

RAD

LJUDSKA PRAVA U SVIJETU RADA
PRAVO NA RAD I LJUDSKA PRAVA U SVEZI S
RADOM

*“...Opći i trajni mir može se
uspostaviti samo ako se temelji
na socijalnoj pravdi...”*

USTAV MEĐUNARODNE ORGANIZACIJE
RADA

PRIČA ZA ILUSTRACIJU

Zastrašujući uvjeti rada u zonama slobodne trgovine

Xiao Shen, mlada djevojka koja je živjela u malom ruralnom naselju po imenu Zhongyuan u središtu Kine, imala je težak život. Imala je tek malo riže za jelo i nikakvih izgleda za budućnost. Dan za danom morala je klečati u dubokoj vodi pomažući ocu u žetvi riže.

*Konačno, jednog dana odlučila je otići. Čula je da postoji bolje mjesto u nekoj drugoj zemlji, daleko iza opasnih planina. Tako je jednog dana, prije izlaska sunca, s nekoliko prijatelji-
ca, koje su također sanjale o boljem životu, otišla od kuće. Nakon dvije tisuće kilometara i beskrajsnih dana punih napora, napetosti i nebrojenih suza, stigle su na odredište – grad Shenzhen, zonu slobodne trgovine na jugu Kine uz granicu s Hong Kongom. Nadale su se da će tamo naći posao, zaraditi novac i ispuniti snove. Xiao Shen namjerila se na dvojicu poslovnih ljudi, Huanga Guogunga i Laoa Zhaoquana, koji su zapošljavali radnike u svojoj tvornici igračaka “Zhili Handicrafts Factor”. Xiao Shen bila je jedna od 472 radnika i uskoro je osjetila da joj je sada gore nego u njenom seocetu. Od zore do mraka crnčila je u tvornici Zhili za bijednu crkavicu – tek koliko joj je bilo dostatno za preživljavanje (26 – 40 eura mjesečno!). Vlasnici su se bojali da bi radnici mogli ukrasti robu pa su tvornicu ure-*

dili poput zatvora, u kojem su radnici živjeli 24 sata dnevno. Svi su prozori bili blindirani. Državni inspektori bili su potplaćeni i pravili se da ne vide takve uvjete.

*Dan za danom Xiao Shen živjela je iza rešetaka, u nemogućnosti da napusti zgradu, onemogućena da vodi normalan život, bez svog vlastitog prostora. U poslijepodnevnom satima 19. studenoga 1993. izbila je vatra i proširila se po cijeloj zgradi nekontroliranom brzinom. Po čitavoj zgradi bile su smještene visokozapaljive kemikalije, što je uzrokovalo požar stravičnih razmjera. Xiao Shen i ostali očajnički su pokušavali pobjeći od vatre – ali kako? Svi prozori bili su blindirani, a vrata zakračunata. Djesto muškaraca i žena, od kojih je mnogi-
ma bilo tek šesnaest godina, vrištali su, okruženi plamenom. Xiao Shen uspjela je probiti jedan od blindiranih prozora na drugom katu i našla se pred izborom: skočiti ili živa izgorjeti. Odlučila je skočiti i slomila je oba nožna zglo-
ba – ali je preživjela.*

Tog popodneva život je izgubilo ukupno 87 ljudi, a više od 47 ih je teško ranjeno.

IZVOR:

OVAJ DOGAĐAJ, KOJEGA SU ISTRAŽIVALA DVOJICA NOVINARA, KLAUS WERNER I HANS WEISS, PREUZET JE IZ NJIHOVE KNJIGE “CRNA KNJIGA VELIKIH TVRTKI”. ČINJENICA JE DA SU MEĐUNARODNA TIJELA ZA LJUDSKA PRAVA I NEVLADINE ORGANIZACIJE SVE VIŠE ZABRINUTI ZBOG LOŠIH UVJETA RADA U TAKOZVANIM “ZONAMA SLOBODNE TRGOVINE”.

PITANJA ZA RASPRAVU



1. Koja su ljudska prava prekršena uvjetima u kojima radi Xiao Shen?
2. Koji su glavni problemi u svezi s pravom na rad?
3. Koje se mjere mogu poduzeti na međunarodnoj razini za poboljšanje mogućnosti, ili barem uvjeta rada djelatnika poput Xiao Shen?

POTREBNO JE ZNATI



1. “SVIJET RADA U 21. STOLJEĆU”

Nove tehnologije i globalna razmjena podataka imaju potencijal da dovedu do preobrazbe svijeta rada još i više nego industrijska revolucija.

Zahvaljujući trajnoj industrijalizaciji, u 20. stoljeću došlo je do daljnjeg propadanja poljoprivrednog sektora i porasta važnosti uslužnog sektora. Liberalizacija svjetskog tržišta i “kibernetička revolucija” znače da mogućnosti u globalnoj ekonomiji silno rastu.

