

*Ваша будућност Европа ГмбХ односи се на посвећеност међународним конвенцијама о људским правима, ИЛО КЕРРАРБЕИТНОРМЕН и ИРИС стандардима:*

Преглед садржаја

<b>Међународне конвенције о људским правима .....</b>	<b>4</b>
· <b>Члан 1 – Слобода, једнакост, солидарност .....</b>	<b>4</b>
Образложење чл.1 .....	4
· <b>Члан 2 – Забрана дискриминације .....</b>	<b>4</b>
Образложење чл.2 .....	4
· <b>Члан 3 – Право на живот и слободу .....</b>	<b>4</b>
Образложење чл.3 .....	4
· <b>Члан 4 – Забрана ропства и трговине робљем .....</b>	<b>5</b>
Образложење чл.4 .....	5
· <b>Члан 5 – Забрана тортуре .....</b>	<b>5</b>
Образложење чл.5 .....	5
· <b>Члан 6. – Признање као правног лица .....</b>	<b>5</b>
Образложење чл.6 .....	5
· <b>Члан 7 – Једнакост пред законом .....</b>	<b>6</b>
Образложење чл.7 .....	6
· <b>Члан 8 – Право на правну заштиту .....</b>	<b>6</b>
Образложење чл.8 .....	6
· <b>Члан 9 – Заштита од произвољног хапшења и протеривања .....</b>	<b>6</b>
Образложење чл.9 .....	6
· <b>Члан 10 – Право на саслушање .....</b>	<b>6</b>
Образложење чл.10 .....	6
· <b>Члан 11 – Претпоставка невиности; нема казне без закона .....</b>	<b>6</b>

Образложење чл.11.....	7
· <b>Члан 12 – Заштита сфере слободе појединца.....</b>	<b>7</b>
Образложење чл.12.....	7
· <b>Члан 12 – Заштита сфере слободе појединца.....</b>	<b>7</b>
Образложење чл.12.....	7
· <b>Члан 14 – Право на азил .....</b>	<b>8</b>
Образложење чл.14.....	8
· <b>Члан 15 – Право на држављанство .....</b>	<b>8</b>
Образложење чл.15.....	8
· <b>Члан 16 – Слобода брака и заштита породице.....</b>	<b>9</b>
Образложење чл.16.....	9
Образложење чл.17.....	9
· <b>Члан 18 – Слобода мисли, савести и вероисповести .....</b>	<b>9</b>
Објашњења чл.18 .....	10
· <b>Члан 19 – Слобода изражавања и информисања.....</b>	<b>10</b>
Образложење чл.19.....	10
Образложење чл.20.....	10
· <b>Члан 21 – Опште и једнако бирачко право; Пријем на јавну функцију.....</b>	<b>11</b>
Образложење чл.21.....	11
· <b>Члан 22 – Право на социјално осигурање.....</b>	<b>11</b>
Образложење чл.22.....	11
· <b>Члан 23 – Право на рад и једнаку плату, слобода удруживања .....</b>	<b>11</b>
Образложење чл.23.....	12
· <b>Члан 24 – Право на одмор и разоноду .....</b>	<b>12</b>
Образложење чл.24.....	12
· <b>Члан 25 – Право на адекватан животни стандард .....</b>	<b>12</b>
Образложење чл.25.....	13
· <b>Члан 26 – Право на образовање, образовни циљеви, родитељско право .....</b>	<b>13</b>
Објашњења о члану 26.....	13
· <b>Члан 27 – Слобода културног живота .....</b>	<b>13</b>
Образложење чл.27.....	13

· <b>Члан 28. – Одговарајући друштвени и међународни поредак.....</b>	<b>14</b>
Образложење чл.28.....	14
· <b>Члан 29 – Основне обавезе и ограничења.....</b>	<b>14</b>
Образложење чл.29.....	14
· <b>Члан 30 – Правило тумачења .....</b>	<b>14</b>
Образложење чл.30.....	14
<b>Основни стандарди рада МОП-а .....</b>	<b>15</b>
Слобода удруживања и право на колективно преговарање .....	15
Конвенција 87: Конвенција о слободи удруживања и заштити права на организовање, 1948 .....	15
Конвенција 98.....	19
Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање, 1949.....	19
<b>укидање принудног рада.....</b>	<b>22</b>
конвенција 29 .....	22
Конвенција о принудном или обавезном раду, 1930 .....	22
Конвенција 105 .....	29
Конвенција о укидању принудног рада, 1957 .....	29
<b>укидање дечијег рада .....</b>	<b>33</b>
Конвенција 182 .....	33
Конвенција о забрани и хитној акцији за елиминацију најгорих облика дечијег рада, 1999. ....	33
Конвенција 138 .....	36
Конвенција о минималној старосној доби за пријем на посао, 1973.....	36
<b>Забрана дискриминације при запошљавању и занимању .....</b>	<b>41</b>
<b>Здравље и безбедност .....</b>	<b>44</b>
Конвенција 100 .....	44
Конвенција о једнаким накнадама за мушкарце и жене раднике за рад једнаке вредности, 1951.....	44
Конвенција 155 .....	47
Конвенција о безбедности и здрављу на раду, 1981 .....	47
Конвенција 187.....	54
Споразум о промотивном оквиру за безбедност и здравље на раду .....	54
<b>ИРИС стандарди .....</b>	<b>58</b>

## Међународне конвенције о људским правима<sup>1</sup>

- Члан 1 – Слобода, једнакост, солидарност  
„Сва људска бића су рођена слободна и једнака у достојанству и правима. Они су обдарени разумом и савешћу и треба да се односе једни према другима у духу братства“.

### Образложење чл.1

Сва људска бића су рођена слободна и имају једнако право на слободу. Међутим, слобода једног не може доћи на рачун слободе других. „Исто“ не значи да су индивидуална ситуација људи или њихове способности идентичне. Али државе су дужне да учине све што је могуће како би осигурале да људи имају једнаке развојне могућности. Сви смо дужни да се према другим људима односимо „у духу братства“, односно да поштујемо сваког човека као равноправног човека.

- Члан 2 – Забрана дискриминације
  1. „Штавише, неће се правити никаква разлика на основу политичког, правног или међународног положаја земље или територије којој неко лице припада, било да је независно, повереничко, несамоуправно или подложно било ком другом ограничењу његовог суверенитета.“
  2. „Свако има право на права и слободе наведене у овој Декларацији, без икакве разлике било које врсте, као што су раса, боја коже, пол, језик, вера, политичко или друго мишљење, национално или социјално порекло, имовина, рођење или било које друго околност.“

### Образложење чл.2

У примени људских права садржаних у овој Декларацији, не треба правити разлику између група људи. На пример, не може се правити никаква разлика на основу расе, боје коже, пола, сексуалне оријентације, језика, вере, политичких или других уверења или земље из које особа долази. Исто тако, особа не сме бити дискриминисана због свог социјалног порекла или порекла, само зато што припада нижој касти или није племенита, нити зато што има мање од других. Државе су дужне да штите све мањине од било ког облика дискриминације.

- Члан 3 – Право на живот и слободу  
„Свако има право на живот, слободу и сигурност личности.“

### Образложење чл.3

Право на живот је предуслов за остваривање свих других људских права и стога је кључна гаранција. Док овај члан не забрањује легално погубљење људи; смртна казна за тешка кривична дела и даље је на снази у већини земаља света. Међутим, право на живот, заједно са забраном окупационог кажњавања (видети члан 5), може се схватити као морални легитимитет да се залаже за укидање смртне казне. Као и право на живот, право на

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

слободан и сигуран живот је од највеће важности. Држава је дужна да штити слободу и безбедност својих становника и да предузме све могуће и разумне мере предострожности како би осигурала да ово право не може бити повређено од стране приватних лица (било појединаца или организација).

- Члан 4 – Забрана ропства и трговине робљем  
„Нико се не сме држати у ропству или ропству; Ропство и трговина робљем забрањени су у свим облицима.“

Образложење чл.4

Забрана ропства и трговине робљем је древна, а уговори који забрањују такве активности постојали су много пре Универзалне декларације о људским правима. Међутим, проблем је и даље актуелан. Данас су углавном деца та која се у многим деловима света експлоатишу као ропски рад. Велики земљопоседници многе раднике на фармама третирају као кметове. Трговина женама, посебно у сврху проституције, је широко распрострањена и такође представља облик ропства. На крају, принудни брак се може описати и као ропство.

- Члан 5 – Забрана тортуре  
„Нико не сме бити подвргнут мучењу или окрутном, нехуманом или понижавајућем поступању или кажњавању.“

Образложење чл.5

Забрана тортуре је једно од најважнијих људских права и не дозвољава никаква ограничења или интервенције, без обзира на то како се жртва раније понашала. Међутим, тужна реалност је да велики део света наставља да користи тортuru, било да добије информације или извуче признања, да застраши и терорише становништво, или из чистог садизма. Мучење је тешки облик окрутног поступања или кажњавања, који такође има за циљ да понизи и уништи људе. Пошто државе све мање могу да приуште отворено мучење, све више се користе методе које је тешко доказати, као што су психолошка тортура (као што су лажна погубљења), електрични шокови или сексуално насиље. Осим тортуре, у земљама које практикују смртну казну забрањене су и окрутне методе погубљења и мање драстични облици насиља, односно „сурово, нехумано или понижавајуће поступање или кажњавање“. Карактеристике таквих радњи су повезане патње и понижења.

- Члан 6. – Признање као правног лица  
„Свако свуда има право да буде признат као правно лице.“

Образложење чл.6

Одредба да свако људско биће има право да буде признато „као правно лице“ има за циљ да спречи да се поједини људи третирају само као објекти, као што су Римљани чинили са робовима, женама и децом. Реч „сви“ значи да не треба правити разлику између грађана и странаца. Према овој одредби, државе се обавезују да обезбеде да свако има право, на пример, да закључује уговоре и спроводи их на суду; Међутим, малолетнике морају заступати одрасли. Овај члан вероватно укључује и право на регистрацију у држави (обично у матичној држави), јер се само тада могу остварити многа права (права гласа, право оснивања и друга).

- Члан 7 – Једнакост пред законом  
„Сва људска бића су једнака пред законом и имају право на једнаку заштиту закона без разлике. Сви имају право на исту заштиту од било каквог различитог третмана који би представљао кршење ове Декларације и против сваког подстицања на такав различит третман.“

#### Образложење чл.7

Овај члан обавезује државу да своје законе примењују подједнако на све људе, за разлику од члана 2, који забрањује дискриминацију у примени права из Декларације. Када примењују законе, државама није дозвољено да праве било какве разлике на основу расе, вере или пола.

- Члан 8 – Право на правну заштиту  
„Свако има право на ефикасну правну заштиту пред надлежним националним судовима против сваке радње којом се крше његова основна права по уставу или закону.“

#### Образложење чл.8

Циљ ове одредбе је да се свакоме да право да тужи пред домаћим судом ако сматра да су његова права повређена. То не значи права из Универзалне декларације о људским правима, већ сва она права која се могу извести из устава или закона дотичне државе.

- Члан 9 – Заштита од произвољног хапшења и протеривања  
„Нико не може бити произвољно ухапшен, притворен или депортован из земље.“

#### Образложење чл.9

Свака држава има право да хапси људе, држи их у притвору или их протера из земље. Међутим, он крши људска права када поступа самовољно, односно када не поступа у складу са законом или када су сами ти закони неправедни. Такође је произвољно када држава насумично или неселективно хапси или протерује људе без основане сумње да су прекршили закон.

- Члан 10 – Право на саслушање  
„Свако има право, у пуној једнакости, на правичну и јавну расправу пред независним и непристрасним судом да утврди његова права и обавезе или било коју кривичну оптужбу против њега.“

#### Образложење чл.10

Као и члан 9, члан 10 се бави основним правима у правним поступцима, не само у кривичним предметима, већ и у грађанским споровима у којима једно лице тужи друго. Циљ овог члана је да обезбеди да све особе које се појављују пред судом буду праведно саслушане пред независним и непристрасним судом. Свако треба да има фер прилику да изнесе свој случај и да му се правично суди.

- Члан 11 – Претпоставка невиности; нема казне без закона  
1. „Свако ко је оптужен за кривично дело сматраће се невиним док му се не докаже кривица у складу са законом на јавном претресу на којем су стечени сви услови за његову одбрану.“

2. „Нико не може бити осуђен за дело или пропуст који у време када је почињен није био кривично дело према националном или међународном праву. Исто тако, не може бити изречена тежа казна од оне која је била примењива у време када је дело почињено.“

#### Образложење чл.11

Члан 11, пак, бави се гаранцијама правичног суђења и садржи четири основна права:

Претпоставка невиности значи да се неко оптужен за кривично дело сматра невиним док се не докаже кривица, обично док се не донесе правоснажна пресуда. Право на одбрану захтева да људи имају стварну прилику да имају приступ адвокату и да имају прилику да докажу своју невиност. Право на јавно суђење важно је не само за оптужене, већ и за поверење јавности у судове. Ако се поступци спроводе тајно, опасност од кршења људских права је много већа. Принцип „Нема казне без закона“ значи да нико не треба да буде кажњен за нешто што није било кажњиво у време кривичног дела.

#### Члан 12 – Заштита сфере слободе појединца

„Нико не сме бити подвргнут произвољном мешању у његов приватни живот, породицу, дом или преписку, нити нападима на његову част и професију. Свако има право на правну заштиту од таквог мешања или напада“.

#### Образложење чл.12

Ова одредба штити приватност људи у разним областима. Ограничења не смеју бити произвољна, односно морају се заснивати на закону који сам по себи није неправедан. Према садашњем гледишту, приватни живот првенствено укључује идентитет (нпр. име, одећа, фризура, осећања и мисли), интегритет (који, на пример, искључује медицински третман против воље дотичне особе), интимност (као што је тајност приватног власништва и радњи, заштите сопственог имиџа од објављивања или заштите од откривања личних података), комуникације (нпр. успостављање и развијање односа са другим људима) и сексуалности (међутим, у циљу заштите одређених група људи, као нпр. деце, држава може ограничења као нпр намећу минималну старост). Концепт породичног живота увелико варира у зависности од обичаја и културе. Интервенције могу представљати, на пример, раздвајање родитеља и деце или одбијање породице да живи са људима различитих националности. Заштита дома од произвољних упада може се позвати, на пример, у случају претреса куће или мера електронског надзора као што је уградња система за прислушкивање. Данас појам „преписка“ не укључује само писану кореспонденцију, већ и телефоне, факсове, СМС, е-маилове итд. Држава може да отвара писма или пресреће разговоре ако је законом овлашћена и ако постоји довољна сумња за кривично дело. Част и углед су такође заштићени од незаконитих напада заснованих на лажним тврдњама. Државе су дужне да обезбеде заштиту од таквих напада.

#### Члан 12 – Заштита сфере слободе појединца

„Нико не сме бити подвргнут произвољном мешању у његов приватни живот, породицу, дом или преписку, нити нападима на његову част и професију. Свако има право на правну заштиту од таквог мешања или напада“.

#### Образложење чл.12

Ова одредба штити приватност људи у разним областима. Ограничења не смеју бити произвољна, односно морају се заснивати на закону који сам по себи није неправедан.

Према садашњем гледишту, приватни живот првенствено укључује идентитет (нпр. име, одећа, фризура, осећања и мисли), интегритет (који, на пример, искључује медицински третман против воље дотичне особе), интимност (као што је тајност приватног власништва и радњи, заштите сопственог имиџа од објављивања или заштите од откривања личних података), комуникације (нпр. успостављање и развијање односа са другим људима) и сексуалности (међутим, у циљу заштите одређених група људи, као нпр. деце, држава може ограничења као нпр намећу минималну старост). Концепт породичног живота увелико варира у зависности од обичаја и културе. Интервенције могу представљати, на пример, раздвајање родитеља и деце или одбијање породице да живи са људима различитих националности. Заштита дома од произвољних упада може се позвати, на пример, у случају претреса куће или мера електронског надзора као што је уградња система за прислушкивање. Данас појам „преписка” не укључује само писану кореспонденцију, већ и телефоне, факсове, СМС, е-маилове итд. Држава може да отвара писма или пресеће разговоре ако је законом овлашћена и ако постоји довољна сумња за кривично дело. Част и углед су такође заштићени од незаконитих напада заснованих на лажним тврдњама. Државе су дужне да обезбеде заштиту од таквих напада.

#### Члан 14 – Право на азил

1. „Свако има право да тражи и ужива азил у другим земљама од прогона.
2. „Међутим, ово право се не може остварити у случају да буде кривично гоњен за неполитичка кривична дела или за дела супротна циљевима и принципима Уједињених нација.

#### Образложење чл.14

Азил је заштита за људе који су морали да напусте сопствену земљу јер су прогањани. Међутим, Универзална декларација не даје законско право на азил, односно не даје право на азил, већ само право на тражење и уживање азила ако га одобри држава. Приликом израде декларације, државе нису биле вољне да се одрекну свог суверенитета у овој области. На крају крајева, Женевска конвенција о избеглицама, која је потписана 1951. године, забрањује државама да враћају избеглице у државу која прогони.

