječjeg rada, 1999.
- 2. Nadležni organ će, nakon konsultacija sa dotičnim organizacijama poslodavaca i radnika, utvrditi gdje se tako identificirane vrste poslova javljaju.
- 3. Spisak vrsta poslova utvrđenih u skladu sa stavom 1. ovog člana nadležni organ će periodično pregledavati i po potrebi revidirati uz konsultacije sa nadležnim organizacijama poslodavaca i radnika.

Član 5

Svaka članica će, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, uspostaviti ili odrediti odgovarajuće mehanizme za nadzor nad sprovođenjem odredaba kojima se sprovodi ova konvencija.

Član 6

- 1. Svaka članica će planirati i implementirati akcione programe kako bi dala prioritet eliminaciji najgorih oblika dječjeg rada.
- 2. Takve akcione programe treba planirati i implementirati u konsultaciji sa relevantnim vladinim agencijama i organizacijama poslodavaca i radnika, uzimajući u obzir, gdje je to prikladno, stavove drugih relevantnih grupa.

Član 7

- 1. Svaka članica će preduzeti sve potrebne mjere kako bi osigurala efikasnu implementaciju i provođenje odredaba koje sprovode ovu konvenciju, uključujući određivanje i primjenu krivičnih kazni ili drugih mjera prinude, prema potrebi.
- 2. Svaki član će preduzeti efikasne akcije, imajući u vidu značaj školovanja u eliminaciji dječjeg rada u određenom periodu sastati se za:
 - a) spriječiti korištenje djece u najgorim oblicima dječjeg rada;
 - b) pružiti neophodnu i odgovarajuću trenutnu podršku za uklanjanje djece iz najgorih oblika dječjeg rada i njihovu rehabilitaciju i socijalnu inkluziju;
 - c) osigurati da sva djeca izvučena iz najgorih oblika dječjeg rada imaju pristup besplatnom osnovnom obrazovanju i, kad god je to moguće i prikladno, stručnoj obuci;
 - d) identificirati i doprijeti do posebno ugrožene djece; i
 - e) uzeti u obzir posebnu situaciju djevojčica.
- 3. Svaka članica će imenovati nadležni organ koji je odgovoran za implementaciju odredbi kojima se provodi ovaj sporazum.

- Član 8
Članice će preduzeti odgovarajuće korake da pomognu jedna drugoj u implementaciji odredbi ove konvencije kroz povećanu međunarodnu saradnju i/ili pomoć, uključujući podršku društvenom i ekonomskom razvoju, programe za iskorjenjivanje siromaštva i univerzalno obrazovanje.
- Član 9
Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.
- Član 10
 1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju registrovao generalni direktor Međunarodnog biroa rada.
 2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
 3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.
- Član 11
 1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma njenog početnog stupanja na snagu, da je otkáže službenim obaveštenjem generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada. Ovim se upisuje raskid. On stupa na snagu tek godinu dana nakon registracije.
 2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i ne iskoristi pravo na otkazivanje predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka deset godina navedenih u stavu 1. ostaje obavezna narednih deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.
- Član 12
 1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će obavijestiti sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su mu saopćili članovi organizacije.
 2. Generalni direktor će, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skrenuti pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.
- Član 13
Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.
- Član 14
Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmatrati da li da pitanje

njene potpune ili djelimične revizije stavi na dnevni red Konferencije.

· Član 15

1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija revidira u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjivat će se sljedeće:
 - a) Bez obzira na član 11, ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski će imati učinak trenutnog otkazivanja ove konvencije nakon što revidirana konvencija stupi na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
2. U svakom slučaju, ova Konvencija će ostati na snazi i na snazi u formi i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.

· Član 16

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako vjerodostojni.

Konvencija 138

Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi za prijem na posao, 1973

Ova Konvencija je stupila na snagu 19. juna 1976. godine. Mjesto održavanja: Ženevski sastanak:58

Konvencija o minimalnoj starosti (radovi na moru), izmijenjena, 1936., Konvencija o minimalnoj starosti (komercijalni radovi), izmijenjena, 1937., Konvencija o minimalnoj starosti (nekomercijalni radovi), izmijenjena, 1937., Konvencija o minimalnoj starosti (ribari) iz 1959. , a Konvencija o minimalnoj starosti (podzemni radovi) iz 1965. smatra da je došlo vrijeme da se na tu temu izradi opšti instrument, koji bi postepeno zamijenio postojeće konvencije primjenjive na ograničene sektore privrede kako bi se postiglo potpuno ukidanje dječijeg rada i odredio da ovaj instrument poprimi oblik međunarodne konvencije. usvaja dvadeset šestog dana juna hiljadu devetsto sedamdeset treće godine sljedeću Konvenciju,

· član 1

Svaka članica za koju je ova Konvencija na snazi obavezuje se da će voditi nacionalnu politiku osmišljenu da osigura efektivno ukidanje dječijeg rada i da progresivno podiže minimalnu starosnu dob za prijem na posao ili rad na nivo na kojem: puni fizički i mentalni razvoj mladi su osigurani.

· Član 2

1. Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju će, u izjavi koja prati njen instrument o ratifikaciji, navesti minimalnu starosnu dob za prijem u radni odnos ili rad na njenoj teritoriji i na prevoznim sredstvima koja su ugrađena na njenoj teritoriji; shodno članovima 4 do 8 ove konvencije, niko neće biti primljen na posao ili rad u bilo kojoj profesiji prije te dobi.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može naknadno obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada, daljnjim izjavama, da utvrđuje minimalnu starosnu dob veću od prethodno navedene.
3. Najniža starosna dob koja se proglašava u skladu sa stavom 1. ovog člana ne može biti niža od uzrasta u kojem se završava obavezno obrazovanje, a u svakom slučaju najmanje 15 godina.

4. Izuzetno od odredbe stava 3. ovog člana, članica čija su privreda i obrazovni kapaciteti nedovoljno razvijeni, može prvobitno proglasiti minimalnu starost od 14 godina, nakon konsultacija sa organizacijama poslodavaca i radnika, ako postoje.
5. Svaka članica koja je proglasila minimalnu starosnu dob od 14 godina u skladu sa odredbama prethodnog stava u svojim izvještajima o implementaciji ove konvencije koja se zahtijeva prema članu 22. Ustava Međunarodne organizacije rada navesti:
 - a) da razlozi za to i dalje postoje ili
 - b) da će se od određenog trenutka uzdržavati od daljeg korišćenja relevantnih odredbi.

Član 3

1. Najniža starosna dob za prijem u radni odnos ili rad koji po svojoj prirodi ili uslovima pod kojima se obavlja može biti opasan po život, zdravlje ili moral mladih ljudi ne smije biti manji od 18 godina.
2. Vrste zapošljavanja ili rada na koje se odnosi stav 1. ovog člana utvrđuju se nacionalnim zakonodavstvom ili nadležnim organom nakon konsultacija sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako postoje.
3. Bez obzira na odredbe stava 1. ovog člana, nacionalno zakonodavstvo ili nadležni organ, nakon konsultacija sa zainteresovanim organizacijama poslodavaca i radnika, ako postoje, mogu odobriti zapošljavanje ili rad od navršene 16. godine života pod uslovom da život, zdravlje i moral dotičnih maloljetnika su u potpunosti zaštićeni i maloljetnici su prošli odgovarajuću instrukciju ili stručnu obuku u relevantnoj djelatnosti.

Član 4

1. U mjeri u kojoj je to potrebno, nadležni organ, nakon konsultacija sa zainteresiranim organizacijama poslodavaca i radnika, gdje takve postoje, može isključiti iz primjene ove konvencije ograničene kategorije zapošljavanja ili rada za koje se javljaju posebni problemi od velike važnosti u vezi sa implementacijom.
2. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju će u svom prvom izvještaju koji je dužna podnijeti u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada o primjeni Konvencije navesti kategorije zapošljavanja ili rada koji se mogu zahtijevati po osnovu stava 1. ovog člana isključeni iz primjene, navodeći razloge za njihovo isključenje, te da u narednim izvještajima navedu stanje svog zakona i prakse u odnosu na isključene kategorije i naznače u kojoj mjeri je Konvencija ili će se poštovati u odnosu na cilj za te kategorije.
3. Ništa u ovom članu ne dozvoljava da bilo koje zaposlenje ili rad iz člana 3. ove konvencije bude izuzet od primjene ove konvencije.

Član 5

1. Članica čija su privreda i administrativne institucije nedovoljno razvijene može, nakon konsultacija sa dotičnim organizacijama poslodavaca i radnika, ako takve postoje, inicijalno ograničiti opseg ove konvencije.
2. Svaka članica koja koristi odredbe stava 1. ovog člana dužna je, u izjavi koja prati svoj instrument o ratifikaciji, navesti industrije ili načine rada na koje će primijeniti odredbe Konvencije.
3. Područje primjene ove konvencije uključuje najmanje: industriju za vađenje sirovina; prerađivačke industrije; građevinski i javni radovi; struja, plin i voda; sanitarne usluge; transport, skladištenje i komunikacije; Plantaže i druge prvenstveno komercijalne farme, osim porodičnih ili malih farmi, čiji su proizvodi za lokalnu potrošnju i ne zapošljavaju redovnu najamnu radnu snagu.
4. Svaka članica koja je ograničila delokrug ove konvencije u skladu sa ovim članom,

- a) će, u svojim izvještajima koji se podnose u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada, naznačiti opću situaciju u vezi sa zapošljavanjem ili radom mladih ljudi i djece u privrednim sektorima koji su isključeni iz djelokruga ove konvencije i navesti stepen u kojem je postignut napredak ka potpunijoj primjeni odredaba Konvencije;
- b) može u bilo koje vrijeme proširiti djelokrug formalnom izjavom upućenom generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada.

