

Utjecaj Međunarode organizacija rada na razvoj nacionalnog zakonodavstva

Tisaj, Maja

Undergraduate thesis / Završni rad

2023

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Law / Sveučilište u Zagrebu, Pravni fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:199:669812>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-02-08**



Repository / Repozitorij:

[Repository Faculty of Law University of Zagreb](#)



SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
PRAVNI STUDIJ
STUDIJSKI CENTAR ZA JAVNU UPRAVU I JAVNE FINACIJE

MAJA TISAJ

Završni rad

**UTJECAJ MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE RADA NA RAZVOJ
NACIONALNOG ZAKONODAVSTVA**

Katedra za radno i socijalno pravo

Mentor: prof.dr.sc. Ivana Grgurev

Zagreb, siječanj 2023.

Izjava o izvornosti

Ja, Maja Tisaj pod punom moralnom, materijalnom i kaznenom odgovornošću, izjavljujem da sam isključiva autorica završnog rada te da u radu nisu na nedozvoljeni način (bez pravilnog citiranja) korišteni dijelovi tuđih radova te da se prilikom izrade rada nisam koristila drugim izvorima do onih navedenih u radu.

Maja Tisaj, v.r.

Sadržaj

1. Uvod.....	1
2. Općenito o organizaciji	2
2.1. Osnivanje	2
2.2. Ustav	2
2.2.1. Philadelphijska deklaracija.....	3
2.3. Ciljevi	3
2.4. Članstvo	4
3. Organizacijska struktura MOR-a	4
3.1. Međunarodna skupština	4
3.2. Upravno vijeće.....	5
3.3. Međunarodni ured rada.....	5
3.3.1. Generalni direktor	5
3.4. Komisije i odbori	6
3.5. Regionalne skupštine	6
4. Pravni akti MOR-a	6
4.1. Konvencije.....	7
4.1.1. Usvajanje i ratifikacija	7
4.1.2. Primjena i odjava.....	8
4.1.3. Revizija i protokol.....	8
4.2. Preporuke.....	9
4.3. Razlike između konvencija i preporuka	9
4.4. Drugi pravni akti.....	10
4.4.1. Rezolucije, zaključci i tumačenja.....	10
5. Utjecaj konvencija na razvoj nacionalnog zakonodavstva u području suzbijanja diskriminacije.....	10
6.2.1. Konvencija br. 100 – Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (1951.).....	11
6.2.2. Konvencija br. 111 – Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (1958.)	12
6.2.3. Konvencija br. 156 - Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama	16
6.3. Konvencija koju Hrvatska još nije ratificirala.....	19
6.4. Konvencija koja nije u skladu s pravom EU	20
6. Zaključak.....	22
7. Literatura	23

1. Uvod

Međunarodna organizacija rada (u daljnjem tekstu: MOR) međunarodna je organizacija koja promiče uvjete rada, a vezano s tim i socijalnu pravdu te povoljnije uvjete života. U ovom radu pisat ću o utjecaju međunarodnih akata, točnije akata MOR-a na razvoj nacionalnog zakonodavstva s osvrtom na zakone o zabrani diskriminacije. U prvom dijelu ukratko ću razraditi povijest MOR-a te organizacijsku strukturu MOR-a u kojem ću pisati o osnivanju, ciljevima i tijelima organizacije, zatim o pravnim aktima MOR-a - kako se donose i koje su razlike među njima. Na kraju ću pisati o utjecaju konvencija MOR-a na nacionalno zakonodavstvo u području suzbijanja diskriminacije. Spomenut ću najbitnije konvencije u tom području koje je Hrvatska ratificirala te ukazati na način na koje su one implementirane u hrvatsko zakonodavstvo. Zatim ću se osvrnuti na sadržaj konvencije koju RH još uvijek nije ratificirala, a sadržajno govori o nasilju i uznemiravanju. Na kraju, pisat ću o konvenciji koja nije u skladu s pravom EU i koja se protivi samoj konvenciji MOR-a o zabrani diskriminacije, te o potrebi za otkazivanjem iste.

2. Općenito o organizaciji

MOR je jedna od najstarijih i najznačajnijih međunarodnih organizacija koja je imala veliki utjecaj na socijalnu pravdu i zaštitu tisuća radnika diljem svijeta. Nakon prvog svjetskog rata pojavila se potreba za stabilizacijom između zemalja, a jedan od načina na koji se to može postići je međunarodnim uređenjem tržišta i radnih te socijalnih uvjeta. Jedna od posebnosti MOR-a je također tripartitno uređenje, što znači da u djelovanju organizacije, osim vlada država članica, sudjeluju i predstavnici radnika te poslodavaca.

2.1. Osnivanje

MOR je osnovan 1919. godine na temelju XIII. Dijela mirovnog ugovora u Versaillesu te na temelju odredaba drugih ugovora o miru vezanih za I. Svjetski rat. Osnovan je u okviru Društva naroda. Tome je prethodila prva mirovna konferencija u Versaillesu 25. siječnja 1919. godine gdje je osnovana Komisija o međunarodnom radnom zakonodavstvu. Ona je bila sastavljena od predstavnika država te predstavnika radnika. Komisija je bila sastavljena sa ciljem da se ispita položaj radnika i radni uvjeti radnika te je predloženo osnivanje MOR-a kao stalnog međunarodnog tijela koje će brinuti o zaštiti i položaju radnika. Mirovna konferencija u Versaillesu usvojila je izvješće Komisije kojim se predlaže osnivanje MOR-a 11. travnja 1919. godine.¹

Na temelju sporazuma Ujedinjenih naroda (u daljnjem tekstu: UN) i MOR-a koji je zaključen 1946. godine smatra se da je MOR specijalizirana ustanova UN-a, što znači da je MOR poseban subjekt međunarodnog prava te da mu se priznaju određena prava i dužnosti.²

2.2. Ustav

Ustav MOR-a utvrđen je 1919. godine čl. 427. mirovnog ugovora u Versaillesu. Ustavom je određeno da je MOR stalna organizacija za unapređenje ciljeva koji su postavljeni u Ustavu i Philadelphijskoj deklaraciji te da MOR mora surađivati sa svakom općom međunarodnom organizacijom. Isto tako je određeno i da je MOR pravna osoba što znači da može sklapati

¹Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 580-581.

²Ućur, Marinko, Đ.; Laleta, Sandra. Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima. Zagreb, 2007., str. 11.

ugovore, da stječe pokretna i nepokretna dobra, da raspolaže tim dobrima i da može pokrenuti sudski postupak.³

2.2.1. Philadelphijska deklaracija

MOR je 1944. godine usvojio Philadelphijsku deklaraciju. Deklaracijom je proširen djelokrug rada MOR-a i naglašena je važnost ljudskih prava te je navedeno da bi to trebao biti cilj svih nacionalnih i međunarodnih politika. 1946. godine Deklaracije je dodana u Ustav MOR-a i od tada djeluje kao inspiracija za druge međunarodne instrumente, uključujući i Opću deklaraciju o ljudskim pravima.⁴

Temeljna načela MOR-a prema čl. 1. Deklaracije su: „rad nije roba, sloboda izražavanja i udruživanja ključni su za održivi napredak, siromaštvo predstavlja opasnost za prosperitet, rat protiv oskudice mora se voditi unutar svake nacije te stalnim i usklađenim međunarodnim naporima u kojima se predstavnici radnika i poslodavaca, koji imaju jednak status predstavnicima vlada, udružuju u slobodnim raspravama i donose demokratske odluke s ciljem promicanja opće dobrobiti“.⁵

2.3. Ciljevi

Bitni ciljevi MOR-a su: osiguranje općeg i trajnog mira, socijalna pravda te međunarodno natjecanje. Oni su izraženi u preambuli Ustava. Opći i trajni mir temelji se na socijalnoj pravdi, dok socijalna nepravda može ugroziti opći i trajni mir. Socijalna pravda je posebno došla do izražaja s razvojem industrijalizacije kada su radnicima bili nametnuti vrlo teški radni uvjeti. Također, smatra se da se ravnoteža međunarodnog natjecanja na tržištu dobara stvara međunarodnim uređenjem radnih uvjeta.⁶ Svoje ciljeve MOR, kao jedina tripartitna organizacija UN-a, ostvaruje spajajući zajedno vlade država članica, poslodavce te radnike. Na taj način MOR uspostavlja radne standarde te razvija politike i programe za primjeren i dostojanstven rad žena i muškaraca. Uz to MOR nadzire primjenu međunarodnih standarda

³Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 582.