#### Члан 15 – Право на држављанство

1. „Свако има право на држављанство.
2. „Никоме се не може произвољно одузети држављанство нити му се ускратити право да промени држављанство.

#### Образложење чл.15

Држављанство ће остати важно све док постоје националне државе. Држављанство не само да пружа осећај припадности држави, већ у многим случајевима омогућава остваривање политичких права и права на заштиту матичне државе. Општа декларација даје право на држављанство; али не каже које националности. До сада ниједан обавезујући међународни уговор није обавезао државу да даје држављанство лицу без држављанства. Уосталом, Конвенција о лицима без држављанства регулише правни статус лица без држављанства и даје им одређена права. Људима је често одузето држављанство, првенствено из чисто политичких разлога или због дискриминације одређене групе. Универзална декларација забрањује такву акцију јер је произвољна.



#### Члан 16 – Слобода брака и заштита породице

1. „Пунолетни мушкарци и жене имају право да ступе у брак и да оснују породицу, без ограничења расе, националности или вере. Имате иста права у браку, током брака и приликом његовог раскида.”
2. „Брак се може закључити само на основу слободне и пуне сагласности будућих супружника.
3. „Породица је природна и темељна јединица друштва и заслужује заштиту друштва и државе.

##### Образложење чл.16

Овим чланом штити се право мушкараца и жена за брак (тј. лица која су навршила законски минимум година живота) да ступе у брак и да оснују породицу, односно да имају децу. Међутим, државе могу наметнути одређена ограничења, као што је забрана брака између блиских крвних сродника, забрана склапања више бракова или забрана брака за особе које немају довољан интелектуални потенцијал. Штавише, Општа декларација захтева законски једнак третман супружника. Државе су стога обавезне да предузму одговарајуће мере како би осигурале да се постојеће неједнакости постепено елиминишу. Чак и када су бракови раскинути, државе морају осигурати да један пол (обично жене) не буде дискриминисан.

Забрана склапања брака без слободне и пуне сагласности оба супружника искључује сваку принуду на склапање брака, било од стране државе, било од стране родитеља или породице. Забрана има за циљ да заштити девојке од тога да их родитељи удају.

Трећи став овог члана штити породицу као „природну и темељну јединицу друштва“. Као што је већ поменуто у члану 12, концепт „породице“ се различито схвата у зависности од региона света. У сваком случају, држава мора да донесе прописе у свом правном систему како би издржавала породицу.

#### Члан 17 – Гаранција на власништво

1. „Свако људско биће, сам или у заједници са другима, има право на имовину.
2. „Нико не може бити самовољно лишен своје имовине.

##### Образложење чл.17

Право на имовину је већ било садржано у Француској Декларацији о људским и грађанским правима из 1789. године као „неповредиво и свето право“. Међутим, садржај закона је толико контроверзан да није укључен у два пакта УН о грађанским и политичким правима и о економским, социјалним и културним правима. У зависности од идеологије, мишљења се веома разликују о томе колико држава мора да штити право на имовину. У сваком случају, било би забрањено да држава мање-више дискриминаторски штити имовину, односно лошије третира одређене друштвене групе.

#### Члан 18 – Слобода мисли, савести и вероисповести

„Свако има право на слободу мисли, савести и вероисповести; ово право укључује слободу да промени своју веру или уверење, и слободу, да сам или у заједници са другима, јавно или приватно, испољава своју веру или уверење у настави, пракси, богослужењу и обредима.“

#### Објашњења чл.18

Не тако давно, људи у Европи су били прогањани, мучени или погубљени због своје вере или уверења. Многи ратови су узроковани различитим мишљењима о правој религији. Право на практиковање вере или уверења, било приватно или јавно, право на преношење и подучавање вере, као и право на друге манифестације вере, стога штите не само основну људску потребу, већ и доприносе миру у друштву и између држава.

Право на слободу мисли и савести је право свакога да самостално формира своје мисли и савест без непотребног утицаја споља. Забрањена је свака интервенција као што је испирање мозга или дрогирање ради манипулације свешћу или подсвести.

#### Члан 19 – Слобода изражавања и информисања

„Свако има право на слободу изражавања; ово право укључује слободу мишљења без мешања и тражења, примања и преношења информација и идеја на било који начин и без обзира на границе.”

#### Образложење чл.19

Право на формирање и изражавање мишљења и право на неоспорно тражење и добијање информација остају међу најчешће кршеним људским правима. Нажалост, државна цензура штампе, забрана издавања књига и прогон писаца и медијских радника и даље су на дневном реду. Многи на власти страхују за своју позицију ако су људи добро информисани и износе своје различите ставове до знања. Заштита ових права је стога важан елемент за функционалну демократију и важан је предуслов за остваривање других људских права.

Међутим, право на изражавање мишљења не треба схватати апсолутно и његово остваривање подлеже посебној одговорности: право налази границу, на пример, у поштовању угледа других људи, у расистичком говору мржње или у подстицању на дела насиља.

#### Члан 20 – Слобода окупљања и удруживања

1. „Свако има право на слободу окупљања и удруживања у мирољубиве сврхе.
2. „Нико не може бити приморан да припада удружењу.

#### Образложење чл.20

Право на удруживање са другим људима, сазивање састанака, демонстрације и оснивање удружења или синдиката је веома важно право и неопходно за демократију. Често је једино могуће заједно са другим људима изнудити захтеве или се снажније супротставити државној власти. Држава мора да омогући ова права, на пример тако што ће јавне улице и тргове учинити доступним и заштитити их од мешања других људи, на пример тако што ће обезбедити довољну полицијску заштиту током демонстрација, тако да контрадемонстранти не буду спречени у томе.

Слобода удруживања са другим људима у удружење и придруживања њима такође значи да нико не може бити приморан да се придружи удружењу. Нико не може бити присиљен да се придружи партији или синдикату.

Члан 21 – Опште и једнако бирачко право; Пријем на јавну функцију

1. „Свако има право да учествује у управљању јавним пословима своје земље, било директно или преко слободно изабраних представника.
2. „Свако има право да буде примљен на јавну функцију у својој земљи под истим условима.
3. «Воља народа чини основу за ауторитет јавне власти; ова воља мора бити изражена кроз периодичне и неискривљене изборе са универзалним и једнаким правом гласа уз тајно гласање или у еквивалентном слободном изборном процесу.

Образложење чл.21

Земље са различитим политичким системима усвојиле су Универзалну декларацију или су се придружиле два међународна пакта УН. Из овога је јасно да овај члан не може прописати конкретан политички модел. Али принцип је јасан: свако има право да бира слободно изабране представнике у парламенту. Избори се морају одржавати у прописаним редовним временским размацима, бити слободни и неискривљени, а сваки грађанин има право да његов или њен глас буде једнак гласу других. Такође, свако има право на једнак пријем на јавне функције, што се првенствено тиче запошљавања у државној управи. Међутим, дозвољено је дати привремену приоритет одређеним групама у неповољном положају,

Члан 22 – Право на социјално осигурање

„Свако људско биће, као члан друштва, има право на социјалну сигурност; он има право на уживање економских, социјалних и културних права неопходних за његово достојанство и слободан развој његове личности, кроз националне мере и међународну сарадњу, узимајући у обзир организацију и ресурсе сваке државе“.

Образложење чл.22

Чланови 22-27 садрже економска, социјална и културна права која су, као и горе наведена грађанска и политичка права, од суштинског значаја за развој људских капацитета. Без материјалне сигурности, многа грађанска права такође остају илузија. Држава, по правилу, мора да делује да обезбеди основ за остваривање ових права. Да би то урадио, он такође мора да постави одговарајуће приоритете. Због тога није дозвољено да велики део своје потрошње користи на наоружање ако то оставља премало средстава за обезбеђивање средстава за живот грађана. Штавише, цела заједница држава и међународне организације су позване да преузму одговорност, јер многе државе немају потребна средства.

Члан 22

захтева као програмску тачку да свако има право на социјалну сигурност како би могао да ужива економска, социјална и културна права која су му неопходна да би живео достојанствено и могао слободно да развија своју личност.

Члан 23 – Право на рад и једнаку плату, слобода удруживања

1. „Свако има право на рад, на слободан избор занимања, на разумне и повољне услове рада и на заштиту од незапослености.
2. „Сви људи имају право на једнаку плату за једнак рад без икаквог различитог третмана.
3. „Свако лице које ради има право на праведну и повољну накнаду која себи и својој породици обезбеђује егзистенцију достојну људског достојанства и која се по потреби допуњава другим мерама социјалне заштите.

4. „Свако има право да формира и учлани се у струковна удружења ради заштите својих интереса.

#### Образложење чл.23

Овај чланак регулише широк спектар потраживања у професионалном свету. Прво и најважније је право на рад. Међутим, када су државе усвојиле Декларацију, биле су свесне да се ово право не може остварити на суду, јер судија не може да распоређује послове или отвара нова радна места. Међутим, државе су дужне да своју политику усмере ка спречавању незапослености колико год је то могуће. Држава такође мора да предузме мере да обезбеди да плата може да обезбеди људску егзистенцију за радника и његову породицу. На пример, може прописати минималну зараду. По потреби је у обавези да обезбеди додатне бенефиције за обезбеђење преживљавања, као што је то случај код нас кроз социјалну помоћ. Међутим, минимална плата и друге бенефиције у великој мери зависе од општег животног стандарда у датој земљи. С друге стране, друге одредбе, као што је слободан избор занимања, су правно примењиве: према томе, нико не може бити приморан да прихвати посао или да се бави занимањима која он или она одбија: то би био незаконит принудни рад. Исто тако, може се остварити право на примање исте плате за исти рад. Коначно, декларација штити право на оснивање и учлањивање у синдикате ради остваривања својих интереса против послодавца. Прихватање послова или занимања која он или она не воле: ово би био илегални принудни рад. Исто тако, може се остварити право на примање исте плате за исти рад. Коначно, декларација штити право на оснивање и учлањивање у синдикате ради остваривања својих интереса против послодавца. Прихватање послова или занимања која он или она не воле: ово би био илегални принудни рад. Исто тако, може се остварити право на примање исте плате за исти рад. Коначно, декларација штити право на оснивање и учлањивање у синдикате ради остваривања својих интереса против послодавца.

#### Члан 24 – Право на одмор и разоноду

„Свако има право на одмор и разоноду, као и разумно ограничење радног времена и периодични плаћени одмор.

#### Образложење чл.24

Захваљујући синдикалном покрету људи данас – барем на Западу – више не морају да раде 12 или 15 сати дневно, а не само један слободан дан у недељи. Ова достигнућа – разумно ограничење радног времена, плаћени празници, право на одмор и разоноду – садржана су у Универзалној декларацији као људска права. Очигледно је да је веома много људи широм света – укључујући много деце – лишено ових права и да су грубо искоришћавани.

#### Члан 25 – Право на адекватан животни стандард

1. „Свако има право на животни стандард који обезбеђује здравље и добробит њега и његове породице, укључујући храну, одећу, становање, медицинску негу и неопходне услуге социјалне заштите; има право на обезбеђење у случају незапослености, болести, инвалидности, удовства, старости или другог губитка средстава за живот не својом кривицом“.
2. „Мајка и дете имају право на посебну помоћ и подршку. Сва деца, законита и ванбрачна, уживају исту социјалну заштиту.“

#### Образложење чл.25

Свако има право на одговарајући животни стандард, што значи најмање социјални ниво егзистенције. То укључује, између осталог, пристојан смештај, одговарајућу одећу и исхрану и медицинску негу. Декларација такође захтева право на сигурност у случају незапослености, болести, инвалидитета, удовства, старости или сиромаштва. Код нас су ове потребе готово у потпуности покривене социјалним и здравственим осигурањем. Што се тиче положаја људи у земљама са ниским животним стандардом, све државе су позване да им кроз социјалну правду и развојну сарадњу омогуће пристојан животни стандард.

#### Члан 26 – Право на образовање, образовни циљеви, родитељско право

1. „Свако има право на образовање. Школарина мора бити бесплатна, бар у основним и основним школама. Основна настава је обавезна. Техничка и стручна настава треба да буде опште доступна, високе студије треба да буду отворене свима на исти начин према њиховим способностима и достигнућима.»
2. „Циљ обуке треба да буде пун развој људске личности и јачање поштовања људских права и основних слобода. Промовише разумевање, толеранцију и пријатељство међу свим нацијама и међу свим расним или верским групама и подстиче рад Уједињених нација на одржавању мира.“
3. „Прво и најважније, родитељи имају право да одређују врсту образовања за своју децу. Објашњења о члану 26

Право на образовање подразумева, пре свега, да држава мора да уведе обавезно основно школовање за све ученике, које је бесплатно. Средње школе треба да буду опште доступне и подједнако отворене за све у складу са њиховим способностима и постигнућима. Било би недопустиво, на пример, када би само богати могли да приуште факултетско образовање или када би се жребало ко би могао да студира. Генерално, овај члан обавезује државе да у свом буџету обезбеде да довољно новца иде у образовање и да школе имају адекватне објекте. У декларацији се наводи и да родитељи, а не држава, имају примарно право да одређују образовање које деца треба да добију.

#### Члан 27 – Слобода културног живота

1. „Свако има право да слободно учествује у културном животу заједнице, да ужива у уметности и да учествује у научном напретку и његовим предностима.
2. „Свако има право на заштиту моралних и материјалних интереса који произилазе из било које научне, књижевне или уметничке продукције чији је аутор.

#### Образложење чл.27

Право на учешће у културном животу није ограничено на посете догађајима и музејима, већ се треба разумети у ширем смислу. Ово такође укључује право да се уопште живи сопствена култура. Културна права такође укључују приступ културном наслеђу других. Гарантовање многих од горе поменутих људских права – као што су разумна примања, довољно слободног времена, довољно образовања, итд. – је предуслов да се уопште може учествовати у културном животу. Међутим, право на културу се односи и на учешће у достигнућима научног и техничког напретка. Иако је ова права – као и друга социјална, културна и економска права – тешко спровести, она би требало да усмеравају државну акцију и међународне односе.

Члан 28. – Одговарајући друштвени и међународни поредак  
„Свако има право на друштвени и међународни поредак у којем се права и слободе наведене у овој Декларацији могу у потпуности остварити.

Образложење чл.28

Право сваког човека на друштвени поредак који остварује права и слободе из декларације упућено је свакој држави. Као што је већ неколико пута поменуто, он је дужан да своја средства троши на начин да становници земље могу да живе достојанствено и да им се гарантује одговарајући животни стандард. Све државе и међународна заједница, на пример у оквиру УН, обраћају се међународним поретком, који треба да допринесе овим циљевима. Из овога се може произвести морална обавеза да се пружи помоћ у развоју и да се допринесе побољшању услова живота у најсиромашнијим земљама. Нажалост, овај чланак је углавном остао мртво слово на папиру: јаз између сиромашних и богатих земаља се шири,

Члан 29 – Основне обавезе и ограничења

1. „Свака особа има дужности према заједници, у којој је једино могућ слободан и пун развој његове личности.
2. „Свако је у остваривању својих права и слобода подвргнут само ограничењима предвиђеним законом са искључивом сврхом да се осигура признавање и поштовање права и слобода других и праведним захтевима морала, јавног поретка и општег благостања у земљи. демократско друштво“.
3. „Ни у ком случају се права и слободе неће остваривати супротно циљевима и принципима Уједињених нација.

Образложење чл.29

Ова одредба жели да нас подсети да не постоје само људска права, већ да свако има и обавезе према својим ближњима. Остваривање људских права је ограничено утолико што не сме да задире у права и слободе других људи. Ово би представљало злоупотребу идеје људских права. Одредба такође генерално каже да људска права Универзалне декларације нису апсолутна. Државе се могу мешати у ова права када их закон овлашћује на то и када јавни интереси превладају над приватним.

Члан 30 – Правило тумачења

„Ниједна одредба ове Декларације неће се тумачити тако да имплицира било које право било које државе, групе или особе да се ангажује у било којој активности или да предузме било који чин који има за циљ уништење било којег од права и слобода наведених у овој Декларацији.“

Образложење чл.30

Ова последња одредба забрањује злоупотребу људских права. На пример, државе не смеју да користе одређене одредбе Декларације за мешање у друга људска права.

## Основни стандарди рада МОР-а<sup>2</sup>

### Слобода удруживања и право на колективно преговарање

Конвенција 87: Конвенција о слободи удруживања и заштити права на организовање, 1948

Ова Конвенција је ступила на снагу 4. јула 1950. године. Место одржавања: Састанак у Сан Франциску: 31

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Сан Франциску сазвало Управно тело Међународног бироа рада и која је одржала своју тридесет прву седницу 17. јуна 1948, одлучила је да размотри различите предлоге који се тичу слободе удруживања и заштите права. да организује питање које се односи на седму тачку дневног реда, у форми конвенције. С обзиром на то да преамбула Устава Међународне организације рада набраја „признавање принципа слободе удруживања“ међу средствима која одговарају побољшању судбине радника и обезбеђивању мира, што је Филадельфијска декларација поново потврдила,

- Део И. Слобода удруживања
  - члан 1  
Свака чланица Међународне организације рада за коју је ова конвенција на снази обавезује се да примењује следеће одредбе.
  - Члан 2  
Радници и послодавци без разлике имају право да оснивају организације по сопственом избору и да се придруже таквим организацијама без претходног одобрења, само под условом да поштују своје статуте.
  - Члан 3
    1. Организације радника и послодаваца имају право да утврђују свој статут и пословник, слободно бирају своје представнике, уређују своје управљање и активности и формулишу свој програм.
    2. Власти морају да се уздрже од било каквог мешања које би могло да ограничи ово право или омета његово легитимно остваривање.
  - Члан 4  
Организације радника и послодаваца не могу бити административно распуштене или суспендоване.
  - Члан 5  
Организације радника и послодаваца имају право да оснивају синдикате и централне синдикате и да се придружују њима. Организације, синдикати и централне организације имају право да се придруже међународним организацијама радника и послодаваца.
  - Члан 6

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

Одредбе чланова 2, 3 и 4 примењују се на савезе и централне савезе организација радника и послодаваца.