Član 6

Ova Konvencija se neće primjenjivati na poslove koje obavljaju djeca i mladi u općim, stručnim ili tehničkim školama ili drugim obrazovnim ustanovama, ili lica starija od 14 godina u preduzećima, pod uslovom da se takav rad obavlja pod uslovima koje nadležni organ nakon saslušanja uključena udruženja poslodavaca i zaposlenih, ukoliko postoje i čine sastavni dio

- a) kurs obrazovanja ili obuke za koji škola ili institucija za obuku ima primarnu odgovornost;
- b) program obuke koji je priznat od strane nadležnog organa, a koji se pretežno ili isključivo izvodi u preduzeću; ili
- c) program savjetovanja ili usmjeravanja osmišljen da olakša izbor profesije ili smjera studija.

Član 7

1. Nacionalno zakonodavstvo može dozvoliti licima uzrasta od 13 do 15 godina da se zaposle na lakim poslovima ili da obavljaju takav posao, pod uslovom da takav rad
 - a) ne očekuje se da budu štetni po njihovo zdravlje ili razvoj; i
 - b) nisu takve prirode da ometaju njihovo pohađanje škole, njihovo učešće u programima profesionalnog usmjeravanja ili obuke koje je odobrio nadležni organ, ili njihovu sposobnost da s pravom prate nastavu.
2. Nacionalno zakonodavstvo takođe može dozvoliti licima koja imaju najmanje 15 godina, ali još uvek moraju da pohađaju školu, da se zaposle ili da obavljaju poslove koji ispunjavaju uslove iz stava 1 (a) i (b) ovog člana.
3. Nadležni organ utvrđuje poslove u kojima se može dozvoliti zapošljavanje ili rad iz st. 1. i 2. ovog člana i propisuje broj sati za taj radni odnos i uslove pod kojima se može obavljati.
4. Izuzetno od odredbi st. 1. i 2. ovog člana, član koji je iskoristio odredbe stava 4. člana 2. može, za vrijeme trajanja te pogodnosti, umjesto starosti od 13 i 15 godina iz stava 1. ovog člana ima 12 i 14 godina, a starost od 15 godina iz stava 2. ovog člana zamenjuje sa 14 godina.

Član 8

1. Nakon saslušanja dotičnih organizacija poslodavaca i radnika, tamo gdje takve organizacije postoje, nadležni organ može dopustiti izuzetke od zabrane zapošljavanja ili rada predviđene članom 2. ove konvencije u pojedinačnim slučajevima, na primjer u svrhu sudjelovanja u umjetničkim događajima.
2. Takve dozvole ograničavaju sate takvog zaposlenja ili rada i propisuju uslove pod kojima se on može obavljati.

Član 9

1. Nadležni organ će preduzeti sve potrebne mjere, uključujući odgovarajuće mjere prinude, kako bi osigurao efikasnu primjenu odredaba ove konvencije.
2. Nacionalno zakonodavstvo ili nadležni organ će imenovati lica odgovorna za poštovanje odredbi koje su donete za sprovođenje Konvencije.

3. Nacionalno zakonodavstvo ili nadležni organ određuju evidenciju ili druge dokumente koje treba voditi i staviti na raspolaganje poslodavcu; ove evidencije ili dokumenti će sadržavati ime, godine ili datum rođenja, propisno ovjereni gdje je to moguće, osoba mlađih od 18 godina koje su kod njega zaposlene ili rade za njega.

Član 10

1. Ova Konvencija mijenja sljedeće konvencije u skladu sa odredbama ovog člana: Konvencija o minimalnoj starosti u industrijskim objektima, 1919., Konvencija o minimalnoj starosti (rad na moru), 1920., Konvencija o minimalnoj starosti (poljoprivreda), 1921., o minimalnoj starosti (izvlakači uglja i ložnici), 1921, Konvencija o minimalnoj starosti (nekomercijalni radovi), 1932, Konvencija o minimalnoj starosti (radovi na moru), izmijenjena, 1936, Konvencija o minimalnoj starosti (industrija), 1937, izmijenjena Konvencija o minimalnoj starosti (nekomercijalni radovi), 1937, Konvencija o minimalnoj starosti (ribari) iz 1959. i Konvencija o minimalnoj starosti (podzemni radovi), 1965.
2. Stupanje na snagu ove konvencije ne isključuje dalje ratifikacije sljedećih konvencija: Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi (rad na moru), izmijenjena i dopunjena, Konvencija o minimalnoj starosti (trgovina), iz 1937. godine, Konvencija o minimalnoj starosti (nekomercijalni rad), izmijenjena i dopunjena 1937. Konvencija o minimalnoj starosti (ribari) iz 1959. i Konvencija o minimalnoj starosti (podzemni radovi), 1965.
3. Konvencija o minimalnoj starosti u industrijskim objektima iz 1919., Konvencija o minimalnoj starosti (rad na moru) iz 1920., Konvencija o minimalnoj starosti (poljoprivreda) iz 1921. i Konvencija o minimalnoj starosti (ugljari i ložionice) iz 1921. više neće biti ratificirane. Članice koje su im pristupile dale su saglasnost na to ratifikacijom ove konvencije ili izjavom dostavljenom generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada.
4. Prihvatanje obaveza prema ovoj Konvenciji
 - a) od strane članice koja je ratifikovala Konvenciju o minimalnoj starosnoj dobi (industrijskoj) iz 1937. godine, izmijenjenu i koja određuje minimalnu starosnu dob najmanje 15 godina u skladu s članom 2. te konvencije, automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje gore navedene konvencije,
 - b) u vezi s nekomercijalnim radom obuhvaćenim Konvencijom o minimalnoj starosti (nekomercijalni radovi) iz 1932. od strane članice koja je ratifikovala tu Konvenciju, automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje gore navedene konvencije,
 - c) u pogledu nekomercijalnog rada obuhvaćenog Konvencijom o minimalnoj starosnoj dobi (nekomercijalni radovi) iz 1937. godine dopunjenom od strane članice koja je ratifikovala tu Konvenciju i navodi minimalnu starost najmanje 15 godina u skladu sa članom 2. te konvencije, bez daljeg odlaganja isključuje trenutno otkazivanje gore navedenog sporazuma,
 - d) u pogledu zapošljavanja u pomorstvu, od strane članice koja je ratifikovala Konvenciju o minimalnoj starosnoj dobi (rad na moru) iz 1936. godine, izmijenjenu i dopunjenu i, u skladu s članom 2. te konvencije, navodi minimalnu starost najmanje 15 godina ili precizira da čl. 3. ove konvencije primjenjuje se na zapošljavanje na moru, automatski podrazumijeva neposredno otkazivanje navedene konvencije,
 - e) u vezi sa zapošljavanjem u morskome ribolovu, od strane članice koja je ratifikovala Konvenciju o minimalnoj starosnoj dobi (ribara) iz 1959. godine i koja je odredila minimalnu starosnu dob najmanje 15 godina u skladu s člankom 2. te konvencije ili precizira da je član 3. Konvencija se primjenjuje na zapošljavanje u morskome ribolovu, automatski povlači za sobom odmah otkazivanje gore navedene konvencije,

- f) od strane članice koja je ratifikovala Konvenciju o minimalnoj starosti (podzemni radovi) iz 1965. godine i odredila, u skladu sa članom 2 te konvencije, minimalnu starosnu dob koja nije niža od minimalne starosti utvrđene tom Konvencijom, ili naznači da je ta starost u skladu sa članom 3. ove konvencije koja se primjenjuje na zapošljavanje u podzemnim rudnicima automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje gore navedene konvencije pod uslovom da je ova konvencija stupila na snagu.
- 5. Prihvatanje obaveza prema ovoj Konvenciji
 - a) uključuje otkazivanje Konvencije o minimalnoj starosti u industrijskim ustanovama iz 1919. godine, u skladu sa članom 12. te konvencije,
 - b) u vezi sa poljoprivredom, otkazivanje Konvencije o minimalnoj starosnoj dobi (poljoprivreda) iz 1921. godine, u skladu sa članom 9. te konvencije, podrazumijeva:
 - c) u vezi sa zapošljavanjem na pomorstvu, uključuje otkazivanje Konvencije o minimalnoj starosti (rad na moru) iz 1920. godine u skladu s člankom 10. te konvencije i Konvencije o minimalnoj starosti (ugljari i ložionice) iz 1921. godine, u skladu s člankom 12. te konvencije, pod uslovom da je ova konvencija stupila na snagu.
- Član 11
Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.
- Član 12
 - 1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
 - 2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
 - 3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.
- Član 13
 - 1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
 - 2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.
- Član 14
 - 1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će obavijestiti sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su mu saopćili članovi organizacije.
 - 2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.
- Član 15

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.

- Član 16
Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.
- Član 17
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 13, pod uslovom da je revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
- Član 18
Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i zanimanju

Konvencija 111

Konvencija o diskriminaciji pri zapošljavanju i zanimanju, 1958

Ova konvencija je stupila na snagu 15. juna 1960. godine. Mjesto održavanja: Ženevski sastanak: 42

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja se sastala na svojoj četrdeset drugoj sjednici 4. juna 1958., odlučila je usvojiti različite prijedloge koji se odnose na diskriminaciju pri zapošljavanju i zanimanju, pitanje o kojoj će se raspravljati u četvrtoj temi svog dnevnog reda, određujući da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije. Uzimajući u obzir da Filadelfijska deklaracija potvrđuje da sva ljudska bića, bez obzira na rasu, vjeru ili spol, imaju pravo tražiti materijalno blagostanje i intelektualni razvoj uz slobodu i dostojanstvo, ekonomsku sigurnost i jednake uslove prednosti,

da, dalje, diskriminacija znači kršenje prava utvrđenih u Univerzalnoj deklaraciji o ljudskim pravima, usvaja ovog dvadeset petog juna hiljadu devetsto pedeset osme godine sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Diskriminacija (Zapošljavanje i zanimanje) Konvencija, 1958: postaje.