Nova globalna ekonomija traži visoko specijalizirane radnike, koji moraju biti dobro obrazovani, fleksibilni i visoko motivirani, kao i voljni sve brže se prilagoditi trenutnim zahtjevima tržišta. Radnici se susreću sa sve većim stresom i promjenjivim uvjetima rada u svjetlu ubrzanih tehnoloških i strukturalnih promjena. Sve je više ljudi zaposleno na pola radnog vremena, imaju status privatnika, ili se suočavaju s nesigurnim radnim uvjetima. U tom smislu globalizacija razotkriva duboke socijalne razlike između ljudi s obrazovanjem, vještinama i pokretljivošću koji im omogućuju uspjeh u integriranoj svjetskoj ekonomiji, i ljudi koji nemaju takve uvjete. Te nove nejednakosti i nesigurnosti vode napetostima između različitih sektora društva.

ovećana konkurencija kao posljedica liberalizacije trgovine i financijskih režima vrši veliki pritisak na tvrtke za smanjenjem troškova proizvodnje. Kako bi ostvarile te ciljeve, tvrtke mogu bilo smanjiti rastuće troškove proizvodnog rada putem automatizacije, kojom se rad čini suvišnim, bilo prenijeti proizvodnju u zemlje gdje radnici imaju niske prihode i gdje su socijalni standardi mnogo niži. Općenito, plaća i uvjeti rada mogu se snižavati. Posljedice toga vrlo često su iskorištavanje, prisilni rad i dječji rad.

Globalizacija utječe na ljude u svim dijelovima svijeta, ali njezini pozitivni rezultati nejednako su raspodijeljeni. Vlade imaju sve manju moć ublaživanja negativnih učinaka smanjenja prepreka trgovini, većinom zbog novih “svjetskih igrača”: multinacionalnih korporacija.

Društvena dimenzija globalizacije treba postati glavni predmet interesa međunarodne politike. Više nego ikad važno je promicati društvene standarde i ljudska prava na međunarodnoj razini kako bi se osigurala društvena stabilnost, mir i razvoj, a globalnoj ekonomiji dala ljudska dimenzija.

Rad i ljudska sigurnost

Društvena i gospodarska sigurnost predstavlja važan aspekt ljudske sigurnosti. U tom smislu pravo na rad i prava radnika igraju odlučujuću ulogu u ostvarenju ljudske sigurnosti. Ljudi koji nemaju mogućnost raditi ovisni su o socijalnoj pomoći, ili nemaju nikakvih izgleda. Pravo na rad kao standard ljudskih prava seže mnogo dalje od pukog preživljavanja, zbog toga što zadovoljenje osnovnih potreba nije dovoljno za povećanje ljudske sigurnosti. Prava radnika osiguravaju pristojne uvjete rada, ali i štite od diskriminacije i izrabljivanja na radnom mjestu. Rad ne smije samo osigurati preživljavanje i blagostanje, nego je također povezan s odnosom i sudjelovanjem čovjeka u društvu. Nadalje, rad je usko povezan sa samoodređenjem, samopoštovanjem, samoostvarenjem, a time i s ljudskim dostojanstvom. Opasni, nezdravi ili nepravilni uvjeti rada, nezaposlenost i zabrana radničkih sindikata, osim što vode osobnoj nesigurnosti, također uzrokuju nemire i tako stvaraju nesigurnost i nestabilnost u društvu. Zbog tih razloga promicanje standarda dostojnog rada bez izrabljivanja predstavlja preduvjet za povećanje ljudske sigurnosti.

U cilju razumijevanja napredovanja ljudske dimenzije, potreban je

“POGLED UNAZAD U POVIJEST”

Uloga društvene pravde i pravednih uvjeta rada u promicanju mira i razvoja ne smije se potcijeniti. Nepravda, teški uvjeti rada i lišavanje prava na rad mogu uzrokovati nered. Činjenica da je dostojan rad preduvjet ljudskog dostojanstva, danas je općeprihvaćena pretežitom zahvaljujući borbi radnika za svoja prava. Učinak te borbe bilo je uključivanje radnih prava u radno zakonodavstvo Međunarodne organizacije rada od 1912. godine i u postavljanje standarda pri UN-u nakon Drugog svjetskog rata.

18. stoljeće: Ideja da je rad temeljno pravo svih članova društva prvotno je istaknuta u **Francuskoj revoluciji**. Charles Fourier, utopistički socijalni filozof prvi je iskoristio pojam “pravo na rad” i naglasio važnost rada ne samo za društveno nego i za psihičko blagostanje pojedinca. Smatrao je da države imaju obvezu osigurati jednake mogućnosti i zaključio da ostvarenje tog prava zahtijeva potpunu reorganizaciju društva.

Takvi pogledi o pravu na rad susreću se također u socijalističkim teorijama; kasnije su

slična stajališta promicale komunističke vlade. Stoga možemo reći da pravo na rad ima prilično “socijalističku tradiciju”.

19. stoljeće: Industrijska revolucija dovela je do pojave radničke klase, društvene grupe ovisne o plaćenom radu zbog neposjedovanja sredstava za proizvodnju. Radnici su bili iskorištavani i trpjeli su opasne radne uvjete u tvornicama, predionicama i rudnicima. Osiromašenje radnika razvilo je osjećaj solidarnosti među njima i oni su se počeli organizirati (Karl Marx u “Radnici svijeta, ujedinite se!”).

Postupno je glas radnika postajao jači i o njihovom položaju sve se više pisalo. Zahvaljujući pritisku prvih **radničkih sindikata**, u izvjesnom broju zemalja izglasane su reforme zakona u svezi s radnim vremenom i uvjetima rada. Međutim, stalni radnički neredi natjerali su industrijalce i vlade da razmotre daljnje mjere.

20. stoljeće: Neki industrijalci predložili su uspostavu jedinstvenih međunarodnih standarda kako bi se izbjegle relativne prednosti nacija koje ne poštuju radne standarde, pa su tako konačno 1905. i 1906. usvojene prve dvije međunarodne konvencije o radu. Inicijative za nacrt i usvajanje daljnjih konvencija prekinuo je Prvi svjetski rat.