- Члан 7  
Стицање правног субјективитета од стране организација радника и послодаваца, њихових синдиката и централних синдиката не може бити предмет услова који би могли утицати на примену одредаба чланова 2, 3 и 4.
- Члан 8
  1. Радници и послодавци и њихове организације, као и друга лица и организоване заједнице, придржаваће се закона у остваривању права која су им дата овом конвенцијом.
  2. Права предвиђена овом конвенцијом неће бити умањена ни националним законодавством ни начином на који се оно примењује.
- Члан 9
  1. Национално законодавство утврђује у којој мери се права предвиђена овом конвенцијом примењују на војску и полицију.
  2. Ратификација ове конвенције од стране чланице не доводи у питање било који већ постојећи закон, одлуку, праксу или споразум којим се војном или полицијском особљу дају било каква права предвиђена овом конвенцијом, у складу са принципом наведеним у ставу 8 члана 19. Устава Међународне организације рада.
- Члан 10
- У овој Конвенцији, израз "организација" означава сваку организацију радника или послодаваца која има за циљ унапређење и заштиту интереса радника или послодаваца.
- Део ИИ Заштита права на организовање
  - Члан 11  
Свака чланица Међународне организације рада за коју је ова конвенција на снази обавезује се да предузме све неопходне и одговарајуће мере како би осигурала слободу радника и послодаваца да остваре право на организовање.
- ИИИ део. Остале одредбе
  - Члан 12
    1. За области из члана 35. Устава Међународне организације рада, измењеног актом из 1946. године, осим за области из ст. 4. и 5. тог члана, са изменама, свака чланица Организације која ову Конвенцију ће обавестити генералног директора да након ратификације, или чим је то могуће након ратификације, достави Међународној канцеларији рада декларацију у којој се најављују територије,
      - a) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције без промене,
      - b) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције са одступањима, наводећи детаље тих одступања,
      - c) где се Конвенција не може применити и, ако јесте, разлози
      - d) за које задржава право одлучивања.



2. Обавезе из ст. 1 а) и б) овог члана сматраће се да чине део ратификације и имају дејство ратификације.
3. Свака чланица може у било ком тренутку, накнадном изјавом, да повуче, у целини или делимично, резерве саопштене у првобитној изјави из става 1(б), (ц) и (д) овог члана.
4. Свака чланица може, у било ком тренутку када Конвенција може бити отказана у складу са чланом 16, доставити генералном директору изјаву којом на други начин мења суштину било које претходне изјаве и прецизира ситуацију у одређеним областима у то време.

#### Члан 13

1. Ако предмет ове конвенције потпада под самоуправна овлашћења територије која није метрополитанска, чланица одговорна за међународне односе на тој територији може, у консултацији са својом владом, пренети генералном директору Међународне канцеларије рада изјаву којом испуњава обавезе према овој конвенцији у име дотичне области.
2. Изјава о прихватању обавеза према овој конвенцији може се поднети генералном директору Међународне канцеларије рада
  - а) од стране два или више чланова организације за подручје под њиховом заједничком контролом,
  - б) од стране било којег међународног органа одговорног за управљање територијом према Повељи Уједињених нација или било којој другој одредби за ту територију.
3. У изјавама које се достављају генералном директору Међународне канцеларије рада у складу са претходним ставовима овог члана наводи се да ли се Конвенција примењује у области на коју се односи са или без одступања; ако се у декларацији наводи да се Конвенција спроводи са одступањима, наводи се детаљи ових одступања.
4. Дотична чланица или чланице или дотични међународни орган могу у било ком тренутку каснијом изјавом да се одрекну, у целини или делимично, права на било коју дерогацију наведену у претходној изјави.
5. У било ком тренутку када се овај споразум може отказати у складу са чланом 16, дотична чланица или чланице или дотични међународни орган могу да пренесу генералном директору изјаву којом се на други начин мења суштина било које претходне изјаве и мења садржај релевантне тренутне ситуације у вези са спровођењем ове конвенције.

- Део ИВ Завршне одредбе

#### Члан 14

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

#### Члан 15

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.

3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 16

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

· Члан 17

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација, декларација и отказа које су му саопштили чланови организације.
2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.

· Члан 18

Генерални директор Међународне канцеларије рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација свих ратификација, декларација и отказа које је регистровао према претходним члановима.

· Члан 19

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, извести Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.

· Члан 20

1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
  - а) Ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 16, под условом да је ревидирана конвенција ступила на снагу.
  - б) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.

· Члан 21

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

## Конвенција 98

Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање, 1949

Ова Конвенција је ступила на снагу 18. јула 1951. године. Место одржавања: Женевски састанак: 32

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвало Управно тело Међународног бироа рада и која се састала на својој тридесет другој седници 8. јуна 1949, одлучила је да усвоји различите предлоге у вези са применом принципа права на организовање и право на колективно преговарање, питање које чини четврту тачку дневног реда, којим се утврђује да ови предлози треба да буду у форми међународне конвенције. усваја овог првог дана јула хиљаду деветсто четрдесет девете године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о праву на организовање и колективно преговарање, 1949:

- члан 1
  1. Радници ће бити адекватно заштићени од сваке дискриминације слободе удруживања у вези са њиховим запошљавањем.
  2. Ова заштита се даје посебно против радњи које имају за циљ
    - а) да се радни однос радника условљава неучлањењем у синдикат или напуштањем синдиката,
    - б) отпусти или на други начин дискриминише запосленог због тога што је члан синдиката или зато што је укључен у синдикалне активности ван радног времена или, уз сагласност послодавца, током радног времена.
- Члан 2
  1. Организацијама радника и послодаваца биће пружена одговарајућа заштита, у њиховом формирању, активностима и управљању, од било каквог мешања друге стране, било од стране организација или њихових представника или чланова.
  2. Мешање у смислу овог члана обухвата, али није ограничено на, радње које имају за циљ оснивање радничких организација зависних од послодавца или организације послодаваца, или пружање финансијске или друге подршке радничким организацијама како би се оне довеле под утицај. послодавца или организације послодаваца.
- Члан 3

У мери у којој је то неопходно, потребно је успоставити објекте прилагођене националним условима како би се гарантовала заштита права на удруживање у смислу претходних чланова.
- Члан 4

Тамо где је потребно, предузимаће се мере прилагођене националним условима како би се подстакло што шири развој и примена процедура којима послодавци или организације послодаваца с једне стране и организације запослених с друге стране добровољно преговарају о закључивању колективних уговора којима се регулишу зараде и услови рада бити у могућности.
- Члан 5

1. Национално законодавство утврђује у којој мери се права предвиђена овом конвенцијом примењују на војску и полицију.
2. Ратификација ове конвенције од стране чланице не доводи у питање било који већ постојећи закон, одлуку, праксу или споразум којим се војном или полицијском особљу дају било каква права предвиђена овом конвенцијом, у складу са принципом наведеним у ставу 8 члана 19. Устава Међународне организације рада.

· Члан 6

Ништа у овој конвенцији неће утицати на положај јавних службеника и неће се тумачити ни на који начин у супротности са правима и статусом таквих службеника.

· Члан 7

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

· Члан 8

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 9

1. У изјавама које се шаљу генералном директору Међународне канцеларије рада у складу са чланом 35. став 2. Устава Међународне организације рада, дотична чланица ће навести области
  - а) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције без промене,
  - б) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције са одступањима, наводећи детаље тих одступања,
  - в) где се Конвенција не може применити и, ако јесте, разлози
  - д) за које је одлука резервисана до даљег испитивања ситуације у вези са предметним областима.
1. Обавезе из ст. 1 а) и б) овог члана сматраће се да чине део ратификације и имају дејство ратификације.
2. Свака чланица може у било ком тренутку, накнадном изјавом, да повуче, у целини или делимично, резерве саопштене у првобитној изјави из става 1(б), (в) и (д) овог члана.
3. Свака чланица може, у било ком тренутку када Конвенција може бити отказана у складу са чланом 11, да пренесе генералном директору изјаву којом се на други начин мења суштина било које претходне изјаве и прецизира се ситуација у одређеним областима у то време.

· Члан 10

1. Ин декларације које се шаљу генералном директору Међународне канцеларије рада у складу са чланом 35. ставови 4. и 5. Устава Међународне организације рада ће навести да ли се Конвенција примењује у области на коју се односи са или без одступања; ако се у декларацији наводи да се Конвенција спроводи са одступањима, наводи се детаљи ових одступања.

2. Дотична чланица или чланице или дотични међународни орган могу у било ком тренутку каснијом изјавом да се одрекну, у целини или делимично, права на било коју дерогацију наведену у претходној изјави.
3. У било ком тренутку када се овај споразум може отказати у складу са чланом 11, дотична чланица или чланице или дотични међународни орган могу да пренесу генералном директору изјаву којом се на други начин мења суштина било које претходне изјаве и мења садржај релевантне тренутне ситуације у вези са спровођењем ове конвенције.

· Члан 11

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

· Члан 12

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација, декларација и отказа које су му саопштили чланови организације.
2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.

· Члан 13

Генерални директор Међународне канцеларије рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација свих ратификација, декларација и отказа које је регистровао према претходним члановима.

· Члан 14

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.

· Члан 15

1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
  - a) Ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 11, под условом да је ревидирана конвенција ступила на снагу.
  - b) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.

2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.

- Члан 16

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

## укидање принудног рада

конвенција 29

Конвенција о принудном или обавезном раду, 1930

Овај споразум је ступио на снагу 1. маја 1932. године. Локација: Женевска конференција: 14 Генерална конференција Међународне организације рада, Сазвао га је Управно тело Међународног бироа рада у Женеви и одржао своју четрнаесту седницу 10. јуна 1930. године, одлучио да усвоји различите предлоге који се односе на принудни или обавезни рад, питање које чини прву тачку његовог дневног реда, одређујући да су ови предлози треба да има облик међународне конвенције. усваја двадесет осмог дана јуна хиљаду деветсто тридесете године, следећу Конвенцију, која се може цитирати као Конвенција о принудном раду из 1930. године, ради ратификације од стране чланица Међународне организације рада у складу са одредбама Устав Међународне организације рада:

- члан 1

1. Свака чланица Међународне организације рада која ратификује ову Конвенцију обавезује се да што пре уклони употребу принудног или обавезног рада у свим његовим облицима.
2. Док се потпуно не елиминише, принудни или обавезни рад се може користити само у јавне сврхе током прелазног периода и то само у изузетним случајевима; при томе се морају поштовати услови и мере заштите предвиђене у следећим члановима.
3. По истеку пет година од дана ступања на снагу ове конвенције, а поводом извештаја предвиђеног чланом 31., Управно тело Међународне канцеларије рада ће испитати да ли је могуће укинути све облике принуде или обавезног рада без даљег одлагања, и да одлучи да ли ће ово питање ставити на дневни ред конференције.

- Члан 2

1. За потребе ове конвенције, "принудни или обавезни рад" означава било коју врсту посла или услуге која се захтева од лица под претњом било какве казне и за које се оно није добровољно пријавило.
2. Међутим, „принудни или обавезни рад“ у смислу ове конвенције неће се сматрати
  - a) сваки рад или службу на основу закона о обавезном служењу војног рока, уколико овај рад или служба служи искључиво војним циљевима,
  - b) било који рад или службу која је део нормалних грађанских дужности грађана једне потпуно самоуправне земље,
  - c) било који рад или услуга која се тражи од лица због судске пресуде, међутим, под условом да се овај рад или услуга обавља под надзором и надзором јавних органа и да осуђено лице не изнајмљује појединцима или приватним компанијама и удружења или им је на други начин стављен на располагање,
  - d) било који рад или услугу у случајевима више силе, односно у случају рата или када су се догодиле или су неминовне несреће, као што су пожар, поплава, глад,

земљотрес, разорне људске и сточне болести, изненадна појава дивљих животиња, куге инсеката или биљака, и уопште у свим случајевима у којима је угрожен живот или добробит целог или дела становништва,

- e) мањи друштвени рад који директно служи добру заједнице, обављају њени чланови и стога се може убројати у нормалне грађанске дужности чланова заједнице, под условом да становништво или њихови непосредни представници имају право да се распитују о неопходности дела да се изрази.

- Члан 3

За потребе ове конвенције, "надлежни орган" је или градска власт или врховна централна власт дотичне територије.

- Члан 4

1. Надлежни орган неће наметнути нити дозволити принудни или обавезни рад у корист појединаца или приватних компанија и удружења.
2. Ако такав присилни или обавезан рад постоји у корист појединаца или приватних компанија и удружења у време када је ратификацију ове конвенције од стране члана регистровао генерални директор Међународне канцеларије рада, такав присилни или обавезан рад ће од тог датума бити у потпуности прекинати елиминисати када ова конвенција ступи на снагу за чланицу.

- Члан 5

1. Концесије које се дају појединцима или приватним компанијама и удружењима неће довести до наметања било каквог облика принудног или обавезног рада за вађење, производњу или сакупљање производа које такви појединци или приватна предузећа и удружења користе или којима тргују.
2. Тамо где постоје уступци који садрже одредбе којима се такав присилни или обавезан рад може наметнути, такве одредбе ће се укинати чим је то изводљиво како би се ускладили са чланом 1. ове конвенције.

- Члан 6

Службеници Управе, док је њихов задатак да подстичу становништво које је у њиховој надлежности да прихвати било који облик рада, не смију вршити притисак на становништво у цјелини или на појединце да га ангажују на пословима за појединце или приватна предузећа и удружења.

- Члан 7

1. Начелници који не врше управна овлашћења не могу користити принудни или обавезни рад.
2. Начелници који врше административну власт могу, уз изричито овлашћење надлежног органа, користити принудни или обавезни рад под условима из члана 10. ове конвенције.
3. Шефови, који су законом признати као такви и не примају одговарајућу накнаду у неком другом облику, могу добити личне услуге под условом да су оне на одговарајући начин регулисане и предузете неопходне мере за спречавање злоупотребе.

- Члан 8

1. Свако одобрење за коришћење принудног или обавезног рада је одговорност врховне цивилне власти на дотичној територији.
2. Међутим, овај орган може да делегира локалним властима овлашћење да наметне принудни или обавезан рад у случајевима када такав рад не удаљава раднике из њиховог уобичајеног места становања. Такође може овластити локалне више власти, у периодима и под условима као што су они предвиђени чланом 23. ове конвенције, да намећу принудни или обавезни рад, за чије обављање радници морају бити удаљени из свог уобичајеног места боравка у случају службених путовања административних службеника или да би се олакшало кретање државне имовине.

#### Члан 9

Осим ако је другачије предвиђено чланом 10. ове конвенције, орган који има право да наметне принудни или обавезан рад може одобрити употребу тог облика рада само ако је претходно утврдио да:то

- а) рад или услуга су од суштинског, непосредног значаја за заједницу која треба да их изврши,
- б) рад или услуга је већ неопходна или је та неопходност неизбежна,
- с) било је немогуће добити добровољни рад за рад или услугу, иако су плаће и други понуђени услови рада били барем еквивалентни онима који су уобичајени у датој области за рад или услуге исте врсте,
- д) рад или услуга неће представљати непотребно оптерећење за садашњу популацију, узимајући у обзир број расположивих радника и њихову подобност за тражени посао.

#### Члан 10

1. Принудни или обавезни рад који се захтева као порез и какав се захтева за јавне радове од стране поглавица у вршењу административних овлашћења треба поступно бити укинут.
2. У међувремену, када се принудни или обавезни рад захтева као порез или захтевају начелници у вршењу административних овлашћења за јавне радове, надлежни органи се прво морају уверити да
  - а) рад или услуга су од суштинског, непосредног значаја за заједницу која треба да их изврши,
  - б) рад или услуга су већ неопходни или је та потреба неминовна,
  - с) рад или услуга неће представљати непотребно оптерећење за садашњу популацију, узимајући у обзир број расположивих радника и њихову подобност за тражени посао,
  - д) рад или услуга не захтевају од радника да напусте своје уобичајено место становања,
  - е) приликом обављања посла или службе узимају се у обзир захтеви вере, друштвеног живота и пољопривреде.