· član 1

1. Za potrebe ove konvencije, "diskriminacija" znači
 - a) svako razlikovanje, isključenje ili preferencija napravljeno na osnovu rase, boje kože, pola, vjere, političkog mišljenja, nacionalnog ili društvenog porijekla koje ima za posljedicu prejudiciranje jednakih mogućnosti ili tretmana pri zapošljavanju ili poništavanje ili narušavanje zanimanja;

- b) bilo koje drugo razlikovanje, isključenje ili preferencija koje teži ukidanju ili prejudiciranju jednakosti mogućnosti ili tretmana pri zapošljavanju ili zanimanju, a koje je napravio dotični član, nakon konsultacija s relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, gdje takve postoje, i drugim odgovarajućim organizacijama koje postavljaju je određen.
2. Diskriminacijom se ne smatra razlikovanje, isključenje ili preferencija u odnosu na određeno zaposlenje, koje se zasniva na zahtjevima tog zaposlenja.
3. Za potrebe ove konvencije, pojmovi "zapošljavanje" i "zanimanje" uključuju prijem na stručno osposobljavanje, zapošljavanje i pojedinačna zanimanja i uslove zapošljavanja.

Član 2

Svaka članica za koju je ova Konvencija na snazi obavezuje se da će uspostaviti i voditi nacionalnu politiku koja ima za cilj promicanje, metodama prilagođenim nacionalnim uslovima i praksi, jednakih mogućnosti i tretmana u pogledu zapošljavanja i promicanje profesije kako bi se eliminisala svaka diskriminacija. u ovoj oblasti.

Član 3

Svaka članica za koju je ova konvencija na snazi se obavezuje, metodama prilagođenim nacionalnim uslovima i praksi,

- a) da traži saradnju sa organizacijama poslodavaca i radnika i drugim odgovarajućim tijelima radi promoviranja prihvatanja i usklađenosti sa ovom politikom;
- b) donositi zakone i podržavati obrazovne programe za koje se može smatrati da su prikladni da osiguraju prihvatanje i usklađenost sa ovom Politikom;
- c) ukinuti svaku zakonsku odredbu i izmijeniti bilo koju administrativnu regulativu ili praksu koja nije u skladu sa ovom politikom;
- d) da se pridržava ove politike u vezi sa zapošljavanjem pod direktnim nadzorom vladine agencije;
- e) da obezbijedi poštovanje ove politike u vezi sa aktivnostima službi za profesionalno usmjeravanje, obuku i zapošljavanje i institucija koje su pod nadzorom organa javne vlasti;
- f) da u svojim godišnjim izvještajima o implementaciji Konvencije objavljuje mjere preduzete u skladu sa ovom politikom i postignute rezultate.

Član 4

Mjere preduzete prema licu koje ima opravdane razloge za sumnju ili koje se stvarno bavi aktivnostima suprotnim državnoj bezbjednosti neće se smatrati diskriminacijom, pod uslovom da dotično lice ima pravo žalbe nadležnom organu uspostavljenom na uobičajen način u zemlji. je otvoren.

Član 5

1. Posebne mjere zaštite ili pomoći predviđene drugim konvencijama ili preporukama Međunarodne konferencije rada neće predstavljati diskriminaciju.
2. Svaka članica može, nakon konsultacija s relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, gdje takve postoje, izjaviti da se druge posebne mjere neće smatrati diskriminacijom, pod uslovom da su usmjerene na zadovoljavanje posebnih potreba osoba koje, na osnovu spola, starosti, invalidnost, porodične obaveze ili društveni ili kulturni status prepoznati su kao da im je potrebna posebna zaštita ili pomoć.

Član 6

Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju obavezuje se da će je primeniti na nemetropolske teritorije u skladu sa odredbama Ustava Međunarodne organizacije rada.

- Član 7
Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.
- Član 8
 1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
 2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
 3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.
- Član 9
 1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
 2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.
- Član 10
 1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će obavijestiti sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su mu saopćili članovi organizacije.
 2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.
- Član 11
Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.
- Član 12
Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.
- Član 13
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija Revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 9, pod uslovom da je Revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
- Član 14

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Zdravlje i sigurnost na radu

Konvencija 100

Konvencija o jednakim naknadama za muškarce i žene radnike za rad jednake vrijednosti, 1951.
Ova konvencija je stupila na snagu 23. maja 1953. godine.

Lokacija: Ženeva

Konferencija:34

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja se sastala na svojoj trideset četvrtoj sjednici 6. juna 1951. godine, odlučila je usvojiti različite prijedloge koji se odnose na princip jednakih naknada za muškarce i radnice za rad jednake vrijednosti, pitanje koje čini sedmu tačku dnevnog reda kojim se utvrđuje da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset devetog dana juna hiljadu devetsto pedeset prve godine sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o jednakim naknadama, 1951.:

· član 1

Za potrebe ove konvencije primjenjuju se sljedeće definicije:

- a) Izraz "naknada" uključuje uobičajenu zaradu, osnovnu ili minimalnu platu ili platu, osnovnu ili minimalnu platu i svaku dodatnu naknadu koju je poslodavac dužan isplatiti, direktno ili indirektno, u novcu ili u naturi, zaposleniku kao rezultat radni odnos.
- b) Izraz "jednaka plata za muške i ženske radnike za rad jednake vrijednosti" odnosi se na stope plaća koje se utvrđuju bez obzira na spolne razlike.

· Član 2

1st Svaka članica će, u skladu s postojećim procedurama za određivanje stopa plaća, promovirati i, u mjeri u kojoj je dosljedna tim procedurama, osigurati primjenu na sve radnike principa jednake naknade za radnike i radnice za rad jednake vrijednosti.

2nd Ovaj princip se može realizovati pomoću

- a) nacionalno zakonodavstvo,
- b) legalno stvorene ili priznate institucije za određivanje zarada,
- c) Kolektivni ugovori između poslodavaca i zaposlenih ili
- d) kombinacija ovih različitih sredstava.

· Član 3

1st Ako to olakšava primjenu ove konvencije, poduzimaju se mjere koje služe za objektivnu evaluaciju zaposlenja na osnovu traženog radnog učinka.

2nd Metode koje će se koristiti u ovoj procjeni mogu odrediti ili tijela odgovorna za utvrđivanje stopa ili, gdje su stope određene kolektivnim ugovorima, ugovorne strane.

3rd Razlike u platama koje odgovaraju ovako objektivno utvrđenim razlikama u radnom učinku, bez obzira na pol radnika, ne smiju se smatrati kršenjem principa jednake plate radnika i radnika za rad jednake vrijednosti.

· Član 4

Svaka članica će po potrebi sarađivati sa dotičnim organizacijama poslodavaca i radnika u implementaciji odredbi ove konvencije.

· Član 5

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

· Član 6

1st Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.

2nd Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.

3rd Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.

· Član 7

1. U izjavama koje se šalju generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa članom 35. stav 2. Ustava Međunarodne organizacije rada, dotična članica će navesti područja

a) za koje prihvata obavezu da implementira odredbe Konvencije bez promjene,

b) za koje prihvata obavezu implementacije odredbi Konvencije uz odstupanja, navodeći detalje tih odstupanja,

c) kada se Konvencija ne može implementirati i, ako jeste, razlozi

d) za koje je odluka rezervisana do daljeg ispitivanja situacije u vezi sa predmetnim područjima.

2. Obaveze iz st. 1 a) i b) ovog člana smatraće se da čine dio ratifikacije i imaju dejstvo ratifikacije.

3. Svaka članica može u bilo koje vrijeme, naknadnom izjavom, povući, u cijelosti ili djelimično, rezerve saopštene u prvobitnoj izjavi iz stava 1(b), (c) i (d) ovog člana.

4. Svaka članica može, u bilo koje vrijeme kada Konvencija može biti otkazana u skladu sa članom 9, dostaviti generalnom direktoru izjavu kojom na drugi način mijenja suštinu bilo koje prethodne izjave i precizira situaciju u određenim oblastima u to vrijeme.

· Član 8

1st U izjavama koje se šalju generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada u skladu sa članom 35. stavovi 4. i 5. Ustava Međunarodne organizacije rada navodi se da li se Konvencija primjenjuje u predmetnoj oblasti sa ili bez odstupanja; ako izjava pokazuje da se Konvencija sprovodi sa odstupanjima, daju se detalji tih odstupanja.

2nd Dotična članica ili članice ili dotični međunarodni organ mogu u bilo koje vrijeme kasnijom izjavom da se odreknu, u cijelosti ili djelimično, prava na korišćenje bilo kojeg odstupanja o kojoj je najavljeno u prethodnoj izjavi.

3rd U bilo kojem trenutku kada se ovaj sporazum može otkazati prema članu 9, dotični član ili članice ili dotični međunarodni organ mogu prenijeti generalnom direktoru izjavu kojom se na drugi način mijenja suština bilo koje prethodne izjave i mijenja sadržaj relevantne trenutne situacije u vezi sa implementacijom ove konvencije.

· Član 9

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.

2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga,

može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.

- Član 10
 1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada obavještava sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje su mu dostavili članovi organizacije.
 2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.
- Član 11

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija, deklaracija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.
- Član 12

Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.
- Član 13
 1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija Revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 9, pod uslovom da je Revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
 2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.
- Član 14

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Konvencija 155

Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu, 1981

Ova Konvencija je stupila na snagu 11. avgusta 1983. godine.