⁴The Declaration of Philadelphia – 75 years, 10.5.2019.: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_698989/lang--en/index.htm (25.8.2022.).

⁵Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), 10.5.1944.

⁶Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 583-584.

rada, pomaže zemljama članicama u provedbi istih te pokušava poboljšati sve svoje aktivnosti konstantnim osposobljavanjem, obrazovanjem i provođenjem istraživačkih aktivnosti.⁷

2.4. Članstvo

Kako je MOR specijalizirana organizacija UN-a, članstvo MOR-a je povezano s članstvom UN-a. Članstvo MOR-a uređeno je Ustavom MOR-a⁸. Prema čl. 1. Ustava članice MOR-a su: „sve države koje su bile članice Organizacije 1. studenog 1945.; svaka prvobitna članica UN-a i svaka zemlja primljena za članicu UN-a odlukom Opće skupštine na osnovi odredaba Povelje, može postati članom Mora ako obavijesti Generalnog direktora MOR-a o svom prihvatanju obveza koje proizlaze iz Ustava MOR-a; države koje Opća skupština MOR-a prihvati većinom od dvije trećine predstavnika nazočnih na zasjedanju, uključujući dvije trećine nazočnih vladinih predstavnika koji imaju pravo glasa. Ovakav prijam postaje izvršan kad vlada članice dostavi generalnom direktoru MOR-a svoje formalno prihvatanje obveza iz Ustava MOR-a“.

Republika Hrvatska je 6. kolovoza 1992. godine postala članicom MOR-a. Iako je kroz povijest, kao članica drugih zemalja, bila članica MOR-a od njegovog osnivanja. U početku u sklopu Kraljevine Srba, Hrvata i Slovenaca - jedne od država koja je bila potpisnica Versailleskog ugovora. Stoga su se mnogi međunarodni standardi koje je ustanovio MOR primjenjivali na prostoru Republike Hrvatske i prije nego je ona postala samostalna država.

3. Organizacijska struktura MOR-a

Glavna tijela MOR-a su: Međunarodna skupština rada, Upravno vijeće te Međunarodni ured rada. Osim toga MOR osniva mnoge komisije i odbore za specifične djelatnosti.

3.1. Međunarodna skupština

Međunarodna skupština rada je vrhovno tijelo MOR-a, a sastoji se od predstavnika svih članica MOR-a. Označava ju trojni sastav jer svako predstavništvo države članice ima četiri predstavnika: dva predstavnika vlade, jednog predstavnika poslodavaca i jednog predstavnika

⁷Mission and impact of the ILO: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang-en/index.htm> (18.9.2022.).

⁸ Constitution of International Labour Organisation (ILO), 1.4.1919.

radnika. Pravo glasa ima svaki predstavnik pojedinačno. Skupština bira predsjednika i tri potpredsjednika. Skupština kao zakonodavno tijelo MOR-a priprema, izrađuje i usvaja konvencije i preporuke te nadzire njihovu primjenu, osniva različite odbore i odlučuje o prijemu novih država članica osim onih koje su članice UN-a i postaju automatski članice MOR-a. Skupština o svim pitanjima odlučuje običnom većinom glasova, osim ako nije izričito navedena kvalificirana većina glasova.⁹

3.2. Upravno vijeće

Upravno vijeće je provedbeno tijelo MOR-a. U čl. 7. Ono se sastoji od 56 predstavnika vlada, 28 predstavnika poslodavaca i 28 predstavnika radnika. Upravno vijeće bira se za razdoblje od tri godine. Predstavnike poslodavaca i radnika biraju predstavnici poslodavaca i radnika na Skupštini, a predstavnike vlada biraju vladini predstavnici na Skupštini. Upravno vijeće izvršava odluke Skupštine, saziva sjednice, odlučuje o dnevnom redu sjednica i o dnevnom redu Skupštine te usklađuje djelatnosti MOR-a. Upravno vijeće imenuje Generalnog direktora MOR-a, a imenovanje mora odobriti Međunarodna skupština rada.¹⁰

3.3. Međunarodni ured rada

Međunarodni ured rada je stalno tajništvo MOR-a s Generalnim direktorom kao čelnikom kojeg imenuje Upravno vijeće. Međunarodni ured rada priprema akte o različitim točkama dnevnog reda za zasjedanje Skupštine, zatim na zahtjev vlada pruža vladama pomoć u izradi zakona i propisa na temelju odluka Skupštine, pomaže vladama i u okviru programa tehničke suradnje, brine o poštivanju konvencija, obavlja razna istraživanja te ima druge ovlasti i dužnosti koje odredi Skupština ili Upravno vijeće.¹¹

3.3.1. Generalni direktor

Generalni direktor je čelnik Međunarodnog ureda rada. Njega bira Upravno vijeće na mandat od pet godina. On odgovara Upravnom vijeću za učinkovit rad Međunarodnog ureda rada,

⁹ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 596-598.

¹⁰ *Ibidem.*, 598-599.

¹¹ *Ibidem.*, 600-601.

bira i postavlja osoblje Ureda rada, prima izvješća vlada država članica te sastavlja i dostavlja osvrt Međunarodnoj skupštini rada.¹²

3.4. Komisije i odbori

MOR sastavlja mnogo komisija i odbora za pojedine djelatnosti, sektore i probleme MOR-a. Sastoje se uglavnom od stručnjaka za određeno područje, a mogu biti stalne ili privremene prirode. Odbori se sastaju dva puta godišnje ili prema potrebi.¹³

3.5. Regionalne skupštine

Regionalne skupštine imaju za cilj spajanje MOR-a i zemalja diljem svijeta kojima treba pomoć. Na njima se izmjenjuju mišljenja i iskustva zemalja članica MOR-a o problemima socio-ekonomskog karaktera u pojedinom području koje je predmet rasprave. Sastav regionalnih skupština je jednak sastavu Opće skupštine, što znači da svaka delegacija ima dva predstavnika vlada, jednog predstavnika poslodavaca te jednog predstavnika radnika. Regionalne skupštine usvajaju zaključke koji su jednake pravne snage kao rezolucije, što znači da ne obvezuju države, ali ipak imaju moralnu snagu i usmjeravaju buduće aktivnosti MOR-a.¹⁴ Ovlasti, dužnosti i postupke Regionalnih skupština uređuje Upravno vijeće, a odobrava Međunarodna skupština rada.¹⁵

4. Pravni akti MOR-a

Glavni pravni akti MOR-a iza Ustava MOR-a su konvencije i preporuke. Njima se utvrđuju međunarodni radni uvjeti i standardi te se uređuju ostala pravila s područja radnog prava. Napretkom društva to se područje sve više proširuje, pa tako neki akti prelaze područje radnog prava i ulaze u druga područja kao što su pravo vlasništva, građanske slobode, jednakost spolova, i dr.¹⁶

¹² Ućur, Marinko, Đ.; Laleta, Sandra. Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima. *Op.cit.*, str. 14.

¹³ *Ibidem.*, str. 15.

¹⁴ *Ibidem.*, str. 14.

¹⁵ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 602.

¹⁶ *Ibidem.*, str. 612-613.

4.1. Konvencije

Konvencije su zakonodavni akti MOR-a. Nakon što ih države članice ratificiraju konvencije obično stupaju na snagu godinu dana kasnije. Države članice se ratifikacijom obvezuju na primjenu konvencija u nacionalnom zakonodavstvu te na izvješćivanje MOR-a o njihovoj primjeni. MOR pruža tehničku pomoć državama ako je to potrebno. Ako države članice ne izvršavaju obveze iz konvencija ili na koji drugi način krše konvencije koje su ratificirale, protiv njih se može pokrenuti žalbeni postupak.