#### Члан 11

1. На принудни или обавезни рад могу се користити само пунолетни мушкарци који су способни за рад и који очигледно нису млађи од осамнаест или преко четрдесет пет година. Поред врста послова наведених у члану 10. ове конвенције, узеће се у обзир следећа ограничења и услови:



- a) Кад год је то могуће, лекар кога одреди управа претходно ће утврдити да дотична лица не болују од заразних болести и да су физички способна за посао који се од њих захтева под условима под којима се овај посао обавља;
  - b) Школски наставници и ученици као и сво административно особље морају бити изузети;
  - c) број одраслих, радно способних мушкараца неопходних за одржавање породичног и друштвеног живота треба да се задржи у свакој заједници;
  - d) треба водити рачуна о браку и породичним везама.
2. Прописи за спровођење који ће бити донети у складу са ставом (ц) горе и у складу са чланом 23. ове конвенције ће одредити удео мушкараца са сталним пребивалиштем у стању да раде и који могу бити запослени на принудном или обавезном раду с времена на време. Ни под којим условима овај удео не сме бити већи од 25 процената. Приликом утврђивања ове пропорције, надлежни орган мора узети у обзир густину насељености, степен друштвеног и физичког развоја, доба године и послове које дотична лица морају да обављају за себе у месту свог пребивалишта, уопштено. да ли су уобичајене економске и социјалне потребе дотичне заједнице које треба узети у обзир.

· Члан 12

1. Максимални период на који лице може бити запослено на било ком облику принудног или обавезног рада не може бити дужи од шездесет дана у било ком периоду од дванаест месеци, укључујући време путовања на посао и са посла.
2. Сваки радник који се користи на принудном или обавезном раду добија потврду о трајању принудног или обавезног рада који је обављао.

· Члан 13

1. Редовно радно време лица запослених на принудном или обавезном раду мора бити исто као и за бесплатни рад; Сати који се раде преко редовног радног времена плаћају се по истим стопама које важе за прековремени рад слободних радника.
2. Свим лицима која су подвргнута било ком облику принудног или обавезног рада одобрава се један дан одмора седмично; овај дан одмора ће се, колико је то изводљиво, поклапати са даном који се сматра даном одмора по традицији или обичајима земље или територије.

· Члан 14

1. Осим за рад из члана 10. ове конвенције, принудни или обавезни рад у свим његовим облицима плаћа се у новцу по стопама које нису ниже од оних за сличан рад у области у којој се рад обавља, нити мањим од оних у област регрутације уобичајене реченице.
2. Када рад намећу начелници у вршењу управних овлашћења, зарада ће се што пре ускладити са одредбама претходног става.
3. Плате се исплаћују директно поједином раднику, а не њиховим шефовима или другим органима.
4. Дани путовања до радног места и назад рачунају се као радни дани за исплату зараде.
5. Одредбе овог члана не спречавају да се радницима дају уобичајене количине хране као део плате; али ове количине хране морају бити најмање једнаке суми новца коју замењују. С друге стране, одбици од плате за порезе, посебну храну, одећу и смештај који се дају радницима да би им се омогућило да наставе рад, узимајући у

обзир посебне околности које се на њега примењују, нису дозвољени; исто важи и за испоруку алата.

#### Члан 15

1. Све законске одредбе које се односе на накнаду штете у случају несреће или болести насталих на раду, као и све законске одредбе које се односе на накнаду штете лицима чије су издржавање сносили радници који су умрли или постали инвалиди, примењују се на исти начин као и на бесплатне раднике који се односе на лица ангажовани на принудном или обавезном раду, без обзира да ли су те законске одредбе на снази у датој области или ће ступити на снагу у будућности.
2. У сваком случају, орган који ангажује радника на принудном или обавезном раду дужан је да обезбеди његово издржавање ако га несрећа или болест услед обављања посла чине потпуно или делимично неспособним да се издржава. Овај орган је такође дужан да предузме мере да, у случају да такав радник постане инвалид или умре услед запослења, буде у могућности да издржава лица која стварно издржава.

#### Члан 16

1. Лица која су обавезна да обављају принудни или обавезни рад не смеју се одводити у крајеве где исхрана и клима толико одступају од услова на које су навикли да је њихово здравље угрожено; случајеви посебне нужде остају искључени.
2. Ни под којим условима не би требало дозволити такав трансфер радника осим ако се не могу тачно применити све мере хигијене и смештаја неопходне за њихову аклиматизацију и заштиту њиховог здравља.
3. Ако је такав прелазак неизбежан, треба предузети мере за постепену аклиматизацију на нову исхрану и климатске услове на основу компетентног лекарског савета.
4. Када се од таквих радника тражи да обављају редован посао на који нису навикли, треба предузети кораке да их навикнемо на то. То укључује, посебно, постепену обуку, регулисање радног времена, одређивање пауза и сваку неопходну допуну и побољшање њихове исхране.

#### Члан 17

Пре него што одобри коришћење принудног или обавезног рада за радове на изградњи или одржавању, који захтевају да радници остану на радном месту дужи временски период, надлежни орган ће се уверити да

1. да су предузете све неопходне мере да се заштити здравље радника и да се обезбеди да они добију неопходну медицинску помоћ и, посебно, да а) радници буду прегледани пре почетка рада иу одређеним интервалима током службе, б) особље за здравствену заштиту у довољној мери, као и апотеке, амбуланте, болнице и материјалне залихе неопходне за све потребе, и ц) здравствене услове на радним местима, снабдевање водом за пиће, храном, горивом за грејање и опремом за кување и где је потребно обезбедити довољно смештаја и одеће;
2. да су предузете одговарајуће мере за обезбеђивање егзистенције породица радника, посебно омогућавањем безбедног преноса дела плате породици на захтев или уз сагласност радника;
3. да је путовање радника на посао и са посла на терет и одговорност администрације, која треба да олакша путовање тако што ће максимално искористити сва расположива превозна средства;

4. да ће у случају болести или несрећног случаја који резултирају неспособношћу за рад одређеног трајања, радник бити враћен у домовину о трошку управе;
5. тј Радницима који желе да остану слободни радници након завршетка принудног или обавезног рада, дозвољено је да то учине без губитка права на бесплатан повратак кући док не прођу две године.

· Члан 18

1. Принудни или обавезни рад за превоз лица или робе, као што су носачи и услуге чамца, биће укинута што је пре могуће. У међувремену, прописи надлежних органа утврђују, између осталог, а) обавезу да се такав рад користи само за олакшавање службених путовања административних службеника, за превоз државних добара и само у случајевима крајње хитности за превоз лица која нису службена лица, б) обавеза да се за такав превоз користе само мушкарци чија је физичка способност претходно утврђена лекарским прегледом, кад год је то могуће, с тим да, ако такав преглед није могућ, лице које запошљава раднике ове врсте мора да се пријави под његовом одговорношћу да осигура
2. Приликом утврђивања максималних граница из тач. ц), д) и е) претходног става, надлежни орган мора узети у обзир све битне услове, укључујући физички развој становништва из којег су радници узети, природу подручје кроз које пут води, и климатски услови. 3. Надлежни орган ће такође обезбедити да редовно дневно оптерећење ових радника не прелази растојање које одговара просечном осмочасовном радном дану, узимајући у обзир, поред превезеног терета и пређеног пута, стање пута. , треба узети у обзир сезону и све друге битне услове, те да уколико су потребне додатне услуге путовања,

· Члан 19

1. Надлежни орган може одобрити принудну садњу само ради спречавања глади или несташице хране, и увек под условом да тако добијена храна или производ остане власништво лица или заједнице које су га произвеле.
2. Ништа у овом члану нема дејство ако је производња заснована на систему заједнице по закону или обичају, а производи или добит од њихове продаје остају власништво заједнице, услед чега је обавеза чланова по закону или навика да се обавља посао који је обавезан за заједницу.

· Члан 20

Законске одредбе за кажњавање целе заједнице за прекршаје које су починили појединци њених припадника не предвиђају као казну принудни или принудни рад заједнице.

· Члан 21

У рударству се не може користити рад под земљом као принудни или обавезни рад.

· Члан 22

Годишњи извештаји о предузетим мерама за спровођење ове конвенције, које су чланице које су ратификовале дужне да доставе Међународној канцеларији рада у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада, морају садржати што је могуће потпуније информације из свих релевантних области о обим у којем је обавезан или обавезан рад коришћен, сврхе у које је то рађено, стопе болести и смртности, радно време, врсту исплате зараде, стопе зарада и све друге важне информације.

- Члан 23
  1. За ефикасно спровођење одредаба ове конвенције, надлежни орган ће донети пуна и јасна правила о коришћењу принудног или обавезног рада.
  2. Ови прописи морају садржати, посебно, одредбе које дозвољавају сваком лицу које је подвргнуто принудном или обавезном раду да изнесе пред власти било какве притужбе у вези са условима рада који су му наметнути и које дају гаранције да ће такве притужбе бити истражене и потврђене у погледу њихове основаности.
  
- Члан 24

У свим случајевима биће предузете одговарајуће мере за стриктно спровођење прописа који регулишу употребу принудног или обавезног рада, било проширењем овлашћења било које слободне инспекције рада на надзор над принудним или обавезним радом, или на било који други одговарајући начин. Такође се морају предузети мере да се лица која су подвргнута принудном или обавезном раду упознају са наведеним одредбама.
  
- Члан 25

Неоправдано наметање принудног или обавезног рада мора бити кажњено. Чланице које ратификују ову Конвенцију обавезују се да обезбеде да предузете казнене мере буду ефикасне и стриктно спроведене.
  
- Члан 26
  1. Чланице Међународне организације рада које ратификују ову Конвенцију обавезују се да ће је применити на области које су под њиховим суверенитетом, јурисдикцијом, протекторатом, сузеренитетом, старатељством или власти, у мери у којој имају било какво право, обавезе у погледу таквих области да се баве питањима унутрашње управе. Међутим, чланице које желе да искористе одредбе члана 35. Устава Међународне организације рада пропратиће своју ратификацију изјавом којом се она проглашава
    - a) територије на које намеравају да примењују одредбе ове конвенције непромењене,
    - b) области на које намеравају да примене одредбе ове конвенције са изменама, наводећи детаље тих измена,
    - c) области за које резервишу одлуку.
  2. Претходно наведена изјава ће се сматрати делом ратификације и имаће ефекте ратификације. Међутим, чланови су слободни да накнадном изјавом, у целини или делимично, повуку резерве које су дали у првобитној изјави у складу са одредбама ставова (2) и (3) претходног става.
  
- Члан 27

Формалне ратификације ове конвенције се достављају генералном директору Међународне канцеларије рада ради регистрације у складу са одредбама Устава Међународне организације рада.
  
- Члан 28
  1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чија је ратификација регистрована код Међународног бироа рада.
  2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.

3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку другу чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.
- Члан 29  
Када се ратификације две чланице Међународне организације рада региструју у Међународној канцеларији рада, генерални директор Међународне организације рада ће о томе обавестити све чланице Међународне организације рада. Такође их обавештава о регистрацији ратификација које му касније саопштавају други чланови организације.
  - Члан 30
    1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације код Међународног бироа рада.
    2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године након истека десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна за следећи период од пет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког петогодишњег периода у складу са овим чланом.
  - Члан 31  
Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.
  - Члан 32
    1. Ако Генерална конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција допуњује у целини или делимично, ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом отказивање ове конвенције без обзира на период предвиђен чланом 30, под условом да: ревидирана Конвенција је ступила на снагу.
    2. Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
    3. Међутим, ова Конвенција ће остати на снази у форми и суштини за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.
  - Члан 33  
Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

Конвенција 105

Конвенција о укидању принудног рада, 1957

Ова Конвенција је ступила на снагу 17. јануара 1959. године. Место одржавања: Женевски састанак: 40

Генерална конференција Међународне организације рада,

да Конвенција о заштити плата из 1949. године предвиђа да се плате морају исплаћивати у редовним интервалима и забрањује методе исплате зарада којима се раднику фактички лишава могућност престанка радног односа, одлучио је да прихвати различите даље предлоге који се тичу укидања одређених Облици принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права из Повеље Уједињених нација и проглашених у Универзалној декларацији о људским правима, под условом да такве пријаве имају облик међународне конвенције морају. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: 1949, којим се захтева да се плате исплаћују у редовним интервалима и забрањују начини исплате надница којима се раднику фактички лишава могућности престанка радног односа, одлучио је да прихвати различите даље предлоге који се тичу укидања одређених облика принудног или обавезног рада, који представљају кршење људских права, на које се упућује у Повељи Уједињених нација и објављено у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: 1949, којим се захтева да се плате исплаћују у редовним интервалима и забрањују начини исплате надница којима се раднику фактички лишава могућности престанка радног односа, одлучио је да прихвати различите даље предлоге који се тичу укидања одређених облика принудног или обавезног рада, који представљају кршење људских права, на које се упућује у Повељи Уједињених нација и објављено у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да се зараде морају исплаћивати у редовним интервалима, и забрањује начине исплате зарада којима се раднику фактички лишава могућност престанка радног односа, одлучио је да прихвати различите даље предлоге који се тичу укидања одређених облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права из Повеље Уједињених нација и прокламованих у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући да ови предлози буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да се зараде морају исплаћивати у редовним интервалима, и забрањује начине исплате зарада којима се раднику фактички лишава могућност престанка радног односа, одлучио је да прихвати различите даље предлоге који се тичу укидања одређених облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права из Повеље Уједињених нација и прокламованих у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући да ови предлози буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: којим се раднику фактички лишава могућност престанка радног односа, одлучио је да прихвати разне друге предлоге који се тичу укидања појединих облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права наведених у Повељи Уједињених нација и прокламованих у Универзална декларација о људским правима, којом се утврђује да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: којим се раднику фактички лишава могућност престанка радног односа, одлучио је да прихвати разне друге предлоге који се тичу укидања појединих облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права наведених у Повељи Уједињених нација и прокламованих у Универзална

декларација о људским правима, којом се утврђује да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да усвоји разне друге предлоге који се односе на укидање одређених облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права, на које се позивају у Повељи Уједињених нација и проглашени у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући тиме да ови предлози треба да имају облик међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да усвоји разне друге предлоге који се односе на укидање одређених облика принудног или обавезног рада који представљају кршење људских права, на које се позивају у Повељи Уједињених нација и проглашени у Универзалној декларацији о људским правима, одређујући тиме да ови предлози треба да имају облик међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957: да ови предлози треба да буду у облику међународне конвенције. усваја двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет седме године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о укидању принудног рада, 1957:

· члан 1

Свака чланица Међународне организације рада која ратификује ову Конвенцију обавезује се да ће елиминисати и не користити у било ком облику принудни или обавезни рад

- a) као средство политичке принуде или политичког образовања, или као казна за особе које имају или изражавају одређене политичке ставове или исповедају идеолошку супротност постојећем политичком, друштвеном или економском поретку;
- b) као метод регрутовања и коришћења радне снаге за потребе економског развоја;
- c) као мера радне дисциплине;
- d) као казна за учешће у штрајковима;
- e) као мера расне, социјалне, националне или верске дискриминације.

· Члан 2

Свака чланица Међународне организације рада која ратификује ову конвенцију обавезује се да предузме ефикасне мере за тренутно и потпуно укидање принудног или обавезног рада из члана 1. ове конвенције.

· Члан 3

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

· Члан 4

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.



3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 5

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

· Члан 6

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа које су му саопштили чланови организације.
2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.

· Члан 7

Генерални директор Међународне канцеларије рада ће доставити генералном секретару Уједињених нација, ради регистрације према члану 102 Повеље Уједињених нација, потпуне информације о свим ратификацијама и отказима које је регистровао према претходним члановима.

· Члан 8

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.

· Члан 9

1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
  - а) Ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 5, под условом да је ревидирана конвенција ступила на снагу.
  - б) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
  - в) Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.

· Члан 10

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.



## укидање дечијег рада

Конвенција 182

Конвенција о забрани и хитној акцији за елиминацију најгорих облика дечијег рада, 1999.

Овај споразум је ступио на снагу 19. новембра 2000. године.

Локација: Женева

Конференција: 87

Табела ратификација

Подсећа на Декларацију МОП-а о основним принципима и правима на раду и њеном праћењу, коју је усвојила Међународна конференција рада на свом 86. заседању 1998. године, подсећа да су неки од најгорих облика дечијег рада предмет других међународних инструмената, посебно Конвенција о принудном раду из 1930. и Допунска конвенција Уједињених нација о укидању ропства, трговине робљем и институција и пракси сличних ропству, 1956. године, одлучиле су да усвоје различите предлоге који се односе на дечији рад, питање које чини четврту тачку о свој дневни ред, и Одредивши да ови предлози имају облик међународне конвенције. Конференција се одржава данас, 17.06.1999.