Lokacija: Ženeva

Konferencija:67

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja se sastala na šezdeset i sedmoj sjednici 3. juna 1981., odlučila je usvojiti različite prijedloge koji se odnose na sigurnost i zdravlje na radu i rad okoliša, pitanje koje čini šestu tačku dnevnog reda i odredio da ovi prijedlozi budu u formi međunarodne konvencije. usvaja ovog dvadeset drugog dana juna hiljadu devetsto osamdeset prve godine sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o sigurnosti i zdravlju na radu, 1981.:

Dio I. Obim i definicije

- član 1

1. Ovaj sporazum se odnosi na sve sektore privrede.
2. Članica koja ratificira ovu Konvenciju može, nakon konsultacija s reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika što je prije moguće, isključiti iz njene primjene, u cjelini ili djelomično, određene sektore privrede, kao što su pomorstvo ili ribarstvo, gdje postoje posebni problemi time nastaje veliki značaj.
3. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju će u svom prvom izvještaju o primjeni Konvencije navesti koje je dužna podnijeti u skladu sa članom 22. Ustava Međunarodne organizacije rada grane koje su, ako ih ima, isključene iz primjene na osnovu stava 2. ovog člana navodeći razloge za njihovo isključenje i mjere koje su preduzete radi obezbjeđivanja adekvatne zaštite radnika u isključenim granama, te u narednim izvještajima navesti napredak u pravcu šire primjene.

Član 2

1. Ova Konvencija se primjenjuje na sve radnike u obuhvaćenim industrijama.
2. Članica koja ratificira ovu Konvenciju, nakon što se što prije konsultuje sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, može isključiti iz njene primjene, u cjelini ili djelimično, ograničene kategorije radnika ako postoje posebne poteškoće u tome.
3. Svaka članica koja ratificira ovu Konvenciju će, u svom prvom izvještaju koji je dužna podnijeti prema članu 22. Ustava Međunarodne organizacije rada o primjeni Konvencije, navesti ograničene kategorije radnika koje mogu biti isključene iz primjene. isključeni, navodeći razloge za njihovo isključenje, te da u narednim izvještajima naznače kakav je napredak postignut u široj primjeni.

Član 3

Za potrebe ovog Ugovora

- a) pojam "sektori privrede" obuhvata sve oblasti u kojima su radnici zaposleni, uključujući javnu službu;
- b) izraz "zaposleni" uključuje sve zaposlene, uključujući javne službenike;
- c) pojam "radno mjesto" uključuje sva mjesta na kojima zaposleni moraju ostati ili otići zbog svog rada i koja su pod direktnom ili indirektnom kontrolom poslodavca;
- d) izraz "propisi" uključuje sve odredbe koje su nadležni organ(i) dali (imali) zakonsku snagu;
- e) U kontekstu rada, pojam "zdravlje" ne označava samo odsustvo bolesti ili slabosti, već uključuje i one fizičke i psihičke faktore koji utiču na zdravlje i koji su u direktnoj vezi sa bezbednošću i zdravljem na radnom mestu.

Dio II Principi nacionalne politike

Član 4

1. Svaka članica će, uzimajući u obzir nacionalne uslove i praksu i uz konsultacije sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, uspostaviti, implementirati i redovno revidirati koherentnu nacionalnu politiku o sigurnosti i zdravlju na radu i radnom okruženju.
2. Cilj ove politike mora biti sprečavanje nesreća i oštećenja zdravlja koji nastaju iz, u vezi sa ili u toku rada, minimiziranjem, koliko je to izvodljivo, izvora rizika svojstvenih radnom okruženju.

- Član 5
Politika iz člana 4. ove konvencije će uzeti u obzir sljedeća glavna područja djelovanja jer utiču na zdravlje i sigurnost na radu i radno okruženje:
 - a) Projektovanje, ispitivanje, izbor, zamena, ugradnja, uređenje, korišćenje i održavanje materijalnih komponenti rada (radna mesta, radno okruženje, alati, mašine i oprema, hemijski, fizički i biološki agensi i procesi);
 - b) međusobni odnosi materijalnih komponenti rada i ljudi koji obavljaju ili nadziru rad, te prilagođavanje mašina, opreme, sati rada, organizacije rada i procesa rada fizičkim i psihičkim sposobnostima radnika;
 - c) obrazovanje, uključujući neophodnu obuku, kvalifikacije i motivaciju lica uključenih u bilo koji kapacitet za postizanje adekvatnog nivoa zdravlja i sigurnosti na radu;
 - d) Komunikacija i saradnja na radnom i operativnom nivou i na bilo kom drugom odgovarajućem nivou do nacionalnog nivoa;
 - e) Zaštita radnika i njihovih predstavnika od disciplinskih mera za radnje koje su zakonito preduzete u skladu sa politikom iz člana 4. ove konvencije.

- Član 6
U uspostavljanju politike iz člana 4. ove konvencije, određuju se odgovarajuće uloge i odgovornosti organa vlasti, poslodavaca, radnika i drugih zainteresovanih strana u oblasti zdravlja i bezbednosti na radu i radnog okruženja, uzimajući u obzir i komplementarnu prirodu. ovih odgovornosti, kao i nacionalnih uslova i običaja.

- Član 7
Stanje u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i radnog okruženja treba sagledavati u odgovarajućim intervalima, bilo u celini, bilo u odnosu na pojedinačne oblasti, sa ciljem da se identifikuju glavni problemi, efikasni načini njihovog prevazilaženja i prioriteti za delovanje. uzeti i rezultate ocijeniti.

Dio III. Mjere na nacionalnom nivou

Član 8

Svaka članica će, zakonom ili bilo kojom drugom metodom koja je u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom, iu konsultaciji sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, preduzeti mere koje su neophodne za sprovođenje člana 4. ove konvencije.

Član 9

1. Implementacija zakonodavstva o zdravlju i sigurnosti na radu i radnoj sredini mora se osigurati kroz adekvatan i odgovarajući sistem inspekcije.
2. Predvidjeti odgovarajuće mjere prinude u slučaju kršenja zakonskih odredbi.

Član 10

Moraju se poduzeti mjere za usmjeravanje poslodavaca i radnika kako bi im se pomoglo da ispune svoje zakonske obaveze.

Član 11

U cilju provođenja politike iz člana 4. ove konvencije, nadležni organ ili organi će osigurati progresivno ispunjavanje sljedećih zadataka:

- a) Utvrđivanje, ako to zahtijeva priroda i stepen opasnosti, uslova za projektovanje, izgradnju i opremanje objekata, njihovo puštanje u rad, veće promjene objekata i promjene njihove namjene, sigurnost tehničke opreme koja se koristi na radu i primjena procedure uspostavljene od strane nadležnih organa;
- b) utvrđivanje radnih procesa i supstanci i agenasa kojima će izlaganje biti zabranjeno, ograničeno ili podložno odobrenju ili praćenju od strane nadležnog(ih) organa(a); Opasnosti po zdravlje uzrokovane istovremenim izlaganjem više supstanci ili agenasa moraju se uzeti u obzir;
- c) uspostavljanje i primjenu procedura za prijavu nesreća na radu i profesionalnih bolesti od strane poslodavaca i, po potrebi, institucija osiguranja i drugih direktno uključenih strana, te izrada godišnje statistike o nezgodama na radu i profesionalnim bolestima;
- d) sprovođenje istrage kada nezgode na radu, profesionalne bolesti ili drugi zdravstveni problemi nastali tokom ili u vezi sa radom ukazuju na ozbiljnu situaciju;
- e) godišnje objavljivanje informacija o mjerama koje su preduzete u skladu sa politikom iz člana 4. ove konvencije io povredama na radu, profesionalnim bolestima i drugim povredama zdravlja nastalim tokom ili u vezi sa radom;
- f) uvođenje ili dalji razvoj, uzimajući u obzir nacionalne uslove i mogućnosti, sistema za ispitivanje hemijskih, fizičkih i bioloških agenasa na njihov rizik po zdravlje radnika.

Član 12

Poduzet će se mjere, u skladu s nacionalnim pravom i praksom, kako bi se osiguralo da osobe koje dizajniraju, proizvode, uvoze, stavljaju na tržište ili na drugi način prenose strojeve, opremu ili stvari za komercijalnu upotrebu:

- a) utvrditi, koliko je to izvodljivo, da mašine, oprema ili supstance ne predstavljaju rizik za sigurnost ili zdravlje onih koji ih pravilno koriste;
- b) Pružiti informacije o pravilnoj instalaciji i upotrebi mašina i opreme i pravilnoj upotrebi supstanci, kao i opasnostima povezanim sa mašinama i opremom i opasnim svojstvima hemijskih supstanci i fizičkih i bioloških agenasa ili proizvoda, i dati upute o tome kako se poznate opasnosti mogu spriječiti;
- c) Sprovode istraživanja i istraživanja ili na drugi način budu u toku sa razvojem naučno-tehničkih saznanja kako bi ispunili svoje obaveze iz tačaka a) i b) ovog člana.

Član 13

Radnik koji se udaljio iz radne situacije za koju ima razloga da veruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njegov život ili zdravlje biće zaštićen od neopravdanih posledica u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom.

Član 14

Poduzet će se mjere za podsticanje, na način u skladu sa nacionalnim uslovima i praksom, uključivanje pitanja bezbednosti i zdravlja na radu i radnog okruženja u sve nivoe obrazovanja

i obuke, uključujući visoko tehničko, medicinsko i stručno obrazovanje, na odgovarajući način. na obrazovne potrebe svih radnika sajma.

Član 15

1. Kako bi se osigurala koherentnost politike iz članka 4. ove konvencije i mjera za njenu primjenu, svaka članica će, nakon što je prije moguće konsultovati reprezentativne organizacije poslodavaca i radnika i, ako je potrebno, druga odgovarajuća tijela, preduzeti korake koji odgovaraju nacionalnim uslovima i praksi kako bi se ostvarila neophodna koordinacija između različitih organa i tela odgovornih za sprovođenje Dijelova II i III ove konvencije.
2. Kad god to okolnosti zahtijevaju i nacionalni uslovi i praksa dozvoljavaju, ovi aranžmani će uključivati uspostavljanje centralne kancelarije.