Versajski ugovor je po svršetku rata konačno priznao međuovisnost uvjeta rada, socijalne pravde i općeg mira *na međunarodnoj razini*, označujući osnivanje **Međunarodne organizacije rada** kao mehanizma za međunarodno određivanje standarda u području rada i zaposlenja.

U tom kontekstu razvio se i osnažio pojam rada kao ljudske vrijednosti, društvene potrebe i sredstva samoostvarenja.

Između 1919. i 1933. Međunarodna organizacija rada sastavila je četrdeset konvencija koje se odnose na širok opseg pitanja u svezi s radom.

Propast tržišta dionica 1929., poznata pod imenom “Crni petak”, imala je za posljedicu ozbiljno nazadovanje, uzrokujući veliki gospodarski zastoj kojeg je pratila velika nezaposlenost. Uslijedile su demonstracije i neredi nezaposlenih radnika. U Njemačkoj je svjetsku gospodarsku krizu pratila ozbiljna politička kriza, koja je doprinijela usponu Adolfa Hitlera i na kraju dovela do Drugog svjetskog rata.

Nakon Drugog svjetskog rata: Ujedinjeni narodi su shodno tome uključili gospodarske i društvene probleme u svoje ciljeve i

programe za novi svjetski poredak, kako bi spriječili ponavljanje krize.

Veza između rada i ljudskog dostojanstva istaknuta je u *Deklaraciji u svezi s ciljevima i svrhom Međunarodne organizacije rada*, usvojenoj u Philadelphiji 1944. (poznatom kao “Deklaracija iz Philadelphije” i uključenoj u Statut Međunarodne organizacije rada 1946. godine), u kojoj se tvrdi da “Rad nije roba” i da “svi ljudi ... imaju pravo tragati za materijalnim blagostanjem i duhovnim razvojem u uvjetima slobode i dostojanstva, gospodarske sigurnosti i jednakih prilika.”

To je također utvrđeno i u papinskoj enciklici “*Laborem exercens*” iz 1981., gdje se promiče unapređenje položaja radnika, koji su s filozofskog i religijskog stajališta viđeni kao subjekti, a ne objekti.

Međunarodna organizacija rada i Ujedinjeni narodi učinili su mnogo na poboljšanju sudbine radnika u čitavom svijetu. Danas, međutim, u svjetlu globalne ekonomije, novi izazovi i nove nesigurnosti zahtijevaju nova i složenija rješenja.

“Dostojan rad danas predstavlja globalni zahtjev s kojim se suočavaju politička i poslovna vodstva u čitavom svijetu. Veliki dio naše zajedničke budućnosti ovisi o tome kako ćemo na taj izazov odgovoriti.”

MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA
RADA, 1999.

2. DEFINICIJA I OPIS PROBLEMA

Primjeri kršenja ljudskih prava u kontekstu rada kreću se od djece koja rade u rudnicima ugljena, pritvorenih članova sindikata, do modernog robovlasništva, poput odrađivanja obveze ili komercijalnog seksualnog iskorištavanja djece. Ljudska prava s tog gledišta također se bave lošim uvjetima rada poput nezdravog ili opasnog mjesta rada ili eksploatirajućeg radnog vremena. Pitanja u svezi s tim odnose se na zaštitu posebno osjetljivih grupa u svijetu rada, kao što su naprimjer žene ili migranti. I na kraju, ali jednako važno, treba raspraviti vezu između ljudskog dostojanstva, ljudske sigurnosti i dostojnih uvjeta rada.

U sljedećem dijelu izložit ćemo dva glavna međunarodna mehanizma za zaštitu prava na rad i prava radnika: sustav Međunarodne organizacije rada i Međunarodnu povelju o ljudskim pravima.



MEĐUNARODNO RADNO
PRAVO

Međunarodna organizacija rada (*International Labour Organization, ILO*)

Međunarodna organizacija rada stvorena je 1919. Njezino osnivanje odraz je rastućeg nastojanja na socijalnim reformama nakon Prvog svjetskog rata. Organizacija se temelji na snažnom uvjerenju da siromaštvo ugrožava napredovanje i sigurnost svugdje, a cilj joj je poboljšanje uvjeta za radnike u cijelom svijetu, bez diskriminacije u pogledu rase, roda ili društvenog podrijetla.

Godine 1947. Međunarodna organizacija rada postala je specijalizirana agencija Ujedinjenih naroda, a 1969. dodijeljena joj je Nobelova nagrada za mir.

Među UN-ovim agencijama Međunarodna organizacija rada jedinstvena je zbog toga što ima **trojnu strukturu** u kojoj odluke koje

tijela donose predstavljaju stajališta **poslodavaca i radnika** kao i **vlada**.

Međunarodna organizacija rada

- oblikuje politiku i programe za promicanje temeljnih ljudskih prava, poboljšanje uvjeta rada i života te povećanje prilika za zaposlenje;
- utvrđuje međunarodne standarde (konvencije i preporuke) u ovim područjima te prati njihovu nacionalnu primjenu;

- provodi opsežan program tehničke suradnje kako bi pomogla zemljama u djelotvornoj primjeni relevantnih politika.