4.1.1. Usvajanje i ratifikacija

Upravno vijeće MOR-a odlučuje o uvrštavanju u dnevni red usvajanje konvencije ili preporuke. Nakon što je utvrđen dnevni red, prijedlog konvencije ili preporuke se podvrgava dvostrukoj raspravi. Međunarodni ured rada prije rasprave izrađuje izvješće o stanju zakonodavstva i prakse zemalja o pitanjima vezanim uz buduće konvencije ili preporuke. To izvješće se koristi kod prve rasprave gdje Skupština odlučuje je li pitanje prikladno da postane predmetom konvencije ili preporuke. Ako Skupština zaključi da je pitanje prikladno, uvrstit će to pitanje u dnevni red zasjedanja Skupštine ili zamoliti Vijeće da ga kasnije uvrsti u dnevni red zasjedanja. Nakon prve rasprave Ured sastavlja prijedlog konvencije ili preporuke i daje ga vladama na razmatranje. Nakon što vlade odgovore, Ured sastavlja konačno izvješće koje sadržava tekst akta s potrebnim amandmanima. Kod druge rasprave, nakon što tehnički odbor razmotri pitanje, usvojeni tekst se stavlja na plenarno zasjedanje Skupštine. Skupština zatim odlučuje usvaja li prijedlog konvencije ili preporuke. Redakcijski odbor Skupštine zatim priprema konačni tekst koji se podnosi Skupštini na usvajanje. Postoji i mogućnost skraćenog postupka Vijeća koji je dopušten u hitnim slučajevima ili drugim posebnim okolnostima. Da bi konvencija bila usvojena potrebna je 2/3 većina glasova predstavnika Skupštine. Glasovanje je valjano ako je prisutna barem polovica broja predstavnika na Skupštini te ako su ovlašteni sudjelovati u glasovanju. Ako nije postignuta dvotrećinska većina glasova, države članice MOR-a mogu se složiti međusobno da takva konvencija vrijedi za njih. Nakon usvajanja konvencije ili preporuke predsjednik Skupštine i Generalni direktor ih potpisuju čime one postaju izvornici, tj. autentični tekstovi. Nakon toga se usvojena konvencija ratificira i time stupa na snagu. Za to je potrebno dobiti određen broj ratifikacija, obično dvije do tri.¹⁷

¹⁷ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 614-616.

4.1.2. Primjena i odjava

Države članice koje usvoje konvencije imaju određene dužnosti. Konvencije i preporuke moraju podnijeti nadležnoj nacionalnoj vlasti u roku od jedne godine od usvajanja ili, u iznimnim slučajevima, u roku od osamnaest mjeseci od usvajanja. Podnose se s ciljem da se pretvore u zakon ili da se poduzmu određene druge mjere. Države članice moraju obavijestiti Generalnog direktora Ureda rada o mjerama koje su poduzele u vezi s podnošenjem konvencije i preporuke nadležnoj nacionalnoj vlasti te o ratifikaciji konvencija. Ako se za neku konvenciju ne dobije suglasnost nadležne vlasti, država članica nema nikakve obveze osim podnošenja izvješća o stanju zakonodavstva i prakse u vezi pitanja koja su sadržana u konvenciji. Ista obveza je određena i za preporuke. U tim izvješćima navode se problemi zbog kojih nije moguća ratifikacija, koje odredbe se namjeravaju provesti zakonskim putem, koje upravnim ili putem kolektivnih ugovora. Izvješće Međunarodnom uredu rada moraju podnositi i države koje su ratificirale konvencije, o mjerama poduzetim za primjenu konvencije. Svaka konvencija u svojim završnim odredbama sadrži informacije o stupanju na snagu. Ustav MOR-a daje veliku slobodu državama članicama kod odlučivanja o načinima primjene konvencije - država se može odlučiti za zakon, običaj ili kolektivni ugovor. Važno pravilo je da usvojeni akti ne smiju utjecati na zakon, presudu, običaj ili sporazum koji osigurava povoljnije uvjete radnicima od onih sadržanih u konvenciji ili preporuci. Kod nekih konvencija dopuštena je privremena odgoda primjene i to u slučajevima rata, događaja opasnih za nacionalnu sigurnost i javni interes ili u slučaju više sile, a o postojanju takvog stanja odlučuje nepristrana vlast na međunarodnoj razini. Konvencije također sadrže i uvjete njihove odjave. One se mogu odjaviti tijekom jedne godine nakon isteka deset godina od njenog prvog stupanja na snagu. Ako se ne odjavi u tom roku, može se odjaviti tek nakon dodatnih deset godina.¹⁸

4.1.3. Revizija i protokol

Zbog čestih promjena u društvu potrebno je prilagoditi konvencije i preporuke sa aktualnim potrebama i shvaćanjima društva. U te svrhe koriste se revizija ili protokol. Zbog svojeg obaveznog učinka prvenstveno se revidiraju konvencije, ali poželjna je i revizija preporuke ako ona dopunjuje konvenciju. 1929. godine prvotno su uređena pravila vezana uz

¹⁸ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 629-634.

odnos izvorne i revidirane konvencije: 1) usvajanje nove revidirane konvencije ne ukida izvornu konvenciju; 2) izvorna konvencija više nije otvorena za ratifikaciju od datuma kad revidirana konvencija stupi na snagu; 3) ratifikacija nove konvencije mora ujedno sadržavati odjavu izvorne konvencije. Nakon toga, 1933. godine ta pravila su poboljšana. Dopusšteno je Skupštini da slobodno odluči kad usvajanje ili stupanje na snagu revidirane konvencije ne mora dovesti do zatvaranja izvorne konvencije za ratifikaciju. Drugo pravilo govori o slučaju kad ratifikacija revidirane konvencije neće automatski uključivati odjavu izvorne konvencije. Postupak revidiranja konvencija uređen je poslovnikom Skupštine i sličan je postupku usvajanja konvencije ili preporuke.¹⁹

Protokol je uveden 1982. godine kao pojednostavljeni postupak revizije konvencije ili preporuke. On se usvaja ako je u konvenciji potrebno napraviti vrlo mali broj promjena. Protokol ima narav revidirane konvencije i ne isključuje ratifikaciju izvorne konvencije.²⁰

4.2. Preporuke

Drugi najvažniji akti MOR-a su preporuke. One nisu obvezujuće za države članice te služe samo kao smjernice. Često se donose uz konvencije kao detaljna uputstva za njihovu primjenu, no mogu se donositi i zasebno. Preporuke imaju tri glavne funkcije. Preporuka se može usvojiti o sadržaju o kojem će se kasnije usvojiti konvencija zbog mišljenja da taj sadržaj još nije dovoljno zreo za donošenje konvencije. Druga funkcija preporuke je dopunjavanje konvencije. Dok se konvencijom određuju opća pravila, preporukom se propisuju detaljne odredbe za primjenu konvencije. Treća funkcija preporuke je uređenje standarda tehničke i detaljne prirode koji zahtijevaju čestu prilagodbu situacijama u različitim zemljama ili u situacijama kad postoje velike razlike u okolnostima i praksi u različitim zemljama.²¹ Proces donošenja preporuke jednak je procesu donošenja konvencije.

4.3. Razlike između konvencija i preporuka

Glavna razlika između konvencija i preporuka je to što konvencije ratifikacijom dobivaju zakonsku snagu u državama koje su ih ratificirale i obvezuju države članice na primjenu, dok

¹⁹ *Ibidem.*, str. 616-617.

²⁰ *Ibidem.*, str. 618.