- члан 1  
Свака чланица која ратификује ову Конвенцију ће предузети брзе и ефикасне мере како би осигурала да најгори облици дечијег рада буду забрањени и хитно елиминисани.
- Члан 2  
За потребе ове конвенције, израз "дете" обухвата сваку особу млађу од 18 година.
- Члан 3  
За потребе ове конвенције, израз „најгори облици дечијег рада“ обухвата:
  - a) сви облици ропства или праксе сличне ропству, као што су продаја и трговина децом, дужничко ропство и принудни или обавезни рад, укључујући принудно или обавезно регрутовање деце за употребу у оружаним сукобима;
  - b) тражење, прибављање или нуђење детета за проституцију, за производњу порнографије или за порнографске представе;
  - c) Привлачење, обезбеђивање или нуђење детета за незаконите активности, посебно за производњу и трговину дрогом, како је дефинисано у релевантним међународним инструментима;
  - d) Рад који, по својој природи или околностима у којима се обавља, може да буде штетан по здравље, безбедност или морал деце.
- Члан 4
  1. Врсте послова из члана 3(д) утврђују се националним законодавством или од стране надлежног органа након консултација са релевантним организацијама послодаваца и радника, узимајући у обзир релевантне међународне стандарде, посебно ставове 3 и 34. Препорука о најгорим облицима дечијег рада, 1999.

2. Надлежни орган ће, након консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, идентификовати где се тако идентификоване врсте послова јављају.
3. Списак врста послова утврђених у складу са ставом 1. овог члана надлежни орган ће повремено прегледати и по потреби ревидирати уз консултације са надлежним организацијама послодаваца и радника.

· Члан 5

Свака чланица ће, у консултацији са организацијама послодаваца и радника, успоставити или одредити одговарајуће механизме за надзор над спровођењем одредаба којима се спроводи ова конвенција.

· Члан 6

1. Свака чланица ће планирати и спроводити акционе програме како би дала приоритет елиминацији најгорих облика дечијег рада.
2. Такве акционе програме треба планирати и спроводити у консултацији са релевантним владиним агенцијама и организацијама послодаваца и радника, узимајући у обзир, где је то могуће, ставове других релевантних група.

· Члан 7

1. Свака чланица ће предузети све неопходне мере како би обезбедила ефикасну примену и спровођење одредаба које примењују ову конвенцију, укључујући одређивање и примену кривичних казни или других принудних мера, према потреби.
2. Сваки члан ће предузети ефикасне акције, имајући у виду значај школовања у елиминацији дечијег рада одређеном року да се сретнемо да:
  - a) да спречи коришћење деце у најгорим облицима дечијег рада;
  - b) да пружи неопходну и одговарајућу непосредну подршку за уклањање деце из најгорих облика дечијег рада и за њихову рехабилитацију и социјално укључивање;
  - c) да осигурају да сва деца извучена из најгорих облика дечијег рада имају приступ бесплатном основном образовању и, кад год је то могуће и прикладно, стручној обуци;
  - d) идентификују и допру до посебно угрожене деце; и
  - e) да се узме у обзир посебна ситуација девојака.
3. Свака чланица ће именовати надлежни орган одговоран за примену одредби којима се спроводи овај споразум.

· Члан 8

Чланице ће предузети одговарајуће кораке да помогну једна другој у примени одредаба ове конвенције кроз повећану међународну сарадњу и/или помоћ, укључујући подршку друштвеном и економском развоју, програме искорењивања сиромаштва и универзално образовање.

· Члан 9

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

· Члан 10

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију регистровао генерални директор Међународног бироа рада.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 11

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума њеног почетног ступања на снагу, да је откаже службеним обавештењем генералном директору Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Она ступа на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказивање предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десет година наведених у ставу 1, остаје обавезна наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

· Члан 12

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа које су му саопштили чланови организације.
2. Генерални директор ће, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације о којој је обавештен, скренути пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.

· Члан 13

Генерални директор Међународног бироа рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација свих ратификација и отказа које је регистровао према претходним члановима.

· Члан 14

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотрити да ли да питање њене потпуне или делимичне ревизије стави на дневни ред Конференције.

· Члан 15

1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција ревидира у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењиваће се следеће:
  - a) Без обзира на члан 11, ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски ће имати ефекат тренутног отказивања ове конвенције након што ревидирана конвенција ступи на снагу.
  - b) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
2. У сваком случају, ова Конвенција ће остати на снази и на снази у форми и суштини за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.

· Члан 16

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако аутентични.

Конвенција 138

Конвенција о минималној старосној доби за пријем на посао, 1973

Ова Конвенција је ступила на снагу 19. јуна 1976. године. Место одржавања: Женевски састанак:58

Конвенција о минималној старости (радови на мору), измењена, 1936, Конвенција о минималној старости (комерцијални радови), измењена, 1937, Конвенција о минималној старости (некомерцијални радови), измењена, 1937, Конвенција о минималној старости (рибари) из 1959. , а Конвенција о минималној старости (подземни радови) из 1965. сматра да је дошло време да се изради општи инструмент о овој теми, који би постепено заменио постојеће конвенције које се примењују на ограничене секторе привреде како би се постигло потпуно укидање дечијег рада и одредио да овај инструмент добије облик међународне конвенције. усваја двадесет шестог дана јуна хиљаду деветсто седамдесет треће године следећу Конвенцију,

· члан 1

Свака чланица за коју је ова Конвенција на снази обавезује се да ће спроводити националну политику осмишљену да обезбеди ефективно укидање дечијег рада и да прогресивно подиже минималну старосну доб за пријем на посао или рад на нивоу на којем: пуни физички и ментални развој млади су обезбеђени.

· Члан 2

1. Свака чланица која ратификује ову конвенцију ће, у декларацији која прати њен инструмент о ратификацији, навести минималну старосну доб за пријем у радни однос или рад на њеној територији и на превозним средствима која су уграђена на њеној територији; сходно члановима 4 до 8 ове конвенције, нико неће бити примљен на посао или рад у било којој професији пре тог узраста.
2. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може накнадно обавестити генералног директора Међународног бироа рада, даљим изјавама, да утврђује минималну старосну доб од претходно наведене.
3. Најнижа старосна граница која се проглашава у складу са ставом 1. овог члана не може бити нижа од узраста са којим се завршава обавезно образовање, а у сваком случају најмање 15 година.

4. Изузетно од одредбе става 3. овог члана, чланица чија су привреда и образовни капацитети недовољно развијени, може првобитно да прогласи минималну старост од 14 година, након консултација са организацијама послодаваца и радника, ако постоје.
5. Свака чланица која је прогласила минималну старост од 14 година у складу са одредбама претходног става, у својим извештајима о примени ове конвенције која се захтева према члану 22. Устава Међународне организације рада наводи:
  - a) да разлочи за то постоје или
  - b) да ће се од одређеног тренутка уздржати од даљег коришћења релевантних одредби.

#### Члан 3

1. Најнижа старосна граница за пријем у радни однос или рад који по својој природи или условима под којима се обавља може бити опасан по живот, здравље или морал младих не може бити мањи од 18 година.
2. Врсте запошљавања или рада на које се примењује став 1. овог члана утврђују се националним законодавством или надлежним органом након консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако постоје.
3. Изузетно од одредбе става 1. овог члана, национално законодавство или надлежни орган, након консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, ако такве постоје, могу одобрити запошљавање или рад са навршених 16 година под условом да живот, здравље и морал дотичних малолетника су у потпуности заштићени и малолетници су добили одговарајућу одговарајућу инструкцију или стручну обуку у релевантној делатности.

#### Члан 4

1. У мери у којој је то неопходно, надлежни орган, након консултација са заинтересованим организацијама послодаваца и радника, где такве постоје, може искључити из примене ове конвенције ограничене категорије запошљавања или рада за које се јављају посебни проблеми од великог значаја у вези са имплементација.
2. Свака чланица која ратификује ову конвенцију ће, у свом првом извештају који је дужна да поднесе у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада о примени Конвенције, навести категорије запошљавања или рада који се могу захтевати по основу става 1. овог члана искључени из примене, наводећи разлоге за њихово искључење, а да у наредним извештајима наведе стање свог закона и праксе у односу на искључене категорије и да наведе у којој мери је Конвенција или ће бити испоштована у односу на циљ за те категорије.
3. Ништа у овом члану не дозвољава да било које запослење или рад из члана 3. ове конвенције буде изузет од примене ове конвенције.

#### Члан 5

1. Чланица чија су економија и административне институције недовољно развијене може, након консултација са дотичним организацијама послодаваца и радника, ако такве постоје, у почетку ограничити делокруг ове конвенције.
2. Свака чланица која користи одредбе става 1. овог члана ће, у изјави која прати свој инструмент ратификације, навести индустрије или начине рада на које ће применити одредбе Конвенције.

3. Обим ове конвенције обухвата најмање: индустрије за вађење сировина; прерађивачке индустрије; грађевински и јавни радови; струја, гас и вода; санитарне услуге; транспорт, складиштење и комуникације; Плантаже и друга првенствено комерцијална газдинства, осим породичних или малих фарми, чији су производи за локалну потрошњу и не запошљавају редовну изнајмљену радну снагу.
4. Свака чланица која је ограничила делокруг ове конвенције у складу са овим чланом,
  - a) ће, у својим извештајима који се достављају у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада, навести општу ситуацију у вези са запошљавањем или радом младих и деце у привредним секторима који су искључени из делокруга ове конвенције и навести степен у коме је постигнут напредак ка потпунијој примени одредаба Конвенције;
  - b) може у било ком тренутку проширити делокруг формалном изјавом упућеном генералном директору Међународне канцеларије рада.

#### Члан 6

Ова конвенција се неће примењивати на послове које обављају деца и млади у општим, стручним или техничким школама или другим образовним установама, или лица старија од 14 година у предузећима, под условом да се такав рад обавља под условима које надлежни орган након саслушања укључена удружења послодаваца и запослених, уколико постоје и чине саставни део

- a) курс образовања или обуке за који школа или институција за обуку имају примарну одговорност;
- b) програм обуке који је признат од стране надлежног органа, а који се претежно или искључиво спроводи у предузећу; или
- c) програм саветовања или усмеравања дизајниран да олакша избор професије или курса студија.

#### Члан 7

1. Национално законодавство може дозволити лицима узраста од 13 до 15 година да се запосле на лаким пословима или да обављају такве послове, под условом да такав рад
  - a) не очекује се да буду штетни по њихово здравље или развој; и
  - b) нису такве природе да ометају њихово похађање школе, њихово учешће у програмима професионалног усмеравања или обуке које је одобрио надлежни орган, или њихову способност да са користима прате наставу.
2. Национално законодавство такође може дозволити лицима која имају најмање 15 година, али још увек морају да похађају школу, да се запосле или да обављају послове који испуњавају услове из става 1 (а) и (б) овог члана.
3. Надлежни орган утврђује послове у којима се може дозволити запошљавање или рад из ст. 1. и 2. овог члана и прописује број сати за тај радни однос и услове под којима се може обављати.
4. Изузетно од одредби ст. 1. и 2. овог члана, члан који је искористио одредбе става 4. члана 2. може, за време трајања те погодности, уместо узраста од 13 и 15 година из става 1. овог члана има 12 и 14 година и старост од 15 година из става 2. овог члана замењује са 14 година.

#### Члан 8

1. Након саслушања заинтересованих организација послодаваца и радника, тамо где такве организације постоје, надлежни орган може дозволити изузетке од забране

запошљавања или рада предвиђене чланом 2. ове конвенције у појединачним случајевима, на пример у сврху учешћа у уметничким догађајима.

2. Такве дозволе ограничавају сате таквог запослења или рада и прописују услове под којима се то може обављати.

#### Члан 9

1. Надлежни орган ће предузети све неопходне мере, укључујући одговарајуће мере принуде, да обезбеди делотворну примену одредаба ове конвенције.
2. Национално законодавство или надлежни орган ће одредити лица одговорна за поштовање одредби које су донете за спровођење Конвенције.
3. Национално законодавство или надлежни орган одређују евиденцију или друге документе које треба да води и стави на располагање послодавац; ове евиденције или документи ће садржати име, старост или датум рођења, прописно оверен где је то могуће, лица млађих од 18 година које су код њега запослене или раде за њега.

#### Члан 10

1. Ова Конвенција мења следеће конвенције у складу са одредбама овог члана: Конвенција о минималној старости у индустријским објектима, 1919, Конвенција о минималној старости (рад на мору), 1920, Конвенција о минималној старости (пољопривреда), 1921, о минималној старости (извлакачи угља и ложници), 1921, Конвенција о минималној старости (некомерцијални радови), 1932, Конвенција о минималној старости (поморски радови), измењена, 1936, Конвенција о минималној старости (индустрија), 1937, измењена Конвенција о минималној старости (некомерцијални радови)<sup>37</sup>, 19, Конвенција о минималној старости (риболовци) из 1959. и Конвенција о минималној старости (подземни радови) из 1965. године.
2. Ступање на снагу ове конвенције не искључује даље ратификације следећих конвенција: Конвенција о минималној старосној доби (рад на мору), измењена и допуњена, Конвенција о минималној старости (трговина), из 1937. године, Конвенција о минималној старости (некомерцијални рад), измењена и допуњена из 1937. Конвенција о минималној старости (рибари) из 1959. и Конвенција о минималној старости (подземни радови) из 1965. године.
3. Конвенција о минималној старости у индустријским установама из 1919., Конвенција о минималној старости (рад на мору) из 1920., Конвенција о минималној старости (пољопривреда) из 1921. и Конвенција о минималној старости (угљари и ложионице) из 1921. више неће бити ратификоване. Чланице које су им приступиле дале су сагласност на то ратификацијом ове конвенције или изјавом достављеном генералном директору Међународне канцеларије рада.
4. Прихватање обавеза из ове конвенције
  - а) од стране чланице која је ратификовала Конвенцију о минималној старосној доби (индустријску) из 1937. године, измењену и која је одредила минималну старосну доб најмање 15 година у складу са чланом 2. те конвенције, аутоматски повлачи за собом моментално отказивање горе наведене конвенције,
  - б) у вези са некомерцијалним радом обухваћеним Конвенцијом о минималној старости (некомерцијални радови) из 1932. године, од стране чланице која је ратификовала ту Конвенцију, аутоматски повлачи за собом моментално отказивање горе наведене конвенције,



- c) у погледу некомерцијалног рада обухваћеног Конвенцијом о минималној старосној доби (некомерцијални радови) из 1937. године допуњеном од стране чланице која је ратификовала ту Конвенцију и наводи минималну старост најмање 15 година у складу са чланом 2. те конвенције, без даљег одлагања искључује тренутно отказивање горе наведеног споразума,
  - d) у погледу запошљавања у поморству, од стране чланице која је ратификовала Конвенцију о минималној старосној доби (рад на мору) из 1936. године, измењену и допуњену и, у складу са чланом 2. те конвенције, наводи минималну старост најмање 15 година или прецизира да чл. 3. ове конвенције примењује се на запошљавање на мору, аутоматски подразумева моментално отказивање наведене конвенције,
  - e) у вези са запошљавањем у морском риболову, од стране чланице која је ратификовала Конвенцију о минималној старосној доби (рибара) из 1959. године и одредила минималну старост најмање 15 година у складу са чланом 2 те конвенције, или прецизира да члан 3. Конвенција се примењује на запошљавање у морском риболову, аутоматски повлачи за собом моментално отказивање горе поменуте конвенције,
  - f) од стране чланице која је ратификовала Конвенцију о минималној старосној доби (подземни радови) из 1965. године и одредила, у складу са чланом 2 те конвенције, минималну старост која није нижа од минималне старосне доби утврђене том Конвенцијом, или назначи да је та старост у у складу са чланом 3. ове конвенције која се примењује на запошљавање у подземним рудницима аутоматски повлачи за собом моментално отказивање горе наведене конвенције под условом да је ова конвенција ступила на снагу.
5. Прихватање обавеза из ове конвенције
- a) укључује отказивање Конвенције о минималној старости у индустријским установама из 1919. године, у складу са чланом 12. те конвенције,
  - b) у вези са пољопривредом, отказивање Конвенције о минималној старости (пољопривреда) из 1921. године, у складу са чланом 9 те конвенције, подразумева:
  - c) у вези са запошљавањем у поморству, укључује отказивање Конвенције о минималној старости (рад на мору) из 1920. године, у складу са чланом 10. те конвенције, и Конвенције о минималној старости (угљари и ложионице) из 1921. године, у складу са чланом 12. те конвенције, под условом да је ова конвенција ступила на снагу.

· Члан 11

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

· Члан 12

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 13



1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
  2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.
- Члан 14
    1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа које су му саопштили чланови организације.
    2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.
  - Члан 15

Генерални директор Међународног бироа рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација свих ратификација и отказа које је регистровао према претходним члановима.
  - Члан 16

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.
  - Члан 17
    1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
      - a) Ратификација ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 13, под условом да је ревидирана конвенција ступила на снагу.
      - b) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
    2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.
  - Члан 18

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

## Забрана дискриминације при запошљавању и занимању

Конвенција 111

Конвенција о дискриминацији при запошљавању и занимању, 1958

Ова Конвенција је ступила на снагу 15. јуна 1960. године. Место одржавања: Женевски састанак: 42

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвало Управно тело Међународног бироа рада и која се састала на својој четрдесет другој седници 4. јуна 1958. године, одлучила је да усвоји различите предлоге који се тичу дискриминације при запошљавању и занимању, питање о којима ће се расправљати у четвртој теми свог дневног реда, одређујући да ови предлози буду у форми међународне конвенције. Имајући у виду да Филаделфијска декларација потврђује да сва људска бића, без обзира на расу, веру или пол, имају право да траже материјално благостање и интелектуални развој уз слободу и достојанство, економску сигурност и једнаке услове предности, да, даље, дискриминација значи кршење права утврђених у Универзалној декларацији о људским правима, усваја овог двадесет петог јуна хиљаду деветсто педесет осме године следећу Конвенцију, која се може навести као Дискриминација Конвенција (запошљавање и занимање), 1958: постаје.