Dio IV Mjere na nivou kompanije

Član 16

1. Poslodavci se podstiču da obezbede, koliko je to izvodljivo, da radno mesto, mašine, oprema i procesi pod njihovom kontrolom ne predstavljaju rizik po bezbednost i zdravlje radnika.
2. Poslodavce treba podsticati da obezbede, koliko je to izvodljivo, da hemijske, fizičke i biološke supstance i agensi pod njihovom kontrolom ne predstavljaju opasnost po zdravlje kada se preduzmu odgovarajuće mere zaštite.
3. Poslodavci se podstiču da obezbede, gde je to izvodljivo, adekvatnu zaštitnu odeću i opremu kako bi sprečili rizik od nesreća i štetnih efekata po zdravlje.

Član 17

Ako više kompanija obavlja posao u isto vrijeme na istom mjestu rada, oni će sarađivati u primjeni odredaba ove konvencije.

Član 18

Poslodavce treba ohrabriti da preduzmu hitne mjere i mjere u slučaju nezgoda, gdje je to potrebno, uključujući adekvatne mjere prve pomoći.

Član 19

Moraju se preduzeti mjere opreza na operativnom nivou

- a) zaposleni u obavljanju svog posla doprinose ispunjavanju obaveza koje su nametnute svom poslodavcu;
- b) predstavnici zaposlenih u preduzeću sarađuju sa poslodavcem u oblasti zaštite na radu;
- c) predstavnici radnika u ustanovi su adekvatno obaviješteni o mjerama koje je poslodavac preduzeo radi obezbjeđivanja sigurnosti i zdravlja na radu i mogu se za te informacije obratiti svojim predstavničkim organizacijama, pod uslovom da ne odaju poslovnu tajnu;
- d) radnici i njihovi predstavnici u preduzeću prolaze odgovarajuću obuku iz oblasti zaštite zdravlja i bezbednosti na radu;

- e) radnicima ili njihovim predstavnicima i, prema potrebi, njihovim reprezentativnim organizacijama u ustanovi omogućeno je, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, da ispituju sve aspekte zdravlja i sigurnosti na radu koji se odnose na njihov rad, a poslodavac ih konsultuje o ovom pitanju; U tu svrhu mogu se konsultovati spoljni konsultanti uz zajednički dogovor;
- f) radnik je dužan da odmah prijavi neposredno pretpostavljenom svaku stvar za koju ima razumne osnove da veruje da predstavlja neposrednu i ozbiljnu opasnost po njegov život ili zdravlje; sve dok poslodavac ne preduzme korektivne mjere, ako su potrebne, on ne može zahtijevati od radnika da se vrate na radnu situaciju u kojoj postoji neposredna i ozbiljna opasnost po život ili zdravlje.

Član 20

Saradnja između poslodavaca i radnika i/ili njihovih predstavnika u preduzeću je sastavni dio organizacionih i drugih mjera preduzetih u skladu sa članovima 16. do 19. ove konvencije.

Član 21

Zdravstvene i sigurnosne mjere ne smiju povlačiti nikakve troškove za radnike.

Dio V. Završne odredbe

Član 22

Neće se smatrati da ova Konvencija revidira bilo koju postojeću međunarodnu konvenciju o radu ili preporuku.

Član 23

Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.

Član 24

1. Ova Konvencija obavezuje samo one članice Međunarodne organizacije rada čiju je ratifikaciju zabilježio generalni direktor.
2. Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
3. Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.

Član 25

1. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma kada je prvi put stupila na snagu, otkazati je tako što će obavijestiti generalnog direktora Međunarodnog ureda rada. Ovim se upisuje raskid. Oni stupaju na snagu tek godinu dana nakon registracije.
2. Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju i ne iskoristi pravo na otkaz predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka desetogodišnjeg perioda navedenog u prethodnom stavu, ostaje obavezna za naredni period od deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju nakon svakog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.

Član 26

1. Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će obavijestiti sve članove Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza koje su mu saopćili članovi organizacije.
2. Generalni direktor, kada obavještava članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja mu je dostavljena, skreće mu pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.

Član 27

Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih naroda svih ratifikacija i otkaza koje je registrovao prema prethodnim članovima.

Član 28

Upravno tijelo Međunarodnog biroa rada će, kad god smatra da je potrebno, izvještavati Generalnu konferenciju o implementaciji ove konvencije i razmotriće da li da na dnevni red Konferencije stavi pitanje njene izmjene u cijelosti ili djelimično.

Član 29

1. Ako Konferencija usvoji novu konvenciju kojom se ova Konvencija mijenja u cijelosti ili djelomično, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjuju se sljedeće odredbe:
 - a) Ratifikacija Revidirane konvencije od strane članice automatski povlači za sobom momentalno otkazivanje ove konvencije bez obzira na član 25, pod uslovom da je Revidirana konvencija stupila na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane Konvencije, ovu Konvenciju više ne mogu ratificirati članice.
2. Međutim, ova Konvencija će ostati na snazi, u formi i sadržaju, u svakom slučaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i revidiranu Konvenciju.

Član 30

Francuski i engleski tekstovi ove konvencije su podjednako mjerodavni.

Konvencija¹⁸⁷

Sporazum o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu
Ovaj sporazum je stupio na snagu 20. februara 2009. godine.

Mjesto: Ženeva Zasedanje: 95 ratifikacija

Generalna konferencija Međunarodne organizacije rada, koju je u Ženevi sazvalo Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada i koja je održala svoju devedeset petu sjednicu 31. maja 2006., prepoznaje globalne razmjere nesreća na radu, morbiditeta i smrti i potrebu za daljnje djelovanje na njihovom smanjenju, podsjeća se na zaštitu radnika od opšte i profesionalne bolesti Zdravlje i sigurnost i protiv nesreća na radu jedan je od ciljeva Međunarodne organizacije rada kako je navedeno u njenom Ustavu, prepoznaje da nesreće na radu, bolesti i smrt imaju negativan utjecaj na produktivnost i ekonomski i društveni razvoj, poziva se na st. III (g) Deklaracije iz Filadelfije, u kojoj se navodi da Međunarodna organizacija rada ima svečanu obavezu da promovira programe u zemljama svijeta koji će postići adekvatan nivo zaštite života i zdravlja radnika u svim zanimanjima, podržava Deklaracija MOR-a o osnovnim principima i pravima na radu i njihovom nastavku, 1998., poziva se na Konvenciju o sigurnosti

i zdravlju na radu, 1981. (br. 155), Empnedostajement (br. 164) koji se odnosi na zdravlje i sigurnost na radu, 1981., i drugi instrumenta Interanacionalne organizacije rada relevantne za promotivni okvir BZR, podsjeća da je promicanje BZR dio međunarodnog programakonačna organizacija rada za dostojanstven rad za sve, odnosi se na one na koje je ukazao 91. zasjedanje (2003.) Međunarodne konferencije rada "Zaključci o radu MOR-a u vezi sa standardima u oblasti BZR – Globalna strategija", posebno u vezi sa osiguravanjem da se BZR daje prioritet u nacionalnim agendama, naglašava važnost stalnog promicanja nacionalne preventivne kulture BZR, odlučio je da podrži različite usvajanje prijedloga o zdravlju i sigurnosti na radu, pitanje koje čini četvrtu tačku dnevnog reda kojim se utvrđuje da ovi prijedlozi budu u obliku međunarodne konvencije.

usvaja 15. juna 2006. godine sljedeću Konvenciju, koja se može navesti kao Konvencija o promotivnom okviru za sigurnost i zdravlje na radu, 2006.net will.

I. DEFINICIJE

· član 1

Za potrebe ovog Ugovora

- a) termin "nacionalna politika" odnosi se na nacionalnu politiku u oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i radnog okruženja razvijenu u skladu sa principima člana 4. Konvencije o bezbednosti i zdravlju na radu, 1981. (br. 155);
- b) Termin "nacionalni sistem zaštite na radu" ili "nacionalni sistem" odnosi se na infrastrukturu koja pruža glavni okvir za implementaciju nacionalnogdržavna politika zdravlja i bezbednosti na radu i nacionalni program ponude;
- c) termin "nacionalni program zaštite zdravlja i sigurnosti na radu" ili "nacionalnizavršni program" označava svaki nacionalni program koji uključuje ciljeve koje treba postići u unaprijed određenom vremenskom okviru, prioritete i sredstva djelovanja razvijena za poboljšanje sigurnosti i zdravlja na radu, kao i sredstvo za procjenu napretka;
- d) pojam "nacionalna preventivna sigurnosna i zdravstvena kultura" odnosi se na kulturu u kojoj se pravo na bezbedno i zdravo radno okruženje poštuje na svim nivoima, u kojoj država, poslodavci i zaposleni aktivno učestvuju, kroz sistem definisanih prava, odgovornosti i dužnosti da se osigura bezbedno i zdravo radno okruženje iu kojima se princip prevencije daje najviši prioritet.

II CILJ

· Član 2

- 1st Svaka članica koja ratifikuje ovu Konvenciju će, radi prevencije radapovezane nesreće, bolesti i smrtni slučajevi u konsultaciji sa nadležnim organimaorganizacije poslodavaca i radnika da promovišu kontinuirano unapređenje zaštite na radu razvojemrazvoj nacionalne politike, nacionalnog sistema i nacionalnog programa.
- 2ndSvaka članica će poduzeti aktivne mjere kako bi uzela u obzir principe postavljene u instrumentima Međunarodne organizacije rada (ILO) za promotivni okvir za rad.-relevantne za zaštitu, postepeno postizanje bezbednog i zdravog radnog okruženja kroz nacionalni sistem i programe BZR.
- 3rd Svaka članica će periodično razmatrati, uz konsultacije sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, koji bi koraci mogli biti poduzeti za ratifikaciju relevantnih konvencija ILO OSH.