²¹ *Ibidem.*, str. 613-614.

su preporuke neobavezne, nije ih potrebno ratificirati, imaju savjetodavnu ulogu, ali kad se prihvate predstavljaju određene smjernice za države na koje se odnose.²²

4.4. Drugi pravni akti

4.4.1. Rezolucije, zaključci i tumačenja

Rezolucije i zaključke donosi Skupština MOR-a, a neke od rezolucija koriste razna nadzorna tijela MOR-a kao smjernice i kao preporuke koje se upućuju vladama država članica. Rezolucije i zaključke donose i odbori tehničkih eksperata i njihova zasjedanja, tijela koja se bave posebnim granama djelatnosti ili posebnim predmetima te regionalne konferencije. Rezolucija koju usvoji Skupština ima veću težinu nego zaključci drugih tijela, ali rezolucije i zaključci općenito nemaju težinu konvencije i preporuke.²³

Tumačenja Ustava MOR-a ili konvencija rješava Međunarodni sud pravde, a u hitnim slučajevima poseban sud koji uspostavlja Upravno vijeće i Skupština. Prešutno se prihvaćaju i mišljenja Generalnog direktora vezana uz konzultacije vlada o tumačenjima konvencija.²⁴

5. Utjecaj konvencija na razvoj nacionalnog zakonodavstva u području suzbijanja diskriminacije

Diskriminacija je još uvijek veliki problem u svijetu što je posebno vidljivo na radnom mjestu. Ljudi su ograničeni na određena zanimanja samo na temelju nekih svojih karakteristika kao što su spol ili etnička pripadnost bez obzira na to kojim vještinama raspolažu. Isto tako, radnice i dalje zarađuju manje od radnika.²⁵ Suzbijanje diskriminacije važno je kako bi se svim ljudima pružile jednake mogućnosti u biranju zaposlenja te kako bi svi bili jednako nagrađeni za svoj rad i tako razvili svoj puni potencijal. Ravnopravnost u društvu dovodi do veće društvene stabilnosti i bržeg gospodarskog razvoja. Konvencije MOR-a pružaju alate za uklanjanje diskriminacije u svim aspektima rada te u društvu kao cjelini. Ključne konvencije u ovom području su: Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju, Konvencija br. 156 o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i

²² Ućur, Marinko, Đ.; Laleta, Sandra. Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima. *Op.cit.*, str. 16.

²³ Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. *Op.cit.*, str. 624.

²⁴ *Ibidem.* 625.

²⁵ Rubery, Jill; Koukiadaki, Aristeia. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence. International Labour Office, Geneva, 2016., str. 2.

radnica: radnici s obiteljskim obvezama te Konvencija br. 190 o nasilju i uznemiravanju. Hrvatska je ratificirala sve gore navedene konvencije, osim one o nasilju i uznemiravanju.

6.2.1. Konvencija br. 100 – Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (1951.)

U Konvenciji²⁶ su određeni načini na koje države članice moraju urediti jednake plaće radnika i radnica za rad jednake vrijednosti, obveza država članica za uspostavljanje primjerene metode za utvrđivanje visine plaće te način utvrđivanja visine plaće u opsegu u kojem je to u skladu s takvim metodama. Prema čl. 2. Konvencije načelo jednakosti plaća za rad jednake vrijednosti u državama članicama se može urediti: „nacionalnim zakonima ili propisima; zakonski uspostavljenim mehanizmom za određivanje plaća; kolektivnim ugovorima između poslodavaca i radnika; ili kombinacijom prethodno spomenutih načina.“ U Hrvatskoj je jednakost plaća za jednaki rad prvenstveno uređena Zakonom o radu (u daljnjem tekstu: ZR).²⁷ U čl. 91. ZR-a određeno je da je: „poslodavac dužan isplatiti jednaku plaću radnici i radniku za jednak rad ili za rad jednake vrijednosti.“ Nadalje, u istom članku pojašnjeni su pojmovi jednakog rada i rada jednake vrijednosti te je određeno da su sve odredbe drugih pravnih akata koje su protivne tome članku ništetne. Dakle, odredbe kolektivnog ugovora ili pojedinačnog ugovora o radu koje se protive načelu jednakosti plaća koje su izražene u ZR ništetne su. Prema čl. 91. ZR „dvije osobe različitog spola obavljaju jednak rad i rad jednake vrijednosti ako: 1) obavljaju isti posao u istim ili sličnim uvjetima ili bi mogle jedna drugu zamijeniti u odnosu na posao koji obavljaju; 2) je rad koji jedna od njih obavlja slične naravi radu koji obavlja druga, a razlike između obavljenog posla i uvjeta pod kojima ih obavlja svaka od njih nemaju značaja u odnosu na narav posla u cijelosti ili se pojavljuju tako rijetko da ne utječu na narav posla u cijelosti“. Isto tako, prema čl. 91 st. 3. ZR rad jednake vrijednosti „obavljaju dvije osobe različitog spola ako je rad koji jedna od njih obavlja jednake vrijednosti kao rad koji obavlja druga, uzimajući u obzir kvalifikaciju stečenu određenom razinom obrazovanja i narav posla određenu prema objektivnim kriterijima kao što su potrebna znanja, vještine, odgovornost i samostalnost te uvjeti u kojima se rad obavlja“. Ove odredbe jasno određuje objektivne sličnosti između poslova koje isključuju spol te osiguravaju jednaku naknadu za sve radnike i radnice koje obavljaju jednaki rad ili rad jednake vrijednosti.

²⁶ Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (NN-MU 3/2000)

²⁷ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)

U čl. 3. Konvencije utvrđuju se metode za objektivno ocjenjivanje poslova na temelju rada koji se obavlja. Te metode može urediti tijelo odgovorno za uređivanje visine plaće ili stranke ugovora kad je visina plaće utvrđena kolektivnim ugovorom. Kod takve objektivne ocjene posla mogu se utvrditi razlike plaća među radnicima bez obzira na spol te se one ne smatraju protivne načelu jednakosti plaća sadržanim u Konvenciji.²⁸ U Hrvatskoj se na primjer plaće javnih službenika i namještenika zaposlenih u javnim službama uređuju Zakonom o plaćama u javnim službama²⁹, a plaće u privatnom sektoru kolektivnim ugovorom, pravilnikom o radu, ugovorom o radu ili odlukom poslodavca ili suda³⁰. U čl. 91. st. 2. ZR uređeni su pojmovi jednakog rada te rada jednake vrijednosti kojima se utvrđuje okvirna objektivna procjena poslova. Razlike između visina plaća radnika koje su utvrđene objektivnom metodom, bez obzira na spol radnika, nisu suprotne načelu jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti.³¹

6.2.2. Konvencija br. 111 – Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (1958.)

Konvencijom³² se utvrđuje značenje diskriminacije te se određuju obveze država članica sa ciljem smanjenja diskriminacije. Obveze država članica mogu se regulirati nacionalnim zakonom i kolektivnim ugovorom. U čl. 1. st 1. Konvencije određuje se da je diskriminacija: „svako pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva na temelju rase, boje kože, spola, vjere, političkog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju ili zanimanju; i svako drugo pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva koje ima za posljedicu ukidanje ili narušavanje jednakosti mogućnosti ili tretmana u zaposlenju i zanimanju koje utvrdi zainteresirana članica nakon savjetovanja sa reprezentativnim organizacijama poslodavaca i radnika, ako one postoje, i drugih odgovarajućih tijela.“ U Republici Hrvatskoj zaštita od diskriminacije u zaposlenju i zanimanju osigurana je preventivno Zakonom o suzbijanju diskriminacije (u daljnjem tekstu: ZSD),³³ a samo promicanje jednakosti svih ljudi

²⁸ Konvencija o jednakosti plaća (NN-MU 3/2000)

²⁹ Zakon o plaćama u javnim službama (NN 27/01, 39/09)

³⁰ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), čl. 90.b.

³¹ Ućur, Marinko, Đ.; Laleta, Sandra. Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima. *Op.cit.*, str. 52-53.

³² Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (NN-MU 5/2000)

³³ Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)

nalazi se u Ustavu Republike Hrvatske³⁴ kao jedna od najviših vrednota ustavnog poretka Republike Hrvatske. U čl. 1. ZSD navedeno je da se uređuje zaštita od: „diskriminacije na osnovi rase ili etničke pripadnosti ili boje kože, spola, jezika, vjere, političkog ili drugog uvjerenja, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, imovnog stanja, članstva u sindikatu, obrazovanja, društvenog položaja, bračnog ili obiteljskog statusa, dobi, zdravstvenog stanja, invaliditeta, genetskog naslijeđa, rodnog identiteta, izražavanja ili spolne orijentacije.“ Vidljivo je da su neki kriteriji i osobine na temelju kojih se zabranjuje diskriminacija isti u oba propisa te da se ZSD-om oni proširuju i detaljnije navode. Prema čl. 1. st. 2. ZSD diskriminacija je: „stavljanje u nepovoljniji položaj“ osobe prema gore navedenim kriterijima kao i osobe povezane njom rodbinskim ili drugim vezama, tj. prema čl. 1. st. 3. ZSD diskriminacija je i: „stavljanje osobe u nepovoljniji položaj na temelju pogrešne predodžbe o postojanju osnove za diskriminaciju“ koje su ranije u zakonu navedene. U RH se pravi razlika između izravne i neizravne diskriminacije. Izravna diskriminacija je prema čl. 2. st. 1. ZSD postupanje uvjetovano nekim od osnova diskriminacije: „kojim se osoba stavlja ili je bila stavljena ili bi mogla biti stavljena u nepovoljniji položaj od druge osobe u usporedivoj situaciji“. S druge strane, neizravna diskriminacija prema čl. 2. st. 2. ZSD: „postoji kada naizgled neutralna odredba, kriterij ili praksa, stavlja ili bi mogla staviti osobe u nepovoljniji položaj“ po nekoj od osnova diskriminacije „u odnosu na druge osobe u usporedivoj situaciji, osim kad se takva odredba, kriterij ili praksa mogu objektivno opravdati legitimnim ciljevima, a sredstva za njihovo postizanje su primjerena i nužna“. Ovakvo razlikovanje je bitno jer ponekad propisi, kriteriji ili praksa naizgled sasvim objektivno uređuju materiju, a zapravo imaju štetni utjecaj na osjetljive skupine ljudi. Nadalje, čl. 3. st. 1. ZSD definirano je uzmeniravanje kao: „svako neželjeno ponašanje“ uzrokovano nekim od osnova diskriminacije „koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobe, a koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“ te je čl. 3. st. 2. ZSD definirano spolno uznemiravanje kao: „svako verbalno, neverbalno ili fizičko neželjeno ponašanje spolne naravi koje ima za cilj ili stvarno predstavlja povredu dostojanstva osobi, koje uzrokuje strah, neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje“. Prema čl. 4. st. 1. ZSD: „svako poticanje na diskriminaciju, ako je počinjeno s namjerom smatrat će se diskriminacijom“ te prema čl. 4. st. 2. ZSD diskriminacijom se shvaća i propust da se osobama s invaliditetom, sukladno njihovim specifičnim potrebama, omogući: „korištenje javno dostupnih resursa, sudjelovanje u javnom i društvenom životu, pristup radnom mjestu i

³⁴ Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14), čl.14.

odgovarajući uvjeti rada, prilagodbom infrastrukture i prostora, korištenjem opreme i na drugi način koji nije nerazmjeran teret za onoga tko je to dužan omogućiti“. U čl. 5. ZSD definiran je i pojam segregacije kao: „prisilno i sustavno razdvajanje osoba“ po nekoj od osnova diskriminacije koje su sadržane u tom zakonu. U čl. 6. ZSD je sadržana definicija težih oblika diskriminacije: „diskriminacija počinjena prema određenoj osobi po više osnova iz članka 1. stavka 1. ovoga Zakona (višestruka diskriminacija), diskriminacija počinjena više puta (ponovljena diskriminacija), koja je počinjena kroz dulje vrijeme (produljena diskriminacija) ili koja posljedicama posebno teško pogađa žrtvu diskriminacije“. Razlika kod ovih težih oblika diskriminacije je ta što će prema čl. 6. st. 2. ZSD: „sud voditi računa o okolnostima pri utvrđivanju visine naknade neimovinske štete te pri odmjeravanju kazne za prekršaje“. Prema čl. 7. ZSD: „nitko ne smije biti doveden u nepovoljniji položaj zbog toga jer je u dobroj vjeri prijavio diskriminaciju, nazočio diskriminaciji, odbio nalog za diskriminatornim postupanjem ili na bilo koji način sudjelovao u postupku vođenom povodom diskriminacije“. Na taj način su osobe zaštićene od viktimizacije. Ovi različiti oblici diskriminacije sadržani u ZSD-u uključuju široki spektar zabranjenog ponašanja s ciljem da se spriječi diskriminacija.

U Konvenciji su sadržane odredbe koje utvrđuju što se ne smatra diskriminacijom. Tu je važno spomenuti tzv. pozitivnu diskriminaciju, tj. posebne mjere koje se poduzimaju radi pomoći određenim članovima društva koji su izloženiji diskriminaciji i koji imaju slabije prilike za napredovanje. U takvim situacijama je poželjno poticati njihov razvoj te ih na neki način izjednačiti s ostatkom populacije. Te odredbe su sadržane u čl. 5. Konvencije gdje se diskriminacijom ne smatraju: „posebne mjere zaštite ili pomoći predviđene drugim konvencijama ili preporukama koje je usvojila Međunarodna konferencija rada“ te „druge posebne mjere namijenjene zadovoljavanju posebnih potreba osoba za koje je općenito priznato da zbog svojeg spola, životne dobi, invalidnosti, obiteljskih odgovornosti, odnosno društvenog ili kulturnog položaja trebaju posebnu zaštitu ili pomoć“. Također, prema čl. 1. st. 2. Konvencije ne smatra se diskriminacijom: „pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao temeljeno na uvjetima koji su mu imanentni.“ Što znači da određeni poslovi zahtjevaju određeni stupanj obrazovanja ili vještina te mogu isključiti neke kandidate od zapošljavanja na temelju nedostatka tih kvalifikacija, bez obzira na njihov spol, rasu ili druge osnove na kojima se temelji diskriminacija. U RH su iznimke od diskriminacije sadržane u čl. 9. ZSD te su uz gore navedene odredbe iz Konvencije dodane još i odredbe vezane uz: „zaštitu zdravlja, javne sigurnosti, održavanja javnog reda i mira, prevencije kaznenih djela i zaštite prava i sloboda drugih ljudi; zatim sudjelovanje u vjerskim

organizacijama koje su upisane u Evidenciju vjerskih zajednica u RH; na temelju dobi u određenim slučajevima; u pristupu dobrima, uslugama i sportu te pružanju istih ako je pristup dobru i/li usluzi namijenjen isključivo ili prvenstveno pripadnicima jednog spola ili osobama s invaliditetom; na temelju državljanstva prema posebnim propisima; te kod stavljanja u nepovoljniji položaj pri uređivanju prava i obveza uređenih Obiteljskim zakonom, a osobito u svrhu legitimne zaštite prava i dobrobiti djece, zaštite javnog morala i pogodovanja braku“. Sve ove iznimke od diskriminacije moraju ostvarivati svoj legitimni cilj te moraju biti primjerene i nužne za ostvarivanje tog cilja.

Pojmovi „zaposlenje“ i „zanimanje“ definirani su čl. 1. st 3. Konvencije kao: „ pristup stručnom osposobljavanju, pristup zaposlenju i pojedinim zanimanjima, te uvjeti zapošljavanja i rada“. U RH se prema čl. 8. t. 1. ZSD odredbe o zabrani diskriminacije primjenjuju na području: „rada i radnih uvjeta; mogućnosti obavljanja samostalne ili nesamostalne djelatnosti, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju te napredovanju; pristup svim vrstama profesionalnog usmjeravanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja te prekvalifikacije“.