Međunarodna organizacija rada izradila je nacрте oko 180 konvencija, postavljajući standarde u područjima uvjeta rada, sigurnosti i zdravlja na radu, socijalnog osiguranja, politike zapošljavanja, stručne izobrazbe i zaštite žena, migranata i starosjedilačkih naroda.

Samo nekoliko konvencija Međunarodne organizacije rada obično se naziva **osnovnim**

Najvažnije konvencije Međunarodne organizacije rada

Ratifikacija glavnih konvencija Međunarodne organizacije rada
(do 15. ožujka 2004.)

Načelo	Konvencije	Broj država koje su ratificirale
Sloboda udruživanja i zaštita prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje	Konvencija 87 (1948.)	142
	Konvencija 98 (1949.)	154
Najmanja dopuštena dob radnika	Konvencija 138 (1973.)	132
Zabrana prisilnog rada	Konvencija 29 (1930.)	163
	Konvencija 105 (1957.)	158
Pravo na jednaku naknadu i zabrana diskriminacije pri zapošljavanju i obavljanju posla	Konvencija 100 (1951.)	161
	Konvencija 111 (1958.)	159

IZVOR:
ILO, 2004.

konvencijama o ljudskim pravima. U okviru možete naći popis tih najvažnijih konvencija Organizacije i podatke o njihovoj ratifikaciji. Kao odgovor na nove izazove stvorene globalizacijom, 18. lipnja 1998. godine Organizacija je usvojila **Deklaraciju o temeljnim načelima i pravima na rad i njezin nastavak**. Deklaracija precizno definira koji su temeljni radni standardi ili prava radnika, a to su glavne konvencije Organizacije navedene u okviru. Deklaracija predstavlja važan prvi korak prema pažljivo usmjerenim međunarodnim naporima na sučeljavanju s tim izazovima. To odražava opredijeljenost država za zajednički skup vrijednosti, izražen u određenom broju pravila koja čine “socijalni minimum”. Deklaracija obvezuje *sve* članice Međunarodne organizacije rada, bez obzira na to jesu li ili nisu ratificirale dotične konvencije. Od država koje nisu ratificirale glavne konvencije traži se da podnesu izvješća o napretku postignutom u primjeni načela iznesenih u Deklaraciji.

Međunarodna organizacija rada također objavljuje globalno izvješće svake četiri godine o napretku postignutom u primjeni temeljnih načela *svih* članica, što služi kao osnova za ocjenu učinkovitosti akcija poduzetih u prethodnom razdoblju.



LJUDSKA PRAVA U SVEZI S RADOM U MEĐUNARODNOJ POVELJI O LJUDSKIM PRAVIMA

Opća deklaracija o ljudskim pravima

Opća deklaracija o ljudskim pravima sadrži široki opseg ljudskih prava u svezi s radom. Sva ta prava su dalje obrađena u ugovorima koji obvezuju države članke na poštivanje tih prava. Slijedi izvadak iz Opće deklaracije o ljudskim pravima u kojoj se navode dotična pitanja, koja će naknadno biti podrobno opisana.

“Nikoga se ne smije držati u ropstvu ili u odnosu sličnom ropstvu... Svatko ima pravo na slobodu mirnog okupljanja i udruživanja... Svatko ima pravo na rad, slobodan izbor zaposlenja, pravedne i primjerene uvjete rada i zaštitu od nezaposlenosti. Svatko bez ikakve razlike ima pravo na jednaku naknadu za isti rad. Svatko tko radi ima pravo na pravednu i primjerenu naknadu koja njemu i njegovoj obitelji osigurava život čovjeka i koja se prema potrebi dopunjuje drugim sredstvima socijalne zaštite. Svatko ima pravo osnivati sindikate i njima pristupiti radi zaštite vlastitih interesa. Svatko ima pravo na odmor i slobodno vrijeme, uključujući razumno smanjenje radnih sati... Svatko ima pravo na životni standard koji od-

govara zdravlju i dobrobiti njega samoga i njegove obitelji... i pravo na zaštitu u slučaju nezaposlenosti, bolesti... nesposobnosti... ili nekog drugog životnog nedostatka u uvjetima koji su izvan njegova nadzora...”

OPĆA DEKLARACIJA O LJUDSKIM PRAVIMA ČLANCI 4., 20., 23., 24. i 25.

Međunarodni pakt o građanskim i političkim pravima

Sloboda od ropstva

Članak 8. Međunarodnog pakta o građanskim i političkim pravima ustvrđuje da se *“nikoga ne smije držati u ropstvu... Nikoga se ne smije siliti na prisilan ili obvezatan rad...”*

Ropstvo i prisilni rad, iako su općenito osuđeni, danas još uvijek postoje u različitim oblicima. Često imaju duboko korijenje u ideologiji ili u naslijeđu tradicionalnih kulturnih sredina. Prema Međunarodnoj organizaciji rada postoji očita povezanost ropstva i prisilnog rada s nedemokratskim strukturama. Milijuni muškaraca, žena i djece u svijetu prisiljeni su živjeti kao robovi. Iako se to izrabljivanje često ne naziva ropstvom, uvjeti su jednaki kao i kod ropstva. Rob je:

- prisiljen na rad – putem psihološke ili fizičke prijetnje;
- u vlasništvu ili pod kontrolom “poslodavca”, obično putem psihološkog ili fizičkog zlostavljanja;

- dehumaniziran, tretiran kao roba, kupljen ili prodan kao “vlasništvo”;
- fizički sputan ili mu je sloboda kretanja ograničena.