#### члан 1

1. За потребе ове конвенције, "дискриминација" значи
  - а) свако разликовање, искључење или преференција направљено на основу расе, боје коже, пола, вероисповести, политичког мишљења, националног или друштвеног порекла које има за последицу прејудицирање једнаких могућности или третмана при запошљавању или поништава или нарушава занимање;
  - б) било које друго разликовање, искључење или преференција које тежи укидању или прејудицирању једнакости могућности или третмана у запошљавању или занимању, а које је начинила дотична чланица, након консултација са релевантним организацијама послодаваца и радника, тамо где такве постоје, и другим одговарајућим организацијама које постављају се утврђује.
2. Дискриминацијом се не сматра разликовање, искључење или преференција у односу на одређено запослење, које се заснива на захтевима тог запослења.
3. За потребе ове конвенције, појмови "запошљавање" и "занимање" обухватају пријем на стручно оспособљавање, запошљавање и појединачна занимања и услове запошљавања.

#### Члан 2

Свака чланица за коју је ова конвенција на снази обавезује се да ће успоставити и водити националну политику која има за циљ промовисање, методама прилагођеним националним условима и пракси, једнаких могућности и третмана у погледу запошљавања и промовисање професије како би се елиминисала свака дискриминација. у овој области.

#### Члан 3

Свака чланица за коју је ова конвенција на снази се обавезује, методама прилагођеним националним условима и пракси,

- а) да тражи сарадњу са организацијама послодаваца и радника и другим одговарајућим телима ради промовисања прихватања и поштовања ове политике;
- б) доноси законе и подржавају образовне програме који се могу сматрати одговарајућим да би се осигурало прихватање и усклађеност са овом Политиком;
- с) укинути било коју законску одредбу и изменити било коју административну регулативу или праксу која није у складу са овом политиком;

- d) да се придржава ове политике у вези са запошљавањем под директним надзором владине агенције;
- e) да обезбеди поштовање ове политике у вези са активностима служби за професионално усмеравање, обуку и запошљавање и институција које су под надзором органа јавне власти;
- f) да у својим годишњим извештајима о примени Конвенције објављује мере предузете у складу са овом политиком и постигнуте резултате.

#### Члан 4

Мере предузете према лицу које има оправдане разлоге за сумњу или које се заиста бави активностима супротним државној безбедности неће се сматрати дискриминацијом, под условом да то лице има право жалбе надлежном органу успостављеном на уобичајен начин у земљи. је отворен.

#### Члан 5

1. Посебне мере заштите или помоћи предвиђене другим конвенцијама или препорукама Међународне конференције рада неће представљати дискриминацију.
2. Свака чланица може, након консултација са релевантним организацијама послодаваца и радника, тамо где постоје, изјавити да се друге посебне мере неће сматрати дискриминацијом, под условом да су усмерене на задовољавање посебних потреба лица која на основу пола, старости, инвалидитет, породичне обавезе или друштвени или културни статус препознати су као да им је потребна посебна заштита или помоћ.

#### Члан 6

Свака чланица која ратификује ову Конвенцију обавезује се да ће је применити на неметрополске територије у складу са одредбама Устава Међународне организације рада.

#### Члан 7

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

#### Члан 8

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

#### Члан 9

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

- Члан 10
  1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа које су му саопштили чланови организације.
  2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.
  
- Члан 11  
Генерални директор Међународног бироа рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација свих ратификација и отказа које је регистровао према претходним члановима.
  
- Члан 12  
Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.
  
- Члан 13
  1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
    - а) Ратификација Ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 9, под условом да је Ревидирана конвенција ступила на снагу.
    - б) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
  2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.
  
- Члан 14  
Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

## Здравље и безбедност

Конвенција 100

Конвенција о једнаким накнадама за мушкарце и жене раднике за рад једнаке вредности, 1951.

Ова Конвенција је ступила на снагу 23. маја 1953. године.

Локација: Женева

Конференција: 34

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвало Управно тело Међународног бироа рада и која се састала на својој тридесет четвртој седници 6. јуна 1951. године, одлучила је да усвоји различите предлоге који се тичу принципа једнаке накнаде за мушкарце и раднице за рад једнаке вредности, питање које чини седму тачку дневног реда, којим се утврђује да ови предлози буду у форми међународне конвенције. усваја овог двадесет деветог дана јуна хиљаду деветсто педесет

прве године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о једнаким накнадама, 1951:

· члан 1

За потребе ове конвенције примењују се следеће дефиниције:

- a) Израз "накнада" укључује уобичајену зараду, основну или минималну зараду или плату, основну или минималну зараду и сваку додатну накнаду коју је послодавац дужан да, директно или индиректно, у новцу или натури, исплати запосленом као резултат радни однос .
- b) Израз „једнака плата за мушке и женске раднике за рад једнаке вредности“ односи се на стопе плате које се утврђују без обзира на полне разлике.

· Члан 2

1. Свака чланица ће, у складу са постојећим процедурама за одређивање стопа зарада, промовисати и, у мери у којој је у складу са тим процедурама, обезбедити примену на све раднике принципа једнаке накнаде за раднике и раднике за рад једнаке вредности.
2. Овај принцип се може реализовати путем
  - a) национално законодавство,
  - b) законски успостављене или признате институције за одређивање зарада,
  - c) Колективни уговори о раду између послодаваца и запослених одн
  - d) комбинација ових различитих средстава.

· Члан 3

1. Ако ово олакшава примену ове конвенције, биће предузете мере које служе за објективну процену запослења на основу захтеваног радног учинка.
2. Методе које ће се користити у овој процени могу одредити или органи одговорни за утврђивање стопа или, када су стопе утврђене колективним уговорима, уговорне стране.
3. Разлике у платама које одговарају овако објективно утврђеним разликама у радном учинку, без обзира на пол радника, не сматрају се кршењем принципа једнаке плате радника и радника за рад једнаке вредности.

· Члан 4

Свака чланица ће по потреби сарађивати са заинтересованим организацијама послодаваца и радника у примени одредаба ове конвенције.

· Члан 5

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

· Члан 6

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

· Члан 7

1. У изјавама које се шаљу генералном директору Међународне канцеларије рада у складу са чланом 35. став 2. Устава Међународне организације рада, дотична чланица ће навести области
  - a) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције без промене,
  - b) за које прихвата обавезу да спроводи одредбе Конвенције са одступањима, наводећи детаље тих одступања,
  - c) где се Конвенција не може применити и, ако јесте, разлози
  - d) за које је одлука резервисана до даљег испитивања ситуације у вези са предметним областима.
2. Обавезе из ст. 1 а) и б) овог члана сматраће се да чине део ратификације и имају дејство ратификације.
3. Свака чланица може у било ком тренутку, накнадном изјавом, да повуче, у целини или делимично, резерве саопштене у првобитној изјави из става 1(б), (ц) и (д) овог члана.
4. Свака чланица може, у било ком тренутку када Конвенција може бити отказана у складу са чланом 9, да пренесе генералном директору изјаву којом се на други начин мења суштина било које претходне изјаве и прецизира се ситуација у одређеним областима у то време.

· Члан 8

1. У декларацијама које се шаљу генералном директору Међународне канцеларије рада у складу са чланом 35. ставови 4. и 5. Устава Међународне организације рада наводи се да ли се Конвенција примењује у области на коју се односи са или без одступања; ако изјава показује да се Конвенција спроводи са одступањима, биће дати детаљи о тим дерогацијама.
2. Дотична чланица или чланице или дотични међународни орган могу у било ком тренутку каснијом изјавом да се одрекну, у целини или делимично, права на било коју дерогацију наведену у претходној изјави.
3. У било ком тренутку када се овај споразум може отказати у складу са чланом 9, дотични члан или чланице или дотични међународни орган могу пренети генералном директору изјаву којом се на други начин мења суштина било које претходне изјаве и мења садржај релевантне тренутне ситуације у вези са спровођењем ове конвенције.

· Члан 9

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

· Члан 10

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација, декларација и отказа које су му саопштили чланови организације.
  2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.
- Члан 11  
Генерални директор Међународне канцеларије рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102 Повеље Уједињених нација свих ратификација, декларација и отказа које је регистровао према претходним члановима.
  - Члан 12  
Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, известити Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.
  - Члан 13
    1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
      - а) Ратификација Ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 9, под условом да је Ревидирана конвенција ступила на снагу.
      - б) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
    2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.
  - Члан 14  
Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

Конвенција 155

Конвенција о безбедности и здрављу на раду, 1981

Ова Конвенција је ступила на снагу 11. августа 1983. године.

Локација: Женева

Конференција:67

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвало Управно тело Међународне канцеларије рада и која се састала на шездесет седмој седници 3. јуна 1981. године, одлучила је да усвоји различите предлоге који се односе на безбедност и здравље на раду и рад животне средине, питање које чини шесту тачку дневног реда и одредио да ови предлози буду у форми међународне конвенције. усваја овог двадесет другог дана јуна хиљаду деветсто осамдесет прве године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о безбедности и здрављу на раду, 1981:

Део И. Обим и дефиниције

члан 1

1. Овај споразум се односи на све секторе привреде.
2. Чланица која ратификује ову Конвенцију може, након консултација са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, што је пре могуће, искључити из њене примене, у целини или делимично, одређене секторе привреде, као што су поморство или рибарство, где постоје посебни проблеми тиме настаје велики значај.
3. Свака чланица која ратификује ову конвенцију назначиће у свом првом извештају о примени Конвенције који је дужна да поднесе у складу са чланом 22. Устава Међународне организације рада гране које су, ако их има, искључене из примене на основу става 2. овог члана са навођењем разлога за њихово искључење и предузетим мерама за пружање адекватне заштите радника у искљученим филијалама, као и у наредним извештајима навести какав је напредак учињен ка широј примени.

Члан 2

1. Ова Конвенција се примењује на све раднике у обухваћеним индустријама.
2. Чланица која ратификује ову Конвенцију, након што се што пре консултује са репрезентативним организацијама послодаваца и радника, може искључити из њене примене, у целини или делимично, ограничене категорије радника ако постоје посебне потешкоће у томе.
3. Свака чланица која ратификује ову конвенцију ће, у свом првом извештају који је дужна да поднесе према члану 22. Устава Међународне организације рада о примени Конвенције, навести ограничене категорије радника које могу бити искључене из примене. били искључени, наводећи разлоге за њихово искључење и да у наредним извештајима назначе какав је напредак остварен у широј примени.

Члан 3

За потребе овог Уговора

- a) појам „сектори привреде“ обухвата све области у којима су радници запослени, укључујући и јавну службу;
- b) израз "запослени" обухвата све запослене, укључујући и јавне службенике;
- c) појам "радно место" обухвата сва места на којима запослени морају да бораве или одлазе због свог рада и која су под директном или индиректном контролом послодавца;
- d) појам "прописи" обухвата све одредбе којима су надлежни орган(и) дали (имали) снагу закона;
- e) У контексту рада, под појмом „здравље“ подразумева се не само одсуство болести или слабости, већ се подразумевају и они физички и психички фактори који утичу на здравље и који су у директној вези са безбедношћу и здрављем на радном месту.

Део ИИ Принципи националне политике

Члан 4



1. Свака чланица ће, узимајући у обзир националне услове и праксу иу консултацији са релевантним организацијама послодаваца и радника, успоставити, спроводити и редовно ревидирати кохерентну националну политику о безбедности и здрављу на раду и радној средини.
2. Циљ ове политике мора бити спречавање несрећа и оштећења здравља који настају из, у вези са или током рада, минимизирањем, колико је то изводљиво, извора ризика својствених радном окружењу.

#### Члан 5

Политика из члана 4. ове конвенције ће узети у обзир следеће главне области деловања пошто оне утичу на здравље и безбедност на раду и радно окружење:

- a) Пројектовање, испитивање, избор, замена, уградња, уређење, коришћење и одржавање материјалних компоненти рада (радна места, радно окружење, алати, машине и опрема, хемијски, физички и биолошки агенси и агенси, радни процеси);
- b) међусобне везе између материјалних компоненти рада и лица која обављају или надгледају рад, те прилагођавање машина, опреме, сати рада, организације рада и процеса рада физичким и психичким способностима радника;
- c) образовање, укључујући неопходну обуку, квалификације и мотивацију лица укључених у било ком капацитету за постизање адекватног нивоа здравља и безбедности на раду;
- d) Комуникација и сарадња на нивоу радне јединице и оперативног и на било ком другом одговарајућем нивоу до националног нивоа;
- e) Заштита радника и њихових представника од дисциплинских мера за радње које су законито предузете у складу са политиком из члана 4. ове конвенције.

#### Члан 6

У успостављању политике из члана 4. ове конвенције, одређују се одговарајуће улоге и одговорности органа власти, послодаваца, радника и других заинтересованих страна у области здравља и безбедности на раду и радног окружења, узимајући у обзир и комплементарну природу. ових одговорности као и националних услова и обичаја.

#### Члан 7

Стање у области безбедности и здравља на раду и радне средине треба сагледавати у одговарајућим интервалима, било у целини, било у односу на појединачне области, са циљем да се идентификују главни проблеми, ефикасни начини њиховог превазилажења и приоритети за деловање. узети и резултате оценити.

ИИИ део. Мере на националном нивоу

#### Члан 8

Свака чланица ће, законом или било којим другим методом у складу са националним условима и праксом, иу консултацији са репрезентативним организацијама

послодаваца и радника, предузети мере које су неопходне за спровођење члана 4. ове конвенције.

#### Члан 9

1. Спровођење законодавства о здрављу и безбедности на раду и радној средини мора се обезбедити адекватним и одговарајућим системом инспекције.
2. Предвидјети одговарајуће мјере принуде у случају кршења законских одредби.

#### Члан 10

Морају се предузети мере за усмеравање послодаваца и радника како би им се помогло да испуне своје законске обавезе.

#### Члан 11

У циљу спровођења политике из члана 4. ове конвенције, надлежни орган или органи ће обезбедити прогресивно испуњавање следећих задатака:

- a) Одређивање, ако то захтева природа и степен опасности, услова за пројектовање, изградњу и опремање објеката, њихово пуштање у рад, веће промене у објектима и промене њихове намене, безбедност техничке опреме која се користи на раду и примену процедуре које утврђују надлежни органи;
- b) утврђивање процеса рада и супстанци и агенаса којима ће излагање бити забрањено, ограничено или подложно одобрењу или праћењу од стране надлежног(их) органа(а); Опасности по здравље узроковане истовременим излагањем више супстанци или агенаса ће се узети у обзир;
- c) успостављање и примену процедура за пријављивање несрећа на раду и професионалних болести од стране послодаваца и, по потреби, институција осигурања и других директно укључених страна, као и израду годишње статистике о незгодама на раду и професионалним болестима;
- d) спровођење истраге када незгоде на раду, професионалне болести или други здравствени проблеми настали током или у вези са радом указују на озбиљну ситуацију;
- e) годишње објављивање информација о мерама предузетим у складу са политиком из члана 4. ове конвенције и о повредама на раду, професионалним обољењима и другим повредама здравља насталим током или у вези са радом;
- f) увођење или даљи развој, узимајући у обзир националне услове и могућности, система за испитивање хемијских, физичких и биолошких агенаса на њихов ризик по здравље радника.

#### Члан 12

Мере ће се предузети, у складу са националним законом и праксом, како би се обезбедило да лица која пројектују, производе, увозе, стављају на тржиште или на други начин преносе машине, опрему или супстанце за комерцијалну употребу:

- a) утврди, колико је то изводљиво, да машине, опрема или супстанце не представљају ризик по безбедност или здравље оних који их правилно користе;

- b) Обезбедите информације о правилној инсталацији и употреби машина и опреме и правилној употреби супстанци, као и опасностима у вези са машинама и опремом и опасним својствима хемијских супстанци и физичких и биолошких агенаса или производа, и дати упутства о томе како се познате опасности могу спречити;
- c) Спроводе истраживања и истраживања или на други начин буду у току са развојем научно-техничких сазнања у циљу испуњавања обавеза из тачке а) и б) овог члана.

#### Члан 13

Радник који се удаљио из радне ситуације за коју има разумне основе да верује да представља непосредну и озбиљну опасност по његов живот или здравље биће заштићен од неоправданих последица у складу са националним условима и праксом.

#### Члан 14

Подузимају се мјере за подстицање, на начин у складу са националним условима и праксом, укључивање питања сигурности и здравља на раду и радног окружења у све нивое образовања и обуке, укључујући високо техничко, медицинско и стручно образовање, на одговарајући начин. на образовне потребе свих радника сајма.