Diskriminacija je uređena i Zakonom o radu³⁵ (u daljnjem tekstu: ZR). U čl. 7. ZR navedeno je da je zabranjena: „izravna ili neizravna diskriminacija na području rada i uvjeta rada, uključujući kriterije za odabir i uvjete pri zapošljavanju, napredovanju, profesionalnom usmjeravanju, stručnom osposobljavanju i usavršavanju te prekvalifikaciji“. Također je poslodavac prema čl. 7. st. 5. ZR: „dužan zaštititi dostojanstvo radnika za vrijeme obavljanja posla od postupanja nadređenih, suradnika i osoba s kojima radnik redovito dolazi u doticaj u obavljanju svojih poslova.“ Kako bi se uredio proces zaprimanja i rješavanja pritužbi na radnom mjestu vezane za zaštitu dostojanstva radnika, u čl. 134. ZR navedeno je da: „poslodavac koji zapošljava najmanje 20 radnika dužan je, uz prethodnu pisanu suglasnost osobe za koju predlaže imenovanje, imenovati jednu osobu, a poslodavac koji zapošljava više od 75 radnika dužan je imenovati dvije osobe različitog spola koje su osim njega ovlaštene primati i rješavati pritužbe vezane za zaštitu dostojanstva radnika“. Prema čl. 134. st. 6. ZR ako poslodavac, ukoliko utvrdi da postoji uznemiravanje: „ne poduzme mjere za sprječavanje uznemiravanja ili spolnog uznemiravanja ili ako su mjere koje je poduzeo očito neprimjerene, radnik koji je uznemiravan ili spolno uznemiravan ima pravo prekinuti rad dok mu se ne osigura zaštita, pod uvjetom da je u daljnjem roku od osam dana zatražio zaštitu pred nadležnim sudom.“ No, dostojanstvo radnika je zaštićeno i ako postoje okolnosti zbog kojih

³⁵ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)

nije opravdano očekivati da će poslodavac zaštititi dostojanstvo radnika. U tom slučaju: „radnik nije dužan dostaviti pritužbu poslodavcu i ima pravo prekinuti rad, pod uvjetom da je zatražio zaštitu pred nadležnim sudom i o tome obavijestio poslodavca u roku od osam dana od dana prekida rada“.³⁶ Time je uređeno postupanje na radnom mjestu u vezi prijave diskriminacije.

U RH je na snazi još jedan važan zakon koji regulira diskriminaciju, posebno na temelju spola – Zakon o ravnopravnosti spolova (u daljnjem tekstu: ZRS),³⁷ kojim se omogućuje stvaranje jednakih mogućnosti za žene i muškarce. Diskriminacija na području zapošljavanja i rada uređena je čl. 13. ZRS, prema kojem se diskriminacija odnosi na: „uvjete zapošljavanja, samozapošljavanja ili obavljanja zanimanja; napredovanje; pristup obrazovanju, osposobljavanju i usavršavanju; uvjete zaposlenja i rada; jednakost plaća; članstvo i djelovanje u udrugama radnika ili poslodavaca; usklađivanje profesionalnog i privatnog života; i na kraju trudnoću, porod, roditeljstvo te skrbništvo“.

6.2.3. Konvencija br. 156 - Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama

Kod donošenja Konvencije o radnicima s obiteljskim obavezama³⁸ MOR je uzeo u obzir Konvenciju o jednakosti plaća³⁹ i Konvenciju o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju⁴⁰. No, kako te konvencije nisu sadržavale norme u vezi razlika koje se prave na osnovi obiteljskih obveza, bilo je potrebno donijeti dopunske norme. Konvencijom o radnicima s obiteljskim obvezama potrebno je osigurati stvarno jednake mogućnosti i jednak tretman radnika i radnica s obiteljskim obvezama te ostalih radnika.

Prema čl. 1. Konvencije radnici s obiteljskim obvezama su: „radnici i radnice s obvezama u odnosu na njihovu uzdržavanu djecu, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za uključanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospodarskoj djelatnosti“ te „radnici i radnice s obvezama u odnosu na druge članove njihove uže obitelji kojima je očito potrebna njihova njega ili potpora, kad takve obveze ograničavaju njihove mogućnosti pripreme za uključanja, sudjelovanja ili napredovanja u gospodarskoj djelatnosti.“ Ovim

³⁶ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22), čl.134. st. 7.

³⁷ Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

³⁸ Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama (NN-MU 5/2000)

³⁹ Konvencija o jednakosti plaća (NN-MU 3/2000)

⁴⁰ Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (NN-MU 5/2000)

člankom su jasno definirani pojmovi radnika i radnica s obiteljskim obvezama. Dužnost država članica je osigurati osobama s obiteljskim obvezama koje su zaposlene ili se žele zaposliti ostvarenje njihovog prava bez da budu podvrgnute diskriminaciji i da usklade njihovo zaposlenje s obiteljskim obvezama. Diskriminacija je opisana u Konvenciji o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju.⁴¹ U Hrvatskoj je takva diskriminacija zabranjena Zakonom o ravnopravnosti spolova (u daljnjem tekstu: ZRS)⁴². Prema čl. 6. st 2. ZRS zabranjuje se između ostalog: „diskriminacija na temelju bračnog i obiteljskog statusa“ te se „nepovoljnije postupanje prema ženama na osnovi trudnoće i materinstva smatra diskriminacijom.“ Za postizanje jednakosti radnika i radnica s obiteljskim obvezama države članice moraju poduzeti mjere koje su u skladu s njihovim mogućnostima.

Prema čl. 4. Konvencije države moraju poduzeti mjere kako bi se: „radnicima s obiteljskim obvezama omogućilo ostvarenje njihovog prava na slobodan izbor zaposlenja; i kako bi se vodilo računa o njihovim potrebama u odnosu na uvjete rada i zapošljavanja i u odnosu na socijalnu sigurnost.“ Uvjeti rada regulirani su čl. 31. ZR gdje se navodi da: „trudnoj radnici, radnici koja je rodila ili radnici koja doji dijete u smislu posebnog propisa, a koja radi na poslovima koji ugrožavaju njezin život ili zdravlje, odnosno djetetov život ili zdravlje, poslodavac je dužan za vrijeme korištenja prava u skladu s posebnim propisom, ponuditi dodatak ugovora o radu kojim će se na određeno vrijeme ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova“. Tom odredbom su zaštićene radnice sa obiteljskim obvezama na poslovima koji ne ispunjavaju odgovarajuće uvjete rada te koji ugrožavaju život i zdravlje radnice i/ili njezinog djeteta. Ukoliko poslodavac nije u mogućnosti ugovoriti obavljanje drugih odgovarajućih poslova, prema čl. 31. st. 3.: „radnica ima pravo na dopust u skladu s posebnim propisom“. Novim izmjenama ZR-u uređen je i rad na izdvojenom mjestu rada. Prema čl. 17.c ZR: „radnik koji radi u prostoru poslodavca može, radi usklađivanja radnih i obiteljskih obveza te osobnih potreba, zatražiti od poslodavca izmjenu ugovora o radu kojim bi se na određeno vrijeme ugovorio rad na izdvojenom mjestu rada, i to u slučaju: 1. zaštite zdravlja uslijed dijagnosticirane bolesti ili utvrđenog invaliditeta; 2. trudnoće ili roditeljskih obveza prema djeci do navršene osme godine života; 3. pružanja osobne skrbi koja je, zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga, potrebna članu uže obitelji ili je potrebna osobi koja s radnikom živi u istom kućanstvu“. Time se radnicima omogućavaju fleksibilniji uvjeti rada te usklađivanje radnih i obiteljskih obveza.