Koje vrste ropstva postoje danas?

Zadužni rad – pogađa najmanje 20 milijuna ljudi u svijetu. Ljudi postaju zadužni radnici uzimajući, ili su na prevaru navedeni da uzmu zajam, čak za tako malu sumu novca koliko stoji lijek za bolesno dijete. Da bi otplatili dug, prisiljeni su raditi prekovremeno, sedam dana tjedno, 365 dana godišnje. Dobivaju najosnovniju hranu i sklonište kao “plaću” za svoj rad, ali često nikada ne uspijevaju otplatiti zajam, koji može prijeći i na nekoliko sljedećih generacija.

Prisilni rad – pogađa ljude koje vlade, političke stranke ili privatne osobe ilegalno vrbuju i prisiljavaju na rad – obično pod prijetnjom nasilja ili drugih kazni.

Najgori oblici dječjeg rada – odnose se na djecu koja rade u nepravednim ili opasnim uvjetima. Deseci milijuna djece u čitavom svijetu radi puno radno vrijeme, lišeni su obrazovanja i razonode koji su ključni za njihov osobni i društveni razvoj.

Komercijalno seksualno iskorištavanje djece – djecu se iskorištava radi komercijalne vrijednosti njihova prostituiranja, trgovanja i pornografije. Često su kidnapirana, kupljena ili prisiljena da uđu u seksualno tržište.

Trgovina – uključuje prijevoz i/ili trgovinu ljudima, obično ženama i djecom za ekonomsku dobit uz primjenu sile ili prijevare. Žene migrantice često su uhvaćene na prijevaru i prisiljene na rad u kući ili na prostituciju.

Rani brak ili prisilni brak – pogađa žene i djevojčice koje su udane bez prava na izbor i prisiljene na život proveden u služenju, često uz izloženost fizičkom nasilju.

Tradicionalno ili "vlasničko" ropstvo – uključuje kupnju i prodaju ljudi. Ljude se otima iz njihovih domova, nasljeđuje ili poklanja.

IZVOR:
PROTIV ROPSTVA, 2002.

Međunarodni pakt o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima

Pravo na rad

Članak 6. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima određuje pravo na rad, koje uključuje pravo svake osobe na priliku za zarađivanje za život radom

koji je slobodno izabrala i prihvatila. Koraci koje treba poduzeti ... za postizanje punog ostvarenja ovoga prava moraju uključiti programe tehničkog i stručnog vodstva i izobrazbe.

Rad: pravo ili obveza?

Zašto trebamo ljudsko pravo na nešto što je obveza, vezana uz mentalni ili fizički napor? Zbog tih implikacija često se javljaju nejasnoće u svezi s pojmom prava na rad. Rad je usko povezan s ljudskim dostojanstvom i sudjelovanjem pojedinca u društvu, dok nezaposlenost može dovesti do ozbiljne frustracije pa čak i depresije. Rad može biti i sredstvo samoostvarenja te doprinosi razvoju ličnosti.

Pravo na rad osigurava da nitko ne bude isključen iz svijeta rada *per se*, tj. ovo pravo odnosi se najvećim dijelom na pristup radu, ali također pokriva i zaštitu od nepoštenog otpuštanja. Međutim, ono ne uključuje jamstvo na rad. Nezaposlenost postoji u svim državama, ali vlade trebaju poduzeti korake svim odgovarajućim sredstvima kako bi postigle postupno puno ostvarenje prava na rad (članak 2. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima).

Pravo na pravedne i povoljne uvjete rada

Članak 7. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima – Dr-

žave stranke ... priznaju pravo svakome na ... pravedne i povoljne uvjete rada kojima se napose osigurava ... pravednu plaću i jednaku naknadu za rad iste vrijednosti bez ikakvog razlikovanja...; pristojan život ... sigurne i zdrave radne uvjete, svakome jednaka mogućnost napredovanja u zaposlenju na odgovarajući viši stupanj...; odmor, slobodno vrijeme i razumno smanjenje radnih sati ...

Ovaj članak između ostalog predviđa minimalnu naknadu koja jamči pristojan život te pravedne i povoljne uvjete rada. Usko je povezan s velikim brojem konvencija koje je usvojila Međunarodna organizacija rada, a koje također koristi Komisija za gospodarska, socijalna i kulturna prava u svrhu konkretiziranja obveza država koje proizlaze iz ove odredbe.

Pravo na osnivanje sindikata i pristupanje sindikatima

Članak 8. Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima ... *Države stranke priznaju svakome pravo da osniva sindikate i pristupi sindikatu po svom izboru ... radi unapređenja i zaštite svojih gospodarskih i socijalnih interesa ...; pravo na štrajk...*

Okupljanje u organizacije uvijek je bio način na koji su ljudi pojačavali svoju sigurnost, bi-

lo na radnom mjestu, ili unutar zajednice ili nacije.

Članak 8. Pakta usko je povezan uz pravo na slobodu udruživanja. Pravo na skupno pregovaranje čini slobodu udruživanja učinkovitom u svijetu rada. Ova prava smatraju se tako važnima zato što često sadrže ključ za ostvarenje ostalih temeljnih prava i prava na radu. Ipak, ona nisu javno priznata i obvezna kao što je na primjer nastojanje na suzbijanju dječjeg rada.