#### Члан 15

1. Да би се обезбедила кохерентност политике из члана 4. ове конвенције и мера за њену примену, свака чланица ће, након што је пре могуће консултовати репрезентативне организације послодаваца и радника и, ако је потребно, друга одговарајућа тела , предузети кораке који одговарају националним условима и пракси како би се остварила неопходна координација између различитих органа и тела одговорних за спровођење Делова ИИ и ИИИ ове конвенције.
2. Кад год то околности захтевају и национални услови и пракса дозвољавају, ови аранжмани ће укључивати успостављање централне канцеларије.

#### Део ИВ Мере на нивоу компаније

#### Члан 16

1. Послодавци се подстичу да обезбеде, колико је то изводљиво, да радно место, машине, опрема и процеси под њиховом контролом не представљају ризик по безбедност и здравље радника.
2. Послодавци се подстичу да обезбеде, колико је то изводљиво, да хемијске, физичке и биолошке супстанце и агенси под њиховом контролом не представљају опасност по здравље када се предузму одговарајуће мере заштите.
3. Послодавци ће се подстицати да обезбеде, где је то изводљиво, адекватну заштитну одећу и опрему како би спречили ризик од несрећа и штетних ефеката по здравље.

#### Члан 17

Ако више предузећа обавља послове у исто време на истом месту рада, они ће сарађивати у примени одредаба ове конвенције.

#### Члан 18

Послодавци се охрабрују да предузму хитне мере и мере у случају незгоде, где је то потребно, укључујући адекватне мере предострожности за прву помоћ.

#### Члан 19

Морају се предузети мере предострожности на оперативном нивоу при чему

- a) запослени у обављању својих послова доприносе испуњавању обавеза које су наметнуте свом послодавцу;
- b) представници запослених у предузећу сарађују са послодавцем у области заштите на раду;
- c) представници радника у установи су на одговарајући начин обавештени о мерама које је предузео послодавац у циљу обезбеђења безбедности и здравља на раду и могу се за те информације обратити својим представничким организацијама, под условом да не одају пословну тајну;
- d) радници и њихови представници у предузећу добијају одговарајућу обуку из области безбедности и здравља на раду;
- e) радницима или њиховим представницима и, по потреби, њиховим репрезентативним организацијама у установи је омогућено, у складу са националним законом и праксом, да испитају све аспекте здравља и безбедности на раду који се односе на њихов рад и послодавац их консултује по овом питању; спољни консултанти се могу консултовати за ову сврху уз заједнички договор;
- f) радник је дужан да одмах пријави непосредно претпостављеном сваку ствар за коју има разуман основ да верује да представља непосредну и озбиљну опасност по његов живот или здравље; све док послодавац не предузме корективне радње, ако су потребне, он не може захтевати од радника да се врате у радну ситуацију у којој постоји непосредна и озбиљна опасност по живот или здравље.

#### Члан 20

Сарадња између послодаваца и радника и/или њихових представника у предузећу је саставни део организационих и других мера предузетих у складу са члановима 16. до 19. ове конвенције.

#### Члан 21

Мере безбедности и здравља на раду не смеју да изискују никакве трошкове за раднике.

#### Део В. Завршне одредбе

#### Члан 22

Неће се сматрати да ова конвенција ревидира било коју постојећу међународну конвенцију о раду или препоруку.

#### Члан 23

Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.

#### Члан 24

1. Ова конвенција обавезује само оне чланице Међународне организације рада чију је ратификацију забележио генерални директор.
2. Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
3. Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.

#### Члан 25

1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума када је први пут ступила на снагу, да је откаже тако што ће обавестити генералног директора Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Они ступају на снагу тек годину дана након регистрације.
2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказ предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десетогодишњег периода наведеног у претходном ставу, остаје обавезна у наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију након сваког десетогодишњег периода у складу са овим чланом.

#### Члан 26

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланове Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа које су му саопштили чланови организације.
2. Генерални директор, када обавештава чланове Организације о регистрацији друге ратификације која му је обавештена, скреће му пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.

#### Члан 27

Генерални директор Међународног бироа рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација свих ратификација и отказа које је регистровао према претходним члановима.

#### Члан 28

Управно тело Међународне канцеларије рада ће, кад год сматра да је потребно, извести Генералну конференцију о примени ове конвенције и размотриће да ли да на дневни ред Конференције стави питање њене измене у целини или делимично.

#### Члан 29

1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ова конвенција мења у целини или делимично, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењују се следеће одредбе:
  - a) Ратификација Ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски повлачи за собом моментално отказивање ове конвенције без обзира на члан 25, под условом да је Ревидирана конвенција ступила на снагу.
  - b) Од датума ступања на снагу ревидиране конвенције, ову Конвенцију више не могу ратификовати чланице.
2. Међутим, ова конвенција остаје на снази, у форми и садржају, у сваком случају за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану Конвенцију.

#### Члан 30

Француски и енглески текстови ове конвенције су подједнако меродавни.

#### Конвенција<sup>187</sup>

Споразум о промотивном оквиру за безбедност и здравље на раду

Овај споразум је ступио на снагу 20. фебруара 2009. године.

Место: Женевско заседање: 95 ратификација

Генерална конференција Међународне организације рада, коју је у Женеви сазвало Управно тело Међународне канцеларије рада и која је одржала своју деведесет пету седницу 31. маја 2006, препознаје глобалне размере несрећа на раду, морбидитета и смрти и потребу за даље деловање на њиховом смањењу, подсећа на то да је заштита радника од опште и професионалне болестиЗдравље и безбедност и против несрећа на раду један је од циљева Међународне организације рада како је наведено у њеном Уставу, признаје да незгоде на раду, болести и смрт имају негативан утицај на продуктивност и економски и друштвени развој, позива се на ст. ИИИ (г) Филадельфијске декларације, у којој се наводи да Међународна организација рада има свечану обавезу да промовише програме у земљама света којима ће се постићи адекватан ниво заштите живота и здравља радника у свим занимањима, подржава Декларација МОР-а о основним принципима и правима на раду и њеном праћењу, 1998, позива се на Конвенцију о безбедности и здрављу на раду, 1981 (бр. 155), Емпнедостајемент (бр. 164) који се односи на безбедност и здравље на раду, 1981. и др.менти Интернационалне организације рада релевантне за промотивни оквир БЗР, подсећа да је промоција БЗР део међународне агендеНационална организација рада за достојанствен рад за све, односи се на оне које је назначила 91. седница (2003) Међународне конференције рада.„Закључци о раду МОР-а у вези са стандардима у области БЗР – Глобална стратегија“, посебно у вези са обезбеђивањем да се БЗР даје приоритет у националним агендама, наглашава важност сталног промовисања националне превентивне културе БЗР, одлучио је да подржи различите усвајање предлога о безбедности и здрављу на раду, питање које чини четврту тачку дневног реда којим се утврђује да ови предлози буду у облику међународне конвенције. усваја петнаестог јуна две хиљаде 6. године следећу Конвенцију, која се може навести као Конвенција о промотивном оквиру за безбедност и здравље на раду, 2006.нето воља.

## И. ДЕФИНИЦИЈЕ

### · члан 1

За потребе овог Уговора

- a) термин „национална политика“ односи се на националну политику у области безбедности и здравља на раду и радног окружења развијену у складу са принципима члана 4. Конвенције о безбедности и здрављу на раду, 1981 (бр. 155);
- b) термин „национални систем БЗР“ или „национални систем“ односи се на инфраструктуру која обезбеђује главни оквир за имплементацију националног-државне политике безбедности и здравља на раду и националне безбедности и здравља на раду програм понуде;
- c) термин „национални програм заштите здравља и безбедности на раду“ или „национализавршни програм“ означава сваки национални програм који укључује циљеве које треба постићи у оквиру унапред одређеног временског оквира, приоритете и средства деловања развијена за побољшање безбедности и здравља на раду, као и средство за процену напретка;
- d) термин „национална превентивна безбедносна и здравствена култура“ односи се на културу у којој се на свим нивоима поштује право на безбедно и здраво радно окружење, у којој активно учествују држава, послодавци и запослени, кроз систем дефинисаних права, одговорности. и дужности обезбеђивања безбедне и здраве радне средине и у којој се принципу превенције даје највиши приоритет.

### ИИ ЦИЉ

#### · Члан 2

1. Свака чланица која ратификује ову конвенцију ће, ради превенције рада-повезане незгоде, болести и смртни случајеви у консултацији са надлежним органима организације послодаваца и радника да промовишу континуирано унапређење заштите на раду развијањем развој националне политике, националног система и националног програма.
2. Свака чланица ће предузети активне мере како би узела у обзир принципе постављене у инструментима Међународне организације рада (МОП) за промотивни оквир за рад релевантне за заштиту, постепено постизање безбедног и здравог радног окружења кроз национални систем и програме БЗР.
3. Свака чланица ће периодично разматрати, у консултацији са релевантним организацијама послодаваца и радника, који би кораци могли бити предузети за ратификацију релевантних конвенција МОП-а о БЗР.

### ИИИ. ДОМАЋА ПОЛИТИКА

#### · Члан 3

1. Сваки члан ће промовисати безбедно и здраво радно окружење кроз развој националне политике.
2. Сваки члан ће промовисати и развијати право радника на безбедно и здраво радно окружење на свим релевантним нивоима.
3. У формулисању своје националне политике, свака чланица ће, у светлу националних услова и праксе и у консултацији са релевантним организацијама послодаваца и радника, промовисати основне принципе као што су процена

ризика и опасности у вези са радом, борба противповезани ризици и опасности на извору и развој националне превентивне културе БЗР која укључује информације, савете и обуку.

#### ИВ НАЦИОНАЛНИ СИСТЕМ

##### Члан 4

1. Свака чланица, у консултацији са релевантним организацијама послодаваца и радника, успоставља национални систем безбедности и здравља на раду.- одржавати, континуирано развијати и редовно ревидирати.
2. Национални систем заштите здравља и безбедности на раду мора да укључује, између осталог:
  - a) Законодавство, ако је примењиво, колективни уговори о раду и све остало релевантних инструменте о заштити рада;
  - b) једног или више одговорних за заштиту рада и у складу са интерним тела или тела одређена државним законом и праксом;
  - c) Механизми за осигурање усклађености са националним законодавством- десет, укључујући системе инспекције;
  - d) Аранжмани за унапређење сарадње на нивоу компаније између менаџмента, запослених и њихових представника као суштинског елемента превентивних мера на радном месту.
3. Национални систем заштите здравља и безбедности на раду укључује, према потреби:
  - a) национални трипартитни саветодавни савет или савети који се баве питањима здравља и безбедности;
  - b) Информативне и саветодавне услуге о заштити на раду;
  - c) обезбеђивање обуке о безбедности и здрављу на раду;
  - d) службе медицине рада у складу са националним законом и праксом;
  - e) истраживање здравља и безбедности на раду;
  - f) механизам за прикупљање и анализу података о незгодама на раду и професионалним болестима, узимајући у обзир релевантне инструменте МОР-а;
  - g) Аранжмани за сарадњу са релевантним осигурањем или социјалним шеме осигурања које покривају повреде на раду и професионалне болести; и
  - h) Механизми подршке за прогресивно унапређење здравља и безбедности на раду условима у микро, малим и средњим предузећима и у информелл економија.

#### В. НАЦИОНАЛНИ ПРОГРАМ

##### Члан 5

1. Свака чланица ће, у консултацији са релевантним организацијама послодаваца и радника, развити, имплементирати, пратити, евалуирати и периодично ревидирати национални програм БЗР.
2. Национални програм:
  - a) промовише развој националне превентивне културе здравља и безбедности на раду;



- b) ће, колико је то изводљиво, допринети заштити радника елиминисањем или минимизирањем опасности и ризика у вези са радом, у складу са националним законом и праксом, у циљу спречавања несрећа на раду, болести и смрти и унапређења здравља на раду и сигурност у промовисању запошљавања;
  - c) да се припреми и ревидира на основу анализе националног стања БЗР, укључујући анализу националног система БЗР;
  - d) мора да садржи циљеве, циљеве и индикаторе напретка;
  - e) треба да буду подржани, где је то могуће, другим комплементарним националним програмима и плановима који доприносе прогресивном остваривању безбедног и здравог радног окружења.
3. Национални програм ће бити широко објављен и, колико је то могуће, подржан и инициран од стране највиших нивоа власти.

#### ВИ. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

- Члан 6  
Ова Конвенција не ревидира постојеће међународне конвенције о раду или препоруке.
- Члан 7  
Формалне ратификације ове конвенције биће достављене генералном директору Међународног бироа рада ради регистрације.
- Члан 8
  - Ова конвенција обавезује само оне чланове међународног радаорганизација регистрована за ратификацију од стране генералног директора Међународног бироа рада.
  - Он ступа на снагу дванаест месеци након што генерални директор региструје ратификацију два члана.
  - Након тога, ова конвенција ће ступити на снагу за сваку чланицу дванаест месеци након регистрације њене ратификације.
- Члан 9
  1. Свака чланица која је ратификовала ову Конвенцију може, након периода од десет година од датума њеног почетног ступања на снагу, да је откаже службеним обавештењем генералном директору Међународне канцеларије рада. Овим се уписује раскид. Ступа на снагу дванаест месеци након регистрације.
  2. Свака чланица која је ратификовала ову конвенцију и не искористи право на отказивање предвиђено овим чланом у року од једне године по истеку десет година наведених у ставу 1, остаје обавезна наредних десет година. Након тога, може отказати ову конвенцију у првој години сваког новог десетогодишњег периода у складу са овим чланом.
- Члан 10

1. Генерални директор Међународне канцеларије рада ће обавестити све чланице Међународне организације рада о регистрацији свих ратификација и отказа о којима су чланице обавестиле.
  2. Генерални директор, обавештавајући чланове Организације о регистрацији друге ратификације која је обавештена, ће им скренути пажњу на датум ступања на снагу ове конвенције.
- Члан 11  
Генерални директор Међународне канцеларије рада ће доставити потпуне информације генералном секретару Уједињених нација ради регистрације у складу са чланом 102. Повеље Уједињених нација свих ратификација и отказа регистрованих према претходним члановима.
  - Члан 12  
Управно тело Међународне канцеларије рада извештава Генералну конференцију ренз, кад год сматра да је потребно, да припреми извештај о примени ове конвенције и да размотри да ли да питање њене ревизије стави на дневни ред Конференције.
  - Члан 13
    1. Ако Конференција усвоји нову конвенцију којом се ревидира ову конвенцију, а нова конвенција не предвиђа другачије, примењиваће се следеће:
      - а) Без обзира на члан 9, ратификација Ревидиране конвенције од стране чланице аутоматски ће имати ефекат тренутног отказивања ове конвенције након што Ревидирана конвенција ступи на снагу.
      - б) Од дана ступања на снагу ревидиране конвенције ово можепостојеће конвенције више не ратификују чланице.
    2. У сваком случају, ова конвенција ће остати на снази и на снази у форми и суштини за оне чланице које су је ратификовале, али не и ревидирану конвенцију.
  - Члан 14  
Енглески и француски текстови ове конвенције су подједнако аутентични.

### ИРИС стандарди<sup>3</sup>

- општијегПринцип А: Поштујте закон и основне принципе и права на радном месту  
Критеријум А.1:  
Регрутатор ће се придржавати свих важећих закона у земљама у којима послује.  
Индикатори:
  - А.1.1  
Агент за запошљавање има важећу лиценцу или овлашћење за пружање услуга регрутовања у свим земљама у којима послује и има добру репутацију у тим јурисдикцијама.

<sup>3</sup> <https://iris.iom.int/sites/g/files/tmzbd1201/files/documents/IRIS%20Standard%20Report%20.pdf>

A.1.2 Регрутер има политике и процедуре које су у складу са свим важећим законима и прописима у земљама у којима послује.

A.1.3 Не постоје судске одлуке које се односе на неетичке праксе запошљавања против регрута.

Критеријум А.2:

Завод за запошљавање испуњава међународне стандарде о забрани принудног рада. Индикатори:

A.2.1 Политике и процедуре регрутатора су у складу са међународним стандардима о забрани принудног рада и показују посвећеност регрута да елиминише присилни рад и трговину људима у својим операцијама и/или у услугама или операцијама својих пословних партнера и под-агената са којима су директно повезана.

A.2.2 Агенција за запошљавање не подвргава раднике мигранте принудном раду ни у једној фази процеса запошљавања. КРИТЕРИЈ А.3: Завод за запошљавање не запошљава раднике мигранте млађе од 18 година. Индикатори:

A.3.1 Регрутатор има политике и процедуре које одражавају његову посвећеност да не запошљава раднике мигранте млађе од 18 година.

A.3.2 Регрутатор има успостављену процедуру за провјеру старости сваког радника миграната као дио процеса запошљавања.

A.3.3 Завод за запошљавање има уведено процедуру поправке када се утврди да је примљен радник мигрант млађи од 18 година.

Критеријум А.4:

Завод за запошљавање не ограничава слободу удруживања радника миграната. Индикатори:

A.4.1 У процесу запошљавања, регрутатор не дискриминише особе које траже посао на основу њихове подршке или чланства у синдикату.

A.4.2 Уговори о услугама између агенције за запошљавање и лица која траже посао не забрањују нити обесхрабрују придруживање или формирање синдиката и колективно преговарање.

A.4.3 Регрутатор неће осветити раднике мигранте за њихову подршку или учешће у било ком синдикалном или процесу колективног преговарања.