⁴¹ Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (NN-MU 5/2000)

⁴² Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

Prema čl. 7. Konvencije države članice moraju poduzeti sve mjere: „kojima bi se omogućilo radnicima s obiteljskim obvezama da postanu i ostanu sastavni dio radne snage, te da ponovno postanu dio radne snage nakon odsutnosti uzrokovane tim obvezama.“ U RH je to pravo uređeno čl. 36. ZR kao pravo povratka na prethodne ili odgovarajuće poslove. Tom odredbom navodi se da: „nakon isteka roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog i očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete, dopusta radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju te mirovanja radnog odnosa do treće godine života djeteta u skladu s propisom o roditeljskim i roditeljskim potporama, radnik koji je koristio neko od tih prava ima pravo povratka na poslove na kojima je radio prije korištenja toga prava“. U ponekim slučajevima dolazi do situacije da prijašnje radno mjesto nije više aktivno iz više razloga, kao što je to na primjer prestanak potrebe za tim radnim mjestom. No, radniku je i dalje potrebno osigurati pravo na rad. Prema čl. 36. st. 3. ZR ako je prestala potreba za obavljanjem poslova koje je radnik obavljao prije korištenja nekog od gore spomenutih prava, poslodavac je dužan ponuditi radniku: „sklapanje ugovora o radu za obavljanje drugih odgovarajućih poslova, čiji uvjeti rada ne smiju biti nepovoljniji od uvjeta rada poslova koje je obavljao prije korištenja toga prava“. Ako u poslu kojeg je prije obavljao dođe do određenih promjena u načinu ili uvjetima rada, radnik prema čl. 36. st 4. ZR: „ima pravo na dodatno stručno osposobljavanje“ te na: „sve druge pogodnosti koje proizlaze iz poboljšanih uvjeta rada na koje bi imao pravo“.

Jedna od najvažnijih mjera kojom se osigurava radni odnos radnika s obiteljskim obvezama sadržana je u čl. 8. Konvencije, prema kojem: „obiteljske obveze ne smiju predstavljati opravdani razlog za prestanak radnog odnosa.“ U RH zabrana otkaza je izričito navedena u Zakonu o radu⁴³ (u daljnjem tekstu: ZR), gdje je prema čl. 34. ZR zabranjeno otkazati ugovor o radu: „za vrijeme trudnoće, korištenja roditeljskog, roditeljskog, posvojiteljskog, očinskog dopusta ili dopusta koji je po sadržaju i načinu korištenja istovjetan pravu na očinski dopust, rada s polovicom punog radnog vremena, rada s polovicom punog radnog vremena radi pojačane njege djeteta, dopusta trudne radnice, dopusta radnice koja je rodila ili radnice koja doji dijete te dopusta ili rada s polovicom punog radnog vremena radi skrbi i njege djeteta s težim smetnjama u razvoju, odnosno u roku od 15 dana od prestanka trudnoće ili prestanka korištenja tih prava u skladu s propisom o roditeljskim

⁴³ Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)

potporama“. U Hrvatskoj je zakonodavac detaljno naveo situacije u kojima je zabranjeno otkazati ugovor o radu radniku ili radnici s obiteljskim obvezama, što štiti njihov položaj.

MOR je izvijestio o negativnoj praksi poslodavaca u nekoliko europskih država, među kojima je i Hrvatska. Upotrebljavaju se tzv. „bjanko ostavke“ – nedatirane otkazne isprave koje su radnice prisiljene potpisati prilikom zapošljavanja, a koje se koriste za otpuštanje u slučaju da zatrudne ili se suoče sa ozbiljnom bolešću ili obiteljskim problemima.⁴⁴

6.3. Konvencija koju Hrvatska još nije ratificirala

Najnovija konvencija iz područja zabrane diskriminacije je donesena 2019. godine, to je Konvencija br. 190 o zabrani nasilja i uznemiravanja⁴⁵. Ovom konvencijom se priznaje pravo na rad bez nasilja i uznemiravanja, uključujući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje. Naglašavajući rodno uvjetovano nasilje i uznemiravanje ukazuje se na problem još uvijek visoke diskriminacije prema ženama. Člankom 1. Konvencije uređuje se definicija nasilja i uznemiravanja: „izraz “nasilje i uznemiravanje” u svijetu rada odnosi se na niz neprihvatljivih ponašanja i praksi ili njihovih prijetnji, bilo da se radi o pojedinačnom slučaju ili njihovom ponavljanju, koje imaju za cilj, rezultiraju ili bi vjerojatno mogle rezultirati fizičkom, psihološkom, seksualnom ili ekonomskom povredom, a uključuje rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje“ te definicija rodno utemeljenog nasilja i uznemiravanja: „izraz “rodno utemeljeno nasilje i uznemiravanje” znači nasilje i uznemiravanje usmjereno na osobe zbog njihovog spola ili roda ili koje nesrazmjerno pogađa osobe određenog spola ili roda, a uključuje seksualno uznemiravanje“. Prema čl. 2. Konvencije ona štiti: “radnike i druge osobe u svijetu rada, uključujući zaposlenike kako je definirano nacionalnim zakonodavstvom i praksom, kao i osobe koje rade neovisno o njihovom ugovornom statusu, osobe na osposobljavanju, uključujući pripravnike, naučnike, radnike kojima je prestao radni odnos, volontere, tražitelje zaposlenja, osobe koje su podnijele prijavu za zaposlenje te pojedince koji izvršavaju ovlasti, dužnosti ili odgovornosti poslodavca“. Ova se Konvencija prema čl. 3. Konvencije primjenjuje na: „nasilje i uznemiravanje u svijetu rada koje se događa tijekom rada, povezano je sa radom ili proizlazi iz njega: na radnom mjestu, uključujući javne i privatne prostore koji su mjesto rada; na mjestima na kojima je radnik plaćen, koristi stanku za odmor ili obrok, ili gdje koristi sanitarije, umivaonike i svlačionice; tijekom službenih

⁴⁴ Maternity and paternity at work – Law and practice across the world, International Labour Office, Geneva, ILO, 2014., str. 74.

⁴⁵ Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)

putovanja, obuke, događanja ili društvenih aktivnosti; kroz komunikacije vezane uz posao, uključujući one koje se ostvaruju putem informacijskih i komunikacijskih tehnologija; kroz smještaj koji osigurava poslodavac; i prilikom putovanja na posao i s posla“.

Iako RH ovu Konvenciju nije ratificirala, obvezna je podnijeti izvještaj o primjeni Hrvatskom Saboru. Izvješće je sastavilo Povjerenstvo Vlade Republike Hrvatske za ispunjavanje obveza prema MOR-u, a Ministarstvo rada, mirovinskog sustava, obitelji i socijalne politike dostavilo je izvješće Odboru za rad, mirovinski sustav i socijalno partnerstvo za postupanje pred Hrvatskim saborom.⁴⁶

6.4. Konvencija koja nije u skladu s pravom EU

U nekim je slučajevima bilo potrebno otkazati konvencije koje su zastarjele i nisu u skladu s pravom EU. Države su u tom slučaju uskladile svoje nacionalno zakonodavstvo s pravom EU.

Sporna je bila Konvencija MOR-a br. 45 o zapošljavanju žena na poslovima koji se obavljaju pod zemljom u rudnicima svih vrsta.⁴⁷ U čl. 2. Konvencije navodi se da: „niti jednu ženu, bez obzira na njenu dob, se ne smije zaposliti na poslovima koji se obavljaju pod zemljom u bilo kojem rudniku“. Dok se u čl. 3. Konvencije navode situacije u kojima se nacionalnim propisima mogu iz zabrane isključiti: „žene na rukovodećim položajima koje ne obavljaju fizički rad, žene zaposlene u zdravstvenim i socijalnim službama, žene koje u tijeku svog školovanja provedu razdoblje obuke u podzemnim dijelovima rudnika i sve druge žene koje povremeno ulaze u podzemne dijelove rudnika u svrhu obavljanja poslova koji nisu fizički“. Dakle, u Konvenciji se navodi da je zabranjen rad ženama ispod zemlje u rudnicima, osim u rijetkim, ograničenim slučajevima koji su ostavljeni državama članicama na odlučivanje nacionalnim zakonima. Prema presudi Suda EU iz 2005.⁴⁸ u slučaju Komisija protiv Republike Austrije, sud je odučio da se Konvencija MOR-a broj 45. protivi Europskoj direktivi prema kojoj je zabranjena diskriminacija temeljem spola⁴⁹.

⁴⁶ Marinko Đ. Učur, Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja treba ratificirati, u: M. Đ. Učur, Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 43, br. 3, 2022., str. 860.