Jednakost postupanja i prava nediskriminacije

Kad raspravljamo o pravima u svezi s radom, ne možemo izostaviti odredbe o načelima nediskriminacije i jednakosti postupanja. Pravila o nediskriminaciji i jednakom postupanju prevladavaju u čitavom zakonodavstvu o socijalnim pravima. Posebnu pozornost valja pokloniti pravilima koja osiguravaju jednako postupanje prema ženama na tržištu rada.

 Modul o ljudskim pravima žena.

Važno dostignuće u priznavanju jednakih prava žena u pristupu gospodarskim prilikama bilo je usvajanje UN-ove Konvencije o ukidanju svih oblika diskriminacije žena (CEDAW), međunarodnog instrumenta koji se također bavi reproduktivnim pravima žena. U svrhu sprječavanja diskriminacije žena

u pogledu braka ili majčinstva te osiguranja njihovih prava na rad, države stranke moraju zabraniti otpuštanje zbog trudnoće ili porodijskog dopusta, kao i diskriminaciju u pogledu braka. Nadalje, one moraju uvesti plaćeni porodijski dopust ili porodijski dopust sa sličnim socijalnim povlasticama bez gubitka zaposlenja.

Razine obveze

Krajnja učinkovitost međunarodnih instrumenata uvijek je uvjetovana mjerama koje vlade poduzimaju kako bi provele svoje međunarodne pravne obveze.

Dužnosti država u svezi s gore navedenim pravima uključuju:

➤ **obvezu poštivanja:**

Osnovna obveza država je da poštuju slobodu od ropstva i prisilnog rada. Drugi vrlo važan aspekt je poštivanje slobode udruživanja, uključivanja i osnivanja radničkih sindikata. Ta prava se često krše budući da pomoću njih radnici mogu izvršiti pritisak na državu da provodi druga važna radnička prava.

➤ **obvezu zaštite:**

Države stranke obvezne su odrediti minimalne standarde za najniže dopustive uvjete rada svakog radnika. Pravo na rad nadalje zahtijeva zaštitu od nepoštenih otpuštanja, a

države u svakom slučaju moraju osigurati zaštitu od diskriminacije u pristupu radu.

➤ **obvezu promicanja:**

U svezi s pravom na rad, ova obveza se može shvatiti kao obveza olakšavanja pristupa radu, osiguranjem stručnog vodstva i mogućnosti izobrazbe.

➤ **obvezu ispunjavanja:**

Iako je pravo na rad često pogrešno shvaćeno u tom pogledu, ono ne zahtijeva da države jamče posao svakome, ali poziva države da izrađuju politike za ostvarenje uravnoteženog gospodarskog, socijalnog i kulturnog razvoja te punog i produktivnog zaposlenja.

3. INTERKULTURALNA GLEDIŠTA I KONTROVERZNA PITANJA



Unutar ovog međunarodnog pravnog okvira, aktivnosti za primjenu trebaju uzeti u obzir razvoj i institucijsku raznolikost ljudi koji na različite načine doživljavaju sve širi zajednički svijet rada. Poznata parabola o ribaru dobra je ilustracija za činjenicu da "rad" ima različitu vrijednost u različitim kulturnim

sredinama i da mjere za promjenu obrazaca rada moraju biti dobro uravnotežene.

Parabola: Ribar

Jednog kasnog popodneva neki je ribar ležao na prekrasnoj plaži, uz mreže rasute po pijesku, uživajući u toplini sunca, motreći blještavo plavetnilo mora.

Upravo tada plažom je hodao neki turist. Primijetio je ribara koji je sjedio na plaži i odlučio saznati zbog čega se ovaj ribar odmara umjesto da se baci na posao i zaradi za život sebe i svoje obitelji.

“Ovako nećeš uloviti puno ribe”, rekao je turist. “Zašto se ne daš na posao, umjesto da se izležavaš na plaži?”

Ribar je podigao glavu, nasmiješio se i odgovorio, “A što ću time dobiti?”

“Pa, možeš kupiti veće mreže i uloviti više ribe!”, odgovorio je turist.

“A što ću onda dobiti time?”, pitao je ribar i dalje se smiješeci.

Turist je odgovorio: “Zaradit ćeš više novca i moći ćeš si kupiti čamac kojim ćeš moći uloviti još više ribe!”

“I što ću onda dobiti time?”, opet je upitao ribar.

Turist je već bio iritiran ribarevim odgovorima. “Kupit ćeš veći brod, uposliti ljude da rade za tebe!”, rekao je.

“I što ću onda dobiti time?”

Turist se počeo ljutiti. “Pa zar ne razumiješ? Možeš izgraditi čitavu flotu ribarskih brodova, ploviti po svijetu, a tvoji radnici neka rade za tebe!”

I opet je ribar upitao: “I što ću onda dobiti time?”

Turist je pocrvenio od bijesa i povikao na ribara. “Pa zar ne razumiješ da možeš postati tako bogat da više nikada ne budeš morao raditi u životu! Možeš provesti ostatak života sjedeći na ovoj plaži, gledajući zalazak sunca. Nećeš više ni o čemu morati brinuti!”

Ribar, i dalje se smiješeci, pogledao ga je i rekao, “A što misliš da sada radim?”