Критеријум А.5:

Агенција за запошљавање не ангажује раднике мигранте да помогну радницима у штрајку

да замени раднике. Индикатори:

A.5.1

Регрутатор има успостављену процедуру да осигура да радно место радника у земљи одредишта није у индустријском сукобу у време запошљавања радника миграната и да намерно не запошљава раднике који штрајкују. КРИТЕРИЈУМИ

A.6:

Агенција за запошљавање осигурава да се радници мигранти третирају равноправно током процеса запошљавања, а не на основу расе, етничке припадности, пола, пола и родног идентитета, националног или социјалног поријекла, држављанства, касте, старости, политичке припадности, вјере, сексуалне оријентације, чланство у синдикату, дискриминисани су због физичке способности, здравља, трудноће, брачног статуса или неког другог статуса; у складу са важећим законом. Индикатори:

A.6.1

Регрутатор има јасно спроведену политику како би осигурао једнак третман и недискриминацију.

A.6.2

Особље регрутера је обучено и свесно принципа једнаког третмана и недискриминације.

општи принципБ: Поштовање етичког и професионалног понашања

Критеријум Б.1:

Систем управљања регрутом је у складу са ИРИС принципима. Индикатори:

Б.1.1

Регрутатор спроводи сталне процене ризика како би идентификовао ризике који се односе на сопствено пословање и његове односе са пословним партнерима које користи.

Б.1.2

Регрутер користи резултате текућих процена ризика како би побољшао рад регрутера и минимизирао ризик.

Б.1.3

Највише руководство регрутатора показује подршку систему управљања за ефикасно спровођење захтева закона, прописа, уговора и ИРИС стандарда.

Б.1.4

Политика, процедуре, процедуре и пракса регрутатора су у складу са принципима ИРИС-а и третирају све раднике мигранте са достојанством и поштовањем.

Б.1.5

Регрутатор ће креирати и одржавати довољно докумената и записа система управљања како би демонстрирао сталну усклађеност са захтевима закона, прописа, уговора и ИРИС стандарда.

Б.1.6

Регрутер осигурава да су његови запослени и подизвођачи упознати са његовим политикама и процедурама и демонстрирају компетенцију потребну за њихово ефикасно спровођење у свакодневној пракси.

Б.1.7

Регрутер прати свој учинак и учинак својих пословних партнера у испуњавању захтева закона, прописа, уговора и ИРИС стандарда.

Б.1.8

Највише руководство регрутатора спроводи редовне прегледе систематског система управљања да би идентификовало недостатке и анализирано текући учинак како би осигурало да он континуирано испуњава или превазилази захтеве закона, прописа, уговора и ИРИС стандарда.

Б.1.9

Регрутатор идентификује стварне и потенцијалне неусаглашености и ефикасно их решава кроз спровођење одговарајућих корективних и превентивних мера.

Критеријум Б.2:

Регрутатор спроводи сталну дужну пажњу послодаваца и послодаваца крајњих корисника како би осигурао њихову сталну и непрекидну усклађеност са важећим законима и стандардима рада.

Б.2.1

Регрутер ће имати Уговор о услугама са послодавцима и послодавцима крајњим корисницима, ако је применљиво, који ефективно утврђује комерцијалне и оперативне аранжмане између њих у складу са захтевима ИРИС-а, укључујући одредбе у вези са прикупљањем накнада за запошљавање или трошкова повезаних са тим или задржавањем депозите лица која траже посао, на дужности бриге и праћења добробити ангажованих радника у земљи одредишта након упућивања.

Б.2.2

Регрутер запошљава послодавце и крајње кориснике који су у складу са свим важећим законима и који имају лиценце и/или сертификате за пословање.

Б.2.3

Агенција за запошљавање запошљава само послодавце и крајње кориснике који немају, прошли или су у току, судске или друге поступке релевантне за рад и/или кршење људских права.

Б.2.4

Регрутатор користи јавно доступне изворе како би потврдио да послодавац не крши стандарде запошљавања или заштиту од стечаја и прегледава медије и друге доступне изворе за питања која захтевају посебну пажњу која могу бити показатељи кршења радних и/или људских права.

Б.2.5

Агенција за запошљавање неће смештати раднике мигранте код послодаваца/крајњих корисника где постоји вероватноћа да ће њихова људска права или стандарди рада бити повређени. Б.2.6 Агенција за запошљавање потврђује да су уговори о раду радника миграната у складу са свим важећим законима.

Б.2.7

Агенција за запошљавање рутински и ефикасно проверава да ли послодавац, крајњи корисник и друга повезана лица поштују ИРИС принципе.

Б.2.8

Регрутатор одржава отворене путеве комуникације са радницима мигрантима како би добио повратне информације о условима запошљавања без страха од одмазде и има механизам да одговори или одговори на повратне информације радника.

Б.2.9

Регрутер одржава ажурну листу послодаваца и крајњих корисника.

Критеријум Б.3:

Регрутатор спроводи сталну дужну пажњу пословних партнера и подизвођача како би осигурао њихову сталну и непрекидну усклађеност са важећим законима и ИРИС принципима. Индикатори:

Б.3.1

Регрутатор има Уговор о услугама са пословним партнерима за регрутацију који ефективно утврђује комерцијалне и оперативне аранжмане између њих у складу са захтевима ИРИС-а, укључујући одредбе у вези са наплатом накнада за нераспоређење или сродним трошковима или задржавањем депозита од лица која траже посао, обелодањивањем Подуговарање и забрана подуговарања без откривања података регруту.

Б.3.2

Регрутер ће имати механизам за проверу усаглашености са условима уговора о услузи и предузимање корективних радњи ако није.

Б.3.3

Регрутатор прегледа политике и процедуре пословних партнера и подизвођача за запошљавање да ли су у складу са важећим законима и ИРИС политиком.

Б.3.4

Регрутер ради само са пословним партнерима и подизвођачима на свим нивоима који су у складу са важећим законима и раде у складу са ИРИС принципима.

Б.3.5

Регрутатор одржава и редовно ажурира листу пословних партнера и подизвођача за запошљавање и у стању је да идентификује и идентификује све пословне partnere и подизвођаче за запошљавање.

Б.3.6

Агенција за запошљавање користи јавно доступне изворе како би потврдила да пословни партнери и подизвођачи не крше стандарде запошљавања и запошљавања или заштиту од стечаја, и прегледава медије и друге доступне изворе за сва питања која захтијевају посебну пажњу која би могла бити показатељи кршења људских права.

Б.3.7

Регрутер ефективно проверава да су пословни партнери, подизвођачи и повезана лица у складу са ИРИС принципима.

### Б.3. 8тх

Регрутер успоставља механизам повратних информација за раднике мигранте о праксама подизвођача и пословних партнера.

## 13. Забрана запошљавања лица која траже посао

### Критеријум 1.1:

Регрутатор има политичку обавезу која забрањује наплаћивање накнада за запошљавање радника миграната и повезаних трошкова, без обзира на то где и како су запослени. Индикатори:

- Особље регрутатора је обучено и свесно је обавезе регрутера да забрани наплату накнада или повезаних трошкова.
- На веб страници агенције за запошљавање, општим промотивним материјалима и свим другим каналима јавног информисања које користи агенција за запошљавање, посебно онима који су намењени особама које траже посао, биће јасно наведено да се никакви трошкови или повезани трошкови неће наплаћивати особама које траже посао.
- Ова Политика је применљива у свим уговорима о услугама између регрутера и његових регрутера, укључујући агенте, подзаступнике или подизвођаче. 1.1.4 Уговори са регрутерима садрже казне у случају да подизвођач прекрши политику. КРИТЕРИЈУМИ

### 1.2

Агенцијски трошкови и повезани трошкови не носе радници мигранти. Индикатори:

#### 1.2.1

Регрутатор доказује да је послодавац платио све накнаде за запошљавање и повезане трошкове.

#### 1.2.2

Радници мигранти потврђују да у процесу запошљавања бр  
Наплаћене су накнаде или повезани трошкови.

#### 1.2.3

Сви трошкови које треба да плате радници мигранти који нису укључени у дефиницију накнада за запошљавање или сродних трошкова у ИРИС стандарду су у складу са локалним законским захтевима, одражавају фер тржишну вредност и наведени су по ставкама. КРИТЕРИЈУМИ

### 1.3

Регрутер обавештава тражиоца посла током процеса запошљавања да неће сносити никакве трошкове запошљавања. Индикатори:

#### 1.3.1

Огласи за посао радника миграната јасно наводе да се тражиоцима посла неће наплаћивати накнаде за запошљавање и повезани трошкови.

#### 1.3.2

Уговори, писма понуда или било који други облик комуникације са радницима мигрантима ће јасно навести да им неће бити наплаћене накнаде за запошљавање и повезани трошкови.

### 1.3.3

Сви применљиви трошкови, ван доње дефиниције, које сnose радници мигранти биће јасно идентификовани и прописно им објашњени.

## 2 Поштовање слободе кретања

### Критеријум 2.1:

Завод за запошљавање не поседује пасоше, друге идентификационе документе, радне дозволе или друга документа радника миграната без њихове писмене сагласности. Индикатори:

- Пасоши, други идентификациони документи или други лични документи се задржавају само у сврху обраде докумената радника миграната код релевантних органа током процеса запошљавања, како то захтева важећи закон.
- Радници мигранти могу да добију свој идентитет или друга документа у било ком тренутку. 2.1.3 Агенција за запошљавање ће водити писану евиденцију у којој се јасно наводе сврха и датум докумената који се дају и враћају раднику мигранту. 2.1.4 Радници мигранти показују јасно и експлицитно знање и разумевање разлога зашто се њихов идентитет или друга документа захтевају и чувају од стране регрутатора.
- Радници мигранти показују да знају тачну локацију својих докумената и како да им приступе када буду у поседу регрутера.
- Копија писма сагласности регрутера, коју је потписао запослени, доступна је на једноставан захтев. КРИТЕРИЈУМИ

### 2.2:

Ниједна агенција за запошљавање ни у једном тренутку не задржава банковне књижице, банковне картице или исправе непокретне или личне имовине радника миграната или чланова њихових породица. Индикатори: Банковне књиге, банковне картице, акти непокретности или личне имовине регрутатор их не тражи нити задржава у било којој фази процеса запошљавања. Не постоје поткрепљени извештаји о радницима мигрантима који документују регруте који од њих траже да прикажу банковне књижице, банковне картице, исправе о власништву или друге личне ствари.

### Критеријум 2.3:

Уговори о раду и уговори о услугама између агенције за запошљавање и радника миграната не ограничавају њихову слободу кретања. Индикатори: Уговори о дјелу и уговори о раду са радницима мигрантима не садрже клаузуле којима се онемогућавају престанак радног односа код послодавца у складу са условима уговора.

Уговори о раду утврђују поступке за раскид уговора од стране послодавца и за преиспитивање или жалбу радника мигранта против таквог раскида, у складу са важећим законом.

Завод за запошљавање обезбеђује да радно време и слободно време радника миграната буду јасно дефинисани.



Агенција за запошљавање обезбеђује да радници мигранти могу да напусте своје радно место и/или боравиште током свог слободног времена.

### 3 Поштивање транспарентности услова запошљавања

#### Критеријум 3.1:

Завод за запошљавање доставља радницима мигрантима писмени уговор о раду који је за њих једноставан и разумљив и који садржи најмање следеће: положај радника, опис посла, место рада, почетак и трајање уговора, детаље о превозу до и из земље одредишта, детаљи о смештају, оброци предвиђени уговором, синдикални или други доприноси које плаћа запослени (ако је примењиво); Име и адреса послодавца, плате и учесталост исплата, радни сати и слободни дани, стопе прековременог рада, годишњи одмор, друга права на годишњи одмор, сви законски одбици од плата, бенефиција при запослењу и услови за раскид у складу са важећим законом. Индикатори:

- Агенција за запошљавање је склопила уговор о услугама са лицем које тражи посао за пружање услуга запошљавања.
- Уговор о раду и услови запошљавања су јасни, једноставни и на језику који разумеју радници мигранти.
- Клаузуле у уговору о раду и другим уговорима које потписују радници мигранти су потпуне и ни на који начин не обмањују. Радници мигранти не потписују празне листове.

Агент за запошљавање држи потписану копију уговора о раду у својој канцеларији и ставља му на располагање потписану копију.

#### Критеријум 3.2:

Особље које запошљава проверава да ли су услови запошљавања у складу са онима које је првобитно понудио послодавац и да су у складу са важећим законима и обичајима. Индикатори:

Не постоје разлике у погледу запошљавања између онога што је наведено у уговору о раду, огласу за посао и првобитној пријави послодавца за посао. Услови уговора не крше важеће законе земље одредишта.

#### КРИТЕРИЈ 3.3:

##### 3.3.1

Уговор о раду се радницима мигрантима даје пре упућивања. Индикатори:

Агенција за запошљавање води евиденцију о томе када и како се уговори нуде радницима мигрантима.

Евиденција потврђује да се уговори деле са радницима мигрантима, који имају довољно времена за преглед пре потписивања и накнадног распоређивања.

#### КРИТЕРИЈ 3.4:

Уговор о раду уговарају и потписују печалбари без принуде. Индикатори:

Нема доказа о директној или индиректној принуди од стране агенције за запошљавање или њених пословних партнера или подизвођача да би се олакшао уговорни однос са радницима мигрантима.

Услови уговора и радни односи се објашњавају радницима мигрантима током запошљавања уз довољно времена да разумеју пуне импликације уговора пре потписивања.

Радници мигранти показују јасно разумевање услова уговора о раду.

Радници мигранти потврђују да су уговор и споразум потписани и договорени њиховом слободном вољом.

#### 4 Поштивање поверљивости и заштите података

##### КРИТЕРИЈ 4.1:

Регрутатор има политику заштите података која је у складу са важећим законима, правилима и прописима и ИРИС принципима. Индикатори:

###### 4.1.1

Доступне су радне процедуре регрутера о заштити података.

###### 4.1.2

Запослени у регруту показују да су свесни, потписују и примењују политику приватности и оперативне процедуре у свим фазама процеса запошљавања.

###### 4.1.3

Процедуре заштите података су у складу са важећим законима, правилима и прописима у земљама порекла и одредишта и ИРИС принципима.

##### КРИТЕРИЈ 4.2:

Лични подаци радника миграната које прикупља агенција за запошљавање су релевантни, заштићени и поверљиви од стране агенције за запошљавање и трећих лица. Индикатори:

###### 4.2.1

Подаци који се траже и обрађују ограничени су на питања релевантна и неопходна за процес запошљавања.

###### 4.2.2

Лични подаци прикупљени од радника миграната чувају се на безбедној локацији на безбедан и поверљив начин.

###### 4.2.3

Пристап личним подацима је ограничен на запосленог, агенцију за запошљавање и послодавца и, по потреби, на државне органе у сврху имиграције, емиграције. и/или запослење у земљи одредишта.

##### КРИТЕРИЈ 4.3

Информисани пристанак се добија од радника миграната у тренутку прикупљања личних података. Индикатори:

###### 4.3.1

Постоје докази да су радници мигранти били информисани и разумели сврху у коју су њихови лични подаци прикупљени и похрањени пре него што су дали информирани пристанак.

###### 4.3.2

Потписани обрасци сагласности су доступни на захтев.

##### КРИТЕРИЈ 4.4:

Завод за запошљавање не преноси личне податке радника миграната без навођења разлога и њихове изричите сагласности. Индикатори:

- 4.4.1 Радници мигранти су добили писмени информисани пристанак за објављивање својих личних података.
- 4.4.2 Писана евиденција о обелодањивању се одржава и доступна.
- 4.4.3 Биће документовано да се обелодањивања врше на основу „потребе да се зна“ и да су ограничена на специфичну сврху обелодањивања.

## 5 Поштовање приступа правним лековима

### КРИТЕРИЈ 5.1:

Регрутатор има или учествује у ефикасним жалбеним механизмима на оперативном нивоу. Индикатори:

- 5.1.1 Регрутатор је у стању да демонстрира процес санације са јасним линијама одговорности.
- 5.1.2 Жалбе се прикупљају, обрађују и чувају у централном систему у складу са законима и прописима о заштити података.
- 5.1.3 Жалбени механизам у коме учествује регрут омогућава свим заинтересованим странама и корисницима да активно учествују и дају сталне повратне информације о учинку жалбеног механизма. КРИТЕРИЈУМИ

### 5.2:

Службеник за запошљавање осигурава да су радници мигранти упознати са механизмом за подношење притужби који се односи на процес запошљавања и да имају отворен и директан приступ. Индикатори:

- 5.2.1 Радницима мигрантима на располагању су различити канали приступа жалбеном поступку. КРИТЕРИЈУМИ

### 5.3:

Агенција за запошљавање пружа радницима мигрантима информације о доступним државним, послодавцима и индустријским механизмима за жалбе у вези са запошљавањем у матичној и одредишној земљи. Индикатори:

- 5.3.1 Постоје докази да је агенција за запошљавање информисала раднике мигранте о доступним механизмима жалбе.
- 5.3.2



Радници мигранти имају јасно разумевање релевантних механизма за подношење притужби и начина на који им могу приступити.