III. DOMAĆA POLITIKA

· Član 3

- 1st Svaki član će promovirati sigurno i zdravo radno okruženje kroz razvoj nacionalnih politika.
- 2nd Svaki član će promovirati i razvijati pravo radnika na sigurno i zdravo radno okruženje na svim relevantnim nivoima.
- 3rd U formulisanju svoje nacionalne politike, svaka članica će, u svetlu nacionalnih uslova i prakse i uz konsultacije sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, promovisati osnovne principe kao što su evaluacija rizika i opasnosti u vezi sa radom, suzbijanje povezanih rizika i opasnosti na izvoru i razvoj nacionalne preventivne kulture BZR koja uključuje informacije, savjete i obuku.

IV NACIONALNI SISTEM

Član 4

1. Svaka članica, u konsultaciji sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, uspostaviće nacionalni sistem bezbednosti i zdravlja na radu, održavati, kontinuirano razvijati i redovno revidirati.
2. Nacionalni sistem zaštite zdravlja i sigurnosti na radu mora, između ostalog, uključivati:
 - a) Zakonodavstvo, ako je primjenjivo, kolektivni ugovori o radu i sve ostalo relevantno instrumente o zaštiti rada;
 - b) jednog ili više odgovornih za zaštitu rada u skladu sa internim tijela ili tijela određena državnim zakonom i praksom;
 - c) Mehanizmi za osiguranje usklađenosti sa nacionalnim zakonodavstvom deset, uključujući sisteme inspekcije;
 - d) Aranžmani za unapređenje saradnje na nivou kompanije između menadžmenta, zaposlenih i njihovih predstavnika kao suštinski element preventivnih mera na radnom mestu.
3. Nacionalni sistem zaštite zdravlja i sigurnosti na radu uključuje, prema potrebi:
 - a) nacionalno tripartitno savjetodavno vijeće ili vijeća koja se bave pitanjima zdravlja i sigurnosti;
 - b) Informativne i savjetodavne usluge o zaštiti na radu;
 - c) pružanje obuke o zdravlju i sigurnosti na radu;
 - d) usluge medicine rada u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom;
 - e) istraživanje zdravlja i sigurnosti na radu;
 - f) mehanizam za prikupljanje i analizu podataka o nezgodama na radu i profesionalnim bolestima, uzimajući u obzir relevantne instrumente MOR-a;
 - g) Aranžmani za saradnju sa relevantnim osiguranjem ili socijalnom shemom osiguranja koje pokrivaju industrijske povrede i profesionalne bolesti; i
 - h) Mehanizmi podrške za progresivno poboljšanje zdravlja i sigurnosti na radu uslovima u mikro, malim i srednjim preduzećima i u informell ekonomiji.

V. NACIONALNI PROGRAM

Član 5

1. Svaka članica će, u konsultaciji sa relevantnim organizacijama poslodavaca i radnika, razviti, implementirati, pratiti, evaluirati i periodično revidirati nacionalni program BZR.
2. Nacionalni program:

- a) promoviše razvoj nacionalne preventivne kulture zdravlja i bezbednosti na radu;
 - b) će, koliko je to izvodljivo, doprinijeti zaštiti radnika eliminacijom ili minimiziranjem opasnosti i rizika u vezi s radom, u skladu s nacionalnim zakonom i praksom, kako bi se spriječile nesreće na radu, bolesti i smrti i promoviralo zdravlje na radu i sigurnost u promovisanju zapošljavanja;
 - c) da se pripremi i revidira na osnovu analize nacionalnog stanja BZR, uključujući analizu nacionalnog sistema BZR;
 - d) mora sadržavati ciljeve, ciljeve i indikatore napretka;
 - e) trebaju biti podržani, gdje je to moguće, drugim komplementarnim nacionalnim programima i planovima koji doprinose progresivnom ostvarivanju sigurnog i zdravog radnog okruženja.
- 3rd Nacionalni program će biti široko objavljen i, koliko je to moguće, podržan i iniciran od strane najviših nivoa vlasti.

VI. ZAVRŠNE ODREDBE

- Član 6
Ova Konvencija ne revidira postojeće međunarodne konvencije o radu ili preporuke.
- Član 7
Formalne ratifikacije ove konvencije dostavljaju se generalnom direktoru Međunarodnog ureda rada radi registracije.
- Član 8
 - Ova Konvencija obavezuje samo one članove Međunarodnog rada organizacija registrovana za ratifikaciju od strane generalnog direktora Međunarodnog biroa rada.
 - Ona će stupiti na snagu dvanaest mjeseci nakon što generalni direktor registruje ratifikacije dvije članice.
 - Nakon toga, ova konvencija stupa na snagu za svaku članicu dvanaest mjeseci nakon registracije njene ratifikacije.
- Član 9
 - 1st Svaka članica koja je ratifikovala ovu Konvenciju može, nakon perioda od deset godina od datuma njenog početnog stupanja na snagu, da je otkáže službenim obaveštenjem generalnom direktoru Međunarodnog biroa rada. Ovim se upisuje raskid. Stupa na snagu dvanaest mjeseci nakon registracije.
 - 2nd Svaka članica koja je ratifikovala ovu konvenciju i ne iskoristi pravo na otkazivanje predviđeno ovim članom u roku od jedne godine nakon isteka deset godina navedenih u stavu 1. ostaje obavezna narednih deset godina. Nakon toga, može otkazati ovu konvenciju unutar prve godine svakog novog desetogodišnjeg perioda u skladu sa ovim članom.
- Član 10
 1. Generalni direktor Međunarodnog ureda rada obavještava sve članice Međunarodne organizacije rada o registraciji svih ratifikacija i otkaza o kojima su članice obavijestile.

2. Generalni direktor, obavještavajući članove Organizacije o registraciji druge ratifikacije koja je obaviještena, će im skrenuti pažnju na datum stupanja na snagu ove konvencije.

- Član 11
Generalni direktor Međunarodnog biroa rada će dostaviti potpune informacije generalnom sekretaru Ujedinjenih nacija radi registracije u skladu sa članom 102. Povelje Ujedinjenih nacija svih ratifikacija i otkaza registrovanih prema prethodnim članovima.
- Član 12
Upravno tijelo Međunarodnog ureda rada izvještava Generalnu konferenciju, kad god to smatra potrebnim, da pripremi izvještaj o implementaciji ove konvencije i da razmotri da li da pitanje njene revizije stavi na dnevni red Konferencije.
- Član 13
1st Ako Konferencija usvoji novu Konvenciju kojom se revidira ovu Konvenciju, a nova Konvencija ne predviđa drugačije, primjenjivat će se sljedeće:
 - a) Bez obzira na član 9, ratifikacija Revidirane konvencije od strane članice automatski će imati učinak trenutnog otkazivanja ove konvencije nakon što Revidirana konvencija stupi na snagu.
 - b) Od datuma stupanja na snagu revidirane konvencije, ovo možepostojeće konvencije više ne ratifikuju članice.2nd U svakom slučaju, ova Konvencija će ostati na snazi i na snazi u obliku i sadržaju za one članice koje su je ratificirale, ali ne i Revidiranu Konvenciju.
- Član 14
Engleski i francuski tekstovi ove konvencije su jednako vjerodostojni.

IRIS standardi³

- opštije Princip A: Poštujte zakon i osnovne principe i prava na radnom mjestu
Kriterij A.1:
Regruiter će se pridržavati svih važećih zakona u zemljama u kojima posluje. Indikatori:
 - A.1.1
Agent za zapošljavanje je valjano licenciran ili ovlašten za pružanje usluga regrutacije u svim zemljama u kojima posluje i ima dobru reputaciju u tim jurisdikcijama.
 - A.1.2
Regruiter ima politike i procedure koje su u skladu sa svim važećim zakonima i propisima u zemljama u kojima posluje.
 - A.1.3
Ne postoje sudske odluke koje se odnose na neetičke prakse zapošljavanja protiv regrutatora.
- Kriterij A.2:
Zavod za zapošljavanje ispunjava međunarodne standarde o zabrani prinudnog rada. Indikatori:

³ <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbdl201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>

- A.2.1 Politike i procedure regrutatora su u skladu sa međunarodnim standardima o zabrani prisilnog rada i pokazuju predanost regruta da eliminiše prisilni rad i trgovinu ljudima u svojim operacijama i/ili u uslugama ili operacijama svojih poslovnih partnera i pod-agenta s kojima su direktno povezan.
- A.2.2 Agencija za zapošljavanje ne podvrgava radnike migrante prisilnom radu ni u jednoj fazi procesa zapošljavanja. KRITERIJ A.3: Zavod za zapošljavanje ne zapošljava radnike migrante mlađe od 18 godina. Indikatori:
- A.3.1 Regruter ima politike i procedure koje odražavaju njegovu posvećenost da ne zapošljava radnike migrante mlađe od 18 godina.
- A.3.2 Regruter ima uspostavljenu proceduru za provjeru starosti svakog radnika migranata kao dio procesa zapošljavanja.
- A.3.3 Agencija za zapošljavanje ima uvedenu popravnu proceduru kada se utvrdi da je primljen radnik migrant mlađi od 18 godina.

Kriterij A.4:

Zavod za zapošljavanje ne ograničava slobodu udruživanja radnika migranata.
Indikatori:

- A.4.1 U procesu zapošljavanja, regrutator ne diskriminiše osobe koje traže posao na osnovu njihove podrške ili članstva u sindikatu.
- A.4.2 Ugovori o uslugama između agencije za zapošljavanje i tražitelja posla ne zabranjuju niti obeshrabruju pridruživanje ili osnivanje sindikata i kolektivno pregovaranje.
- A.4.3 Regrutator neće osvetiti radnike migrante zbog njihove podrške ili učešća u bilo kojem sindikalnom ili kolektivnom procesu pregovaranja.