4. PRIMJENA I PRAĆENJE

Konvencije koje su države potpisale obvezujuće su. Ipak, učinkovitost međunarodnih instrumenata ovisi o volji država da ih provode putem nacionalnih zakona te da se ravnaju prema zaključcima tijela za praćenje. Ograničene su mogućnosti sankcija prema državi koja ne ispunjava svoje obveze, provedba često ovisi o “mobilizaciji srama”. U globalnoj ekonomiji slabi mehanizmi provođenja doveli su do ideje da se povezuje ljudska prava, posebice prava u svezi s radom, s trgovinom. To bi otvorilo mogućnost trgovinskih sankcija prema državama koje

krše međunarodne standarde. To je pitanje, međutim, vrlo kontroverzno. Trgovinske sankcije prisilile bi države da poduzmu mjere, npr. zabrane dječji rad, ali obično problemi zahtijevaju puno složenija rješenja.

Za provođenje međunarodnih standarda Međunarodna organizacija rada i UN određuju razne **postupke nadgledanja i tužbi**.

Države članice konvencija Međunarodne organizacije rada trebaju povremeno podnositi izvješća koja analizira i tumači **Komisija stručnjaka za primjenu konvencija i preporuka**. Izvješća Komisije potom se podnose godišnjoj Međunarodnoj konferenciji o radu. Iako se ovaj postupak možda čini neučinkovitim instrumentom primjene, od 1967. godine primijećeno je oko 2.000 promjena u nacionalnim radnim i socijalnim zakonodavstvima u više od 130 zemalja!

Osim tog mehanizma nadgledanja, Međunarodna organizacija rada omogućuje **dva tužbena postupka** za primjenu standarda rada. Prvi dopušta organizacijama poslodavaca ili radnika da ulože prosvjed protiv države članice. Drugi dopušta državama članicama da ulože prosvjed protiv drugih država članica. Nakon toga može se osnovati istražna komisija. Zaključke tih komisija redovito primaju vlade država na koje se slučaj odnosi. Valja spomenuti da osim navedene postoji i posebna **Odbor za slobodu udruživanja** koja ispituje navodna kršenja prava sindikata.

DOBRO JE ZNATI



1. DOBRA PRAKSA

➤ Međunarodni program za ukidanje dječjeg rada (IPEC)

Međunarodna organizacija rada razvila je Međunarodni program za ukidanje dječjeg rada (*International Programme for the Elimination of Child Labor, IPEC*). Radeći zajedno s nacionalnim vladama, kao i s nevladinim organizacijama, Organizacija razvija posebne programe, vodeći računa o složenosti pitanja i nužnosti promišljenih i dosljednih metoda za ispravljanje problema. Cilj IPEC-a je iznaći alternative dječjem radu, naprimjer pokretanjem programa za povlačenje djece iz rada i osiguravanje obrazovnih alternativa djeci kao i osiguravanje drugih izvora zarade i sigurnosti njihovim obiteljima. Tijekom desetogodišnjeg postojanja, IPEC je uspio povećati operativno djelovanje od početnih 6 do trenutno 82 zemlje.

Prosvjedi se mogu uložiti protiv *bilo koje* vlade, bez obzira na to je li ili nije ratificirala dotičnu konvenciju. Od svog početka 1950. Odbor je bila uspješan u donošenju zakonskih amandmana, ponovnom namještanju otpuštenih radnika i u puštanju na slobodu pritvorenih članova sindikata.

Tijelo UN-a koje prati odgovarajuću primjenu Međunarodnog pakta o gospodarskim, socijalnim i kulturnim pravima jest **Odbor za gospodarska, socijalna i kulturna prava**. Za razliku od drugih ugovornih tijela za ljudska prava, taj Odbor nije osnovan samim instrumentom, nego mu je 1985. godine Gospodarsko i socijalno vijeće UN-a (ECOSOC) povjerilo praćenje provedbe Pakta. Čini ga 18 neovisnih stručnjaka.

Države stranke Pakta moraju svakih pet godina podnositi izvješća u kojima opisuju sudske, političke i druge mjere koje su poduzele kako bi zajamčile gospodarska, socijalna i kulturna prava. Nakon što analizira izvješće i razgovara o njemu s predstavnicima dotične države, Odbor iznosi svoja zapažanja u "završnim zamjedbama". U više slučajeva Odbor je naišao na kršenja Pakta te upozorio državu da se suzdrži od kršenja dotičnih prava.

Međutim, pojedinci i grupe još uvijek ne mogu podnositi Odboru formalne tužbe glede kršenja njihovih prava.

Globalne procjene o broju gospodarski aktivne djece u dobi od 5 do 7 godina u 2000. godini

Dobna grupa	Omjer broja zaposlenih u odnosu na ukupno stanovništvo (%)
5 - 9	12,2
10 - 14	23,0
Ukupno (5 - 14)	17,6
15 - 17	42,4
Ukupno (5 - 17)	23,0

IZVOR:
MEĐUNARODNA ORGANIZACIJA RADA

U suradnji s Afričkom nogometnom konfederacijom i organizatorima Afričkog kupca nacija (COCAN), IPEC je proveo veliku kampanju kako bi podigao svijest o pitanjima rada djece povodom nogometnog prvenstva u Maliju 2002. godine. Jednostavnim i jasnom porukom "*Crveni karton dječjem radu*", razumljivom svakome tko pozna nogomet, kampanja se služila raznim medijima – videom, popularnom glazbom i tiskom, distribuiranima putem televizije, radija, dvije međunarodne zrakoplovne tvrtke i samih nogometnih susreta – kako bi dospjela do milijuna ljudi u Africi i izvan nje. Aktivnosti su se provodile u 21 afričkoj državi te su na-

cionalni mediji više država dali veliki publicitet kampanji. Predviđa se da je 12 milijuna ljudi čulo poruku u Keniji i 5 milijuna u Zambiji. U nekim je afričkim zemljama, poput Egipta i Gane, oduševljenost kampanjom bila tako velika da je i dalje prisutna u mnogim nacionalnim i lokalnim nogometnim natjecanjima i drugim javnim događanjima.