⁴⁷ Konvencija o zapošljavanju žena na poslovima koji se obavljaju pod zemljom u rudnicima svih vrsta (NN MU 1/2002)

⁴⁸ Presuda od 1. veljače 2005., Komisija Europskih zajednica protiv Republike Austrije, C-203/03., ECLI:EU:C:2005:76

⁴⁹ Directive 76/207/EEC - Equal treatment for men and women (čl. 2. st. 3.)

U Hrvatskoj je Konvencija MOR-a br. 45 bila uređena Pravilnikom o poslovima na kojima ne smije raditi žena⁵⁰ (u daljnjem tekstu: Pravilnik). Prema čl. 2. Pravilnika: „žena ne smije raditi: na poslovima koji zahtijevaju teško fizičko naprezanje (poslovi koji zahtijevaju ručno dizanje ili nošenje tereta težih od 15 kp), pod zemljom, pod vodom, u povišenom atmosferskom tlaku (poslovi koji se obavljaju u kesonima)“. Tekst Pravilnika je u ime zaštite života i zdravlja žena zabranom zapošljavanja žena u određenim uvjetima ograničavao slobodu izbora zanimanja i zapošljavanja žena. Pravilnik je prestao važiti stupanjem na snagu tada izmjenjenog Zakona o radu, 2010. godine.⁵¹ Iako Hrvatska nije još uvijek službeno otkazala Konvenciju br. 45, u nacionalnom zakonodavstvu nema propisa koji ukazuju na tekst Konvencije.

Tripartitna radna skupina za mehanizam revizije standarda je na sjednici 2018. godine predložila ukidanje Konvencije br. 45 te poticanje država članica na ratifikaciju suvremenije Konvencije br. 176 – Konvencije o sigurnosti i zdravlju u rudnicima⁵² koja je u skladu sa današnjim standardima, a koju Republika Hrvatska još nije ratificirala.⁵³

⁵⁰ Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena (NN 44/1996)

⁵¹ Zakon o radu, (NN 149/2009), čl. 298. st. 5.

⁵² Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176).

⁵³ ILO. Agenda of the International Labour Conference, GB.334/INS/2/1, 3.10.2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646480.pdf#page=9 (21.12.2022.), str. 7.; ILO, The Standards Initiative: Report of the fourth meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, GB.334/LILS/3, 31.10.2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_648422.pdf (21.12.2022.), str. 7.

6. Zaključak

MOR je jedina tripartitna organizacija UN-a, osnovana 1919. godine. Spaja vlade, poslodavce i radnike država članica da zajedno postavljaju standarde rada, razvijaju politike i programe koji promiču dostojanstven rad za sve žene i muškarce. MOR djeluje kroz tri glavna tijela: Međunarodna skupština, Upravno vijeće i Međunarodni ured rada. Akti koje donosi MOR su konvencije i preporuke. Konvencije obvezuju sve države članice koje ih ratificiraju, dok su preporuke neobvezujuće i služe više kao smjernice ili kao dopuna konvencijama. U svijetu je diskriminacija još uvijek veliki problem i posebno je vidljiva na radnom mjestu. MOR je donio četiri konvencije iz tog područja – Konvencija br. 100 o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (1951.), Konvencija br. 111 o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (1958.), Konvencija br. 156 o radnicima s obiteljskim obvezama (1958.) te Konvencija br. 190 o nasilju i uznemiravanju (2019.). Republika Hrvatska je ratificirala sve osim posljednje konvencije, ali je podnijela izvještaj o primjeni Hrvatskom Saboru. Implementacija ovih konvencija u hrvatsko zakonodavstvo vidljiva je u Zakonu o radu, Zakonu o suzbijanju diskriminacije, Zakonu o ravnopravnosti spolova te u samom Ustavu RH. S vremenom se standardi rada i života razvijaju i postaju sve bolji, stoga je neke od konvencija potrebno prilagoditi suvremenom životu. Tako i Konvencija br. 45 o zapošljavanju žena na poslovima koji se obavljaju pod zemljom u rudnicima svih vrsta nije u skladu s pravom EU. Tripartitna radna skupina za mehanizam revizije standarda je na sjednici 2018. godine predložila poticanje država članica na ratifikaciju suvremenije Konvencije br. 176 – o sigurnosti i zdravlju u rudnicima, koja je u skladu s današnjim standardima. Hrvatska još uvijek nije službeno otkazala ovu Konvenciju, ali se tekst sličan odredbama Konvencije ne može pronaći u hrvatskom zakonodavstvu. Iz svega navedenog može se zaključiti da su akti MOR-a pozitivno utjecali na razvoj hrvatskog zakonodavstva, te da, iako uvijek ima mjesta za razvoj i napredak, konvencijama MOR-a su se osigurali radni standardi koji štite od diskriminacije i potiču na promicanje jednakosti svih ljudi u području rada.

7. Literatura

Knjige i članci:

1. ILO. Agenda of the International Labour Conference, GB.334/INS/2/1, 3.10.2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_646480.pdf#page=9 (21.12.2022.), str. 7.
2. ILO, The Standards Initiative: Report of the fourth meeting of the Standards Review Mechanism Tripartite Working Group, GB.334/LILS/3, 31.10.2018. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_648422.pdf (21.12.2022.), str. 7.
3. Maternity and paternity at work – Law and practice across the world, International Labour Office, Geneva, ILO, 2014., str. 74.
4. Mission and impact of the ILO: <https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/mission-and-objectives/lang--en/index.htm>
5. Ravnić, Anton. Osnove radnog prava: domaćeg, usporednog i međunarodnog. Zagreb: Pravni fakultet, 2004., str. 580-625
6. Rubery, Jill; Koukiadaki, Aristeia. Closing the gender pay gap: A review of the issues, policy mechanisms and international evidence. International Labour Office, Geneva, 2016., str. 2.
7. The Declaration of Philadelphia – 75 years, 10.5.2019.: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_698989/lang--en/index.htm
8. Učur, Marinko, Đ.; Laleta, Sandra. Konvencije Međunarodne organizacije rada s komentarima. Zagreb, 2007., str. 9-99
9. Učur, Marinko Đ. Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja treba ratificirati, u: M. Đ. Učur, Konvenciju MOR-a br. 190 (2019) o iskorjenjivanju nasilja i uznemiravanja. Zbornik Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, vol. 43, br. 3, 2022., str. 860.

Pravni izvori:

1. Constitution of International Labour Organisation (ILO), 1.4.1919.
2. Declaration concerning the aims and purposes of the International Labour Organisation (Declaration of Philadelphia), 10.5.1944.
3. Directive 76/207/EEC - Equal treatment for men and women
4. Konvencija o diskriminaciji u zaposlenju i zanimanju (NN-MU 5/2000)

5. Konvencija o jednakim mogućnostima i jednakom tretmanu radnika i radnica: radnici s obiteljskim obvezama (NN-MU 5/2000)
6. Konvencija o jednakosti plaća radnika i radnica za rad jednake vrijednosti (NN-MU 3/2000)
7. Konvencija o zapošljavanju žena na poslovima koji se obavljaju pod zemljom u rudnicima svih vrsta (NN MU 1/2002)
8. Pravilnik o poslovima na kojima ne smije raditi žena, NN 44/1996
9. Safety and Health in Mines Convention, 1995 (No. 176)
10. Ustav Republike Hrvatske (NN 56/90, 135/97, 08/98, 113/00, 124/00, 28/01, 41/01, 55/01, 76/10, 85/10, 05/14)
11. Violence and Harassment Convention, 2019 (No. 190)
12. Zakon o plaćama u javnim službama (NN 27/01, 39/09)
13. Zakon o radu (NN 93/14, 127/17, 98/19, 151/22)
14. Zakon o suzbijanju diskriminacije (NN 85/08, 112/12)
15. Zakon o ravnopravnosti spolova (NN 82/08, 69/17)

Sudska praksa:

1. Presuda od 1. veljače 2005., Komisija Europskih zajednica protiv Republike Austrije, C-203/03., ECLI:EU:C:2005:76