Kriterij A.5:

Agencija za zapošljavanje ne zapošljava radnike migrante da pomognu radnicima u štrajku za zamjenu radnika. Indikatori:

- A.5.1 Regruter ima uspostavljenu proceduru kako bi osigurala da radno mjesto radnika u zemlji odredišta nije u industrijskom sukobu u vrijeme zapošljavanja radnika migranata i da ne zapošljava namjerno radnike koji štrajkuju. KRITERIJ

A.6:

Agencija za zapošljavanje osigurava da se radnici migranti tretiraju jednako u toku procesa zapošljavanja, a ne na osnovu rase, etničke pripadnosti, pola, roda i rodnog identiteta, nacionalnog ili društvenog porijekla, državljanstva, kaste, starosti, političke

pripadnosti, vjere, seksualne orijentacije, članstvo u sindikatu, diskriminirani zbog fizičke sposobnosti, zdravlja, trudnoće, bračnog statusa ili bilo kojeg drugog statusa; u skladu sa važećim zakonom. Indikatori:

A.6.1

Regruter ima jasno implementiranu politiku kako bi osigurao jednak tretman i nediskriminaciju.

A.6.2

Osoblje regrutera je obučeno i svjesno principa jednakog tretmana i nediskriminacije.

opšti principB: Poštovanje etičkog i profesionalnog ponašanja

Kriterij B.1:

Sistem upravljanja regruterom je u skladu sa IRIS principima. Indikatori:

B.1.1

Regruter sprovodi stalne procene rizika kako bi identifikovao rizike koji se odnose na sopstveno poslovanje i njegove odnose sa poslovnim partnerima koje koristi.

B.1.2

Regruter koristi rezultate tekućih procena rizika kako bi unapredio rad regrutera i minimizirao rizik.

B.1.3

Najviše rukovodstvo regrutera pokazuje podršku sistemu upravljanja za efektivnu implementaciju zahtjeva zakona, propisa, ugovora i IRIS standarda.

B.1.4

Politike, procedure, procedure i prakse regrutera u skladu su sa principima IRIS-a i tretiraju sve radnike migrante s dostojanstvom i poštovanjem.

B.1.5

Regruter će kreirati i održavati dovoljno dokumenata i zapisa sistema upravljanja kako bi demonstrirao stalnu usklađenost sa zahtjevima zakona, propisa, ugovora i IRIS standarda.

B.1.6

Regruter osigurava da su njegovi zaposleni i podizvođači svjesni njegovih politika i procedura i demonstriraju kompetenciju potrebnu za njihovu efikasnu implementaciju u svakodnevnoj praksi.

B.1.7

Regruter prati svoj učinak i učinak svojih poslovnih partnera u ispunjavanju zahtjeva zakona, propisa, ugovora i IRIS standarda.

B.1.8

Najviše rukovodstvo regrutera provodi redovne preglede sistematskog sistema upravljanja kako bi identifikovalo nedostatke i analiziralo tekući učinak kako bi osiguralo da on kontinuirano ispunjava ili premašuje zahtjeve zakona, propisa, ugovora i IRIS standarda.

B.1.9

Regrutator identificira stvarne i potencijalne neusklađenosti i efikasno ih rješava kroz implementaciju odgovarajućih korektivnih i preventivnih mjera.

Kriterij B.2:

Regruter provodi stalnu dužnu analizu poslodavaca i poslodavaca krajnjih korisnika kako bi osigurao njihovu stalnu i neprekidnu usklađenost sa primjenjivim zakonima i standardima rada.

B.2.1

Regruter će imati Ugovor o uslugama sa poslodavcima i poslodavcima krajnjim korisnicima, ako je primjenjivo, koji efektivno utvrđuje komercijalne i operativne aranžmane između njih u skladu sa zahtjevima IRIS-a, uključujući odredbe u vezi sa prikupljanjem naknada za zapošljavanje ili troškova povezanih s tim ili zadržavanjem depoziti tražitelja posla, na dužnosti brige i praćenja dobrobiti primljenih radnika u zemlji odredišta nakon upućivanja.

B.2.2

Regruter zapošljava poslodavce i krajnje korisnike koji su u skladu sa svim važećim zakonima i koji imaju licence i/ili certifikate za poslovanje.

B.2.3

Agencija za zapošljavanje zapošljava samo poslodavce i krajnje korisnike koji nemaju, prošli ili su u toku, sudske ili druge postupke relevantne za rad i/ili kršenje ljudskih prava.

B.2.4

Regruter koristi javno dostupne izvore kako bi provjerio da poslodavac ne krši standarde zapošljavanja ili zaštitu od stečaja, te pregledava medije i druge dostupne izvore za pitanja koja zahtijevaju posebnu pažnju koja mogu biti pokazatelji kršenja radnih i/ili ljudskih prava.

B.2.5

Agencija za zapošljavanje neće postavljati radnike migrante kod poslodavaca/krajnjih korisnika gdje postoji vjerovatnoća da će njihova ljudska prava ili standardi rada biti prekršeni. B.2.6 Agencija za zapošljavanje potvrđuje da su ugovori o radu radnika migranata u skladu sa svim važećim zakonima.

B.2.7

Agencija za zapošljavanje rutinski i efikasno provjerava da li poslodavac, krajnji korisnik i druga povezana lica poštuju IRIS principe.

B.2.8

Regruter održava otvorene puteve komunikacije sa radnicima migrantima kako bi dobio povratnu informaciju o uslovima zapošljavanja bez straha od odmazde i ima mehanizam da odgovori ili odgovori na povratne informacije radnika.

B.2.9

Regruter održava ažurnu listu poslodavaca i krajnjih korisnika.

Kriterij B.3:

Regruter provodi stalnu dužnu analizu poslovnih partnera i podizvođača kako bi osigurao njihovu stalnu i neprekidnu usklađenost sa primjenjivim zakonima i IRIS principima.

Indikatori:

B.3.1

Regruter ima Ugovor o uslugama s poslovnim partnerima za zapošljavanje koji efektivno utvrđuje komercijalne i operativne aranžmane između njih u skladu sa zahtjevima IRIS-a, uključujući odredbe u vezi sa naplatom naknada za neraspoređenje ili srodnih troškova ili zadržavanjem depozita od tražitelja posla, otkrivanjem Podugovaranje i zabrana podugovaranja bez otkrivanja podataka regrutu.

- B.3.2 Regruter će imati mehanizam za provjeru usklađenosti sa uslovima ugovora o uslugama i poduzeti korektivne mjere ako ne.
- B.3.3 Regruter pregledava politike i procedure poslovnih partnera i podizvođača za zapošljavanje u pogledu usklađenosti sa važećim zakonima i IRIS politikom.
- B.3.4 Regruter radi samo sa poslovnim partnerima i podizvođačima na svim nivoima koji su u skladu sa važećim zakonima i rade u skladu sa principima IRIS-a.
- B.3.5 Regruter održava i redovno ažurira listu poslovnih partnera i podizvođača za regrutaciju i u stanju je da identifikuje i identifikuje sve poslovne partnere i podizvođače za zapošljavanje.
- B.3.6 Agencija za zapošljavanje koristi javno dostupne izvore kako bi provjerila da poslovni partneri i podizvođači ne krše standarde zapošljavanja i zapošljavanja ili zaštitu od stečaja, te provjerava medije i druge dostupne izvore za sva pitanja koja zahtijevaju posebnu pažnju koja bi mogla biti pokazatelj kršenja ljudskih prava.
- B.3.7 Regruter efektivno potvrđuje da su poslovni partneri, podizvođači i povezana lica u skladu sa IRIS principima.
- B.3. 8th Regruter uspostavlja mehanizam povratnih informacija za radnike migrante o praksama podizvođača i poslovnih partnera.

1Zabrana zapošljavanja za osobe koje traže posao

Kriterij 1.1:

Regruter ima političku obavezu koja zabranjuje naplatu naknada za zapošljavanje radnika migranata i povezanih troškova, bez obzira na to gdje i kako su zaposleni. Indikatori:

- Osoblje regrutera je obučeno i svjesno je obaveze regrutera da zabrani naplatu naknada ili povezanih troškova.
- Na web stranici agencije za zapošljavanje, općim promotivnim materijalima i svim drugim kanalima javnog informisanja koje koristi agencija za zapošljavanje, posebno onima koji su namijenjeni osobama koje traže posao, jasno će biti navedeno da se nikakvi troškovi ili povezani troškovi neće naplaćivati osobama koje traže posao.
- Politika je primenljiva u svim ugovorima o uslugama između regrutera i njegovih regrutera, uključujući agente, subagente ili podizvođače. 1.1.4 Ugovori sa regruterima sadrže kazne u slučaju da podizvođač prekrši politiku. KRITERIJI

1.2

Agencijski troškovi i povezani troškovi ne snose radnici migranti. Indikatori:

1.2.1

Regruter dokazuje da je poslodavac platio sve naknade za zapošljavanje i povezane troškove.

1.2.2

Radnici migranti potvrđuju da u procesu zapošljavanja br
Naplaćene su naknade ili povezani troškovi.

1.2.3

Svi troškovi koje plaćaju radnici migranti koji nisu uključeni u definiciju naknada za zapošljavanje ili povezanih troškova u IRIS standardu u skladu su sa lokalnim zakonskim zahtjevima, odražavaju fer tržišnu vrijednost i raščlanjeni su po stavkama. KRITERIJI

1.3

Regruter obavještava tražitelja posla tokom procesa zapošljavanja da neće snositi nikakve troškove zapošljavanja. Indikatori:

1.3.1

Oglasi za posao radnika migranata jasno navode da se tražiocima posla neće naplaćivati naknade za zapošljavanje i povezani troškovi.

1.3.2

Ugovori, pisma ponude ili bilo koji drugi oblik komunikacije sa radnicima migrantima jasno će navesti da im neće biti naplaćene naknade za zapošljavanje i povezani troškovi.

1.3.3

Svi primjenjivi troškovi, izvan donje definicije, koje će snositi radnici migranti bit će jasno identificirani i propisno im objašnjeni.

2 Poštivanje slobode kretanja

Kriterij 2.1:

Zavod za zapošljavanje ne posjeduje pasoše, druge identifikacione dokumente, radne dozvole ili druge dokumente radnika migranata bez njihove pismene saglasnosti.

Indikatori:

- Pasoši, drugi identifikacioni dokumenti ili drugi lični dokumenti zadržavaju se samo u svrhu obrade dokumenata radnika migranata kod nadležnih organa tokom procesa zapošljavanja, u skladu sa važećim zakonom.
- Radnici migranti u svakom trenutku mogu dobiti svoj identitet ili druge dokumente. 2.1.3 Agencija za zapošljavanje vodi pismenu evidenciju u kojoj se jasno navodi svrha i datum dokumenata koji se daju i vraćaju radniku migrantu. 2.1.4 Radnici migranti pokazuju jasno i eksplicitno znanje i razumijevanje o razlozima zašto se njihov identitet ili druga dokumenta zahtijevaju i čuvaju od strane osobe koja zapošljava.
- Radnici migranti pokazuju da znaju tačnu lokaciju svojih dokumenata i kako da im pristupe kada budu u posjedu regrutera.
- Kopija pisma saglasnosti regrutera, koju je potpisao zaposleni, dostupna je na jednostavan zahtjev. KRITERIJI

2.2:

Nijedna agencija za zapošljavanje ni u jednom trenutku ne zadržava bankovne knjižice, bankovne kartice ili isprave o stvarnoj ili ličnoj imovini radnika migranata ili članova njihovih porodica. Indikatori:

Bankovne knjige, bankovne kartice, akti nekretnina ili lične imovine regrutator ih ne traži niti zadržava u bilo kojoj fazi procesa zapošljavanja.

Nema potkrijepljenih izvještaja o radnicima migrantima koji dokumentiraju regrute koji od njih traže da predoče bankovne knjižice, bankovne kartice, isprave o vlasništvu ili druge lične stvari.

Kriterij 2.3:

Ugovori o radu i ugovori o uslugama između agencije za zapošljavanje i radnika migranata ne ograničavaju njihovu slobodu kretanja. Indikatori:

Ugovori o djelu i ugovori o radu sa radnicima migrantima ne sadrže klauzule koje ih sprečavaju da raskinu radni odnos kod poslodavca u skladu sa uslovima ugovora.

Ugovori o radu utvrđuju postupke za raskid ugovora od strane poslodavca i za preispitivanje ili žalbu radnika migranta na takav raskid, u skladu sa važećim zakonom.

Zavod za zapošljavanje osigurava da radno vrijeme i slobodno vrijeme radnika migranata budu jasno definisani.

Agencija za zapošljavanje osigurava da radnici migranti mogu napustiti svoje mjesto rada i/ili boravišta u slobodno vrijeme.

3 Poštivanje transparentnosti uslova zapošljavanja

Kriterij 3.1:

Zavod za zapošljavanje obezbjeđuje radnicima migrantima pismeni ugovor o radu koji im je jednostavan i razumljiv i koji sadrži najmanje sljedeće: poziciju radnika, opis posla, mjesto rada, početak i trajanje ugovora, detalje o prevozu do i iz zemlje odredišta, detalji o smještaju, obroci predviđeni ugovorom, sindikalni ili drugi doprinosi koje plaća zaposlenik (ako je primjenjivo); Ime i adresa poslodavca, plate i učestalost isplata, radni sati i slobodni dani, stope prekovremenog rada, godišnji odmor, druga prava na godišnji odmor, svi zakonski odbici od plata, beneficija pri zapošljavanju i uslovi raskida u skladu sa važećim zakonom. Indikatori:

- Agencija za zapošljavanje je sklopila ugovor o uslugama sa tražiteljem posla za pružanje usluga zapošljavanja.
- Ugovor o radu i uslovi zapošljavanja su jasni, jednostavni i na jeziku koji razumeju radnici migranti.
- Klauzule u ugovoru o radu i drugim ugovorima koje potpisuju radnici migranti su potpune i ni na koji način ne obmanjuju. Radnici migranti ne potpisuju prazne listove.

Agent za zapošljavanje drži potpisanu kopiju ugovora o radu u svojim uredima i stavlja mu na raspolaganje potpisanu kopiju.

Kriterij 3.2:

Regruter potvrđuje da su uslovi i odredbe u skladu sa onima koje je prvobitno ponudio poslodavac i da su u skladu sa važećim zakonima i običajima. Indikatori:

Ne postoje razlike u pogledu zapošljavanja između onoga što je navedeno u ugovoru o radu, oglasu za posao i prvobitnoj prijavi poslodavca za posao.

Uslovi ugovora ne krše važeće zakone zemlje odredišta.

KRITERIJ 3.3:

Radnicima migrantima se daje ugovor o radu prije upućivanja. Indikatori:

3.3.1

Agencija za zapošljavanje vodi evidenciju o tome kada i kako se ugovori nude radnicima migrantima.

Evidencija potvrđuje da se ugovori dijele s radnicima migrantima, koji imaju dovoljno vremena za pregled prije potpisivanja i naknadnog raspoređivanja.

KRITERIJ 3.4:

Ugovor o radu ugovaraju i potpisuju radnici migranti bez prisile. Indikatori:

Nema dokaza o direktnoj ili indirektnoj prinudi od strane agencije za zapošljavanje ili njenih poslovnih partnera ili podizvođača da bi se olakšao ugovorni odnos sa radnicima migrantima.

Uslovi ugovora i radni odnosi se objašnjavaju radnicima migrantima tokom zapošljavanja uz dovoljno vremena da razumiju pune implikacije ugovora prije potpisivanja.

Radnici migranti pokazuju jasno razumijevanje uslova ugovora o radu.

Radnici migranti potvrđuju da su ugovor i sporazum potpisani i dogovoreni njihovom slobodnom voljom.

4 Poštivanje povjerljivosti i zaštite podataka

KRITERIJ 4.1:

Regruter ima politiku zaštite podataka koja je u skladu sa važećim zakonima, pravilima i propisima i IRIS principima. Indikatori:

4.1.1

Dostupne su radne procedure regrutera o zaštiti podataka.

4.1.2

Zaposlenici regrutera pokazuju da su upoznati, potpisuju i primjenjuju politiku privatnosti i operative procedure u svim fazama procesa zapošljavanja.

4.1.3

Procedure zaštite podataka su u skladu sa važećim zakonima, pravilima i propisima u zemljama porekla i odredišta i IRIS principima.

KRITERIJ 4.2:

Lični podaci radnika migranata koje prikuplja agencija za zapošljavanje relevantni su, zaštićeni i povjerljivi od strane Zavoda za zapošljavanje i trećih lica. Indikatori:

4.2.1

Podaci koji se traže i obrađuju ograničeni su na pitanja relevantna i neophodna za proces zapošljavanja.

4.2.2

Lični podaci prikupljeni od radnika migranata pohranjuju se na sigurnoj lokaciji na siguran i povjerljiv način.

4.2.3

Pristup ličnim podacima ograničen je na zaposlenog, agenciju za zapošljavanje i poslodavca i, gdje je prikladno, na državne organe u svrhu imigracije, emigracije. i/ili zaposlenje u zemlji odredišta.

KRITERIJ 4.3

Informirani pristanak se dobiva od radnika migranata u trenutku prikupljanja ličnih podataka. Indikatori:

4.3.1

Postoje dokazi da su radnici migranti bili obaviješteni i razumjeli svrhu u koju su njihovi lični podaci prikupljeni i pohranjeni prije nego što su dali informirani pristanak.

4.3.2

Potpisani obrasci saglasnosti dostupni su na zahtjev.

KRITERIJ 4.4:

Zavod za zapošljavanje ne prosljeđuje lične podatke radnika migranata bez navođenja razloga i njihovog izričitog pristanka. Indikatori:

4.4.1

Radnici migranti su dobili pismeni informirani pristanak za objavljivanje svojih ličnih podataka.

4.4.2

Održavaju se i dostupne pisane evidencije o obelodanjivanju.

4.4.3

Biće dokumentovano da se obelodanjivanja vrše na osnovu „potrebe da se zna“ i da je ograničeno na specifičnu svrhu otkrivanja.

5 Poštivanje pristupa pravnim lijekovima

KRITERIJ 5.1:

Regrutator ima ili učestvuje u efikasnim žalbenim mehanizmima na operativnom nivou. Indikatori:

5.1.1

Regruter je u stanju da demonstrira proces sanacije sa jasnim linijama odgovornosti.

5.1.2

Žalbe se prikupljaju, obrađuju i čuvaju u centralnom sistemu u skladu sa zakonima i propisima o zaštiti podataka.

5.1.3

Žalbeni mehanizam u kojem sudjeluje regrut omogućava svim zainteresiranim stranama i korisnicima da aktivno učestvuju i daju stalne povratne informacije o učinku žalbenog mehanizma. KRITERIJI

5.2:

Službenik za zapošljavanje osigurava da su radnici migranti upoznati sa mehanizmom za podnošenje pritužbi koji se odnosi na proces zapošljavanja i da imaju otvoren i direktan pristup. Indikatori:

5.2.1



Radnicima migrantima na raspolaganju su različiti kanali pristupa žalbenom postupku.

KRITERIJI

5.3:

Agencija za zapošljavanje pruža radnicima migrantima informacije o dostupnim državnim, poslodavcima i industrijskim mehanizmima za žalbe u vezi sa zapošljavanjem u matičnoj i odredišnoj zemlji. Indikatori:

5.3.1

Postoje dokazi da je agencija za zapošljavanje informisala radnike migrante o dostupnim mehanizmima žalbe.

5.3.2

Radnici migranti jasno razumiju relevantne žalbene mehanizme i kako im pristupiti.