JESTE LI ZNALI DA...

... otprilike 250 milijuna djece u dobi od 5 do 14 godina radi ili puno radno vrijeme, ili pola radnog vremena. To znači da od 100 djece na svijetu, njih 16 zarađuje za život;

... gotovo polovica njih, otprilike 120 milijuna, radi puno radno vrijeme, svaki dan, tijekom cijele godine;

... 70% te djece radi u poljoprivredi;

... 70% te djece radi u opasnim uvjetima;

... od tih 250 milijuna djece, otprilike 50 – 60 milijuna u dobi od 5 do 11 godina radi, po definiciji, u opasnim situacijama, uzimajući u obzir njihovu dob i osjetljivost;

... rad djece čest je i u razvijenim zemljama. Naprimjer, u Sjedinjenim Državama više od 230.000 djece radi u poljoprivredi, a 13.000 u tvornicama koje izrabljuju radnike.

IZVOR:

UJEDINJENI NARODI

➤ Kodeks ponašanja poduzeća u pitanjima prava na rad i drugih ljudskih prava:

Višenacionalne tvrtke ne mogu više izbjegavati odgovornost za svoje djelovanje. Potrošači i nevladine organizacije vrše znatan pritisak na njih kako bi poboljšali uvjete rada u svojim tvrtkama. Taj pritisak sve češće vodi usvajanju kodeksa ponašanja velikih tvrtki, koji uključuju ljudska prava, radne standarde kao i ekološka pitanja. Za daljnje primjere pogledajte

<http://www.umn.edu/humanrts/links/sicc.html>

Najpoznatiji primjer vjerojatno su *Uvjeti poslovanja i smjernice za izbor zemlje tvrtke Levi Strauss i Co*, namijenjeni suradnicima i dobavljačima tvrtke. Oni pokrivaju, između ostalog, profesionalnu sigurnost i zdravlje, slobodu udruživanja, plaće i povlastice, radno vrijeme, dječji rad, prisilni rad i nediskriminativne postupke pri zapošljavanju.

Ti naponi zasigurno imaju pozitivan utjecaj na društvene okolnosti, ali često ne teže vrlo visokim standardima, kakve predviđaju međunarodni instrumenti za ljudska prava, nego zadovoljavaju nacionalne standarde. Unatoč tome, predstavljaju korak u pravom smjeru, ususret povećanoj društvenoj odgovornosti.

➤ Etiketiranje proizvoda

Etiketiranje proizvoda proizvedenih u skladu s dobrom društvenom praksom sve češće se ističe kao doprinos boljoj društvenoj praksi i zaštiti ljudskih prava. Na taj način potrošačima se omogućuje da svojom kupovnom moći utječu na proizvodnu praksu kako bi je podržali. Inicijative za etiketiranje proizvoda danas postoje u 17 zemalja, većinom u Europi i Sjevernoj Americi, a među proizvodima koji se tako obilježavaju su kava, čokoladni napici, čokolada, sok od naranče, čaj, med, šećer i banane.



Rugmark, naprimjer, svjetska je neprofitna organizacija koja djeluje na ukidanju dječjeg rada. Pruža prilike za obrazovanje djece u Indiji, Nepal i Pakistanu. Etiketa RUGMARK

jamči da u proizvodnji tepiha ili prostirača nije korišten nelegalni rad djece.



Zaklada Fairtrade postoji kako bi osigurala bolje uvjete za proizvođače Trećeg svijeta koji su marginalizirani, ili u lošijem položaju u odnosu na druge. Zaklada dodjeljuje etiketu marke FAIRTRADE proizvodima koji ostvaru-

ke FAIRTRADE proizvodima koji ostvaru-

ju međunarodno priznate standarde poštenog poslovanja. Roba s tom etiketom prodaje se u većini velikih europskih trgovačkih lanaca.

➤ Globalni sporazum

“Neka naš izbor bude ujediniti snagu tržišta s autoritetom sveopćih načela.”

KOFI ANNAN, GLAVNI TAJNIK UN-a

“Globalni sporazum” (*Global Compact, GC*) temelji se na ideji koju je predložio Glavni tajnik UN-a Kofi Annan u obraćanju Svjetskom gospodarskom forumu 31. siječnja 1999. godine, pozivajući poslovne tvrtke da se pridržavaju sveopćih i općeprihvaćenih vrijednosti. Novom trendu odgovornosti velikih tvrtki nedostajao je međunarodni okvir za pomoć tvrtkama u razvijanju i promicanju globalnog upravljanja zasnovanog na vrijednostima. Taj nedostatak ispunio je Globalni sporazum, koji je odlično prihvaćen u poslovnom svijetu.

On postavlja 9 glavnih vrijednosti, obuhvaćajući pitanja ljudskih prava, rada i okoliša.

U svezi s radom uključuje obveze ravnjanja prema osnovnim radnim standardima Međunarodne organizacije rada.



- sloboda udruživanja i stvarno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje;
- ukidanje svih oblika prisilnog ili prinudnog rada;
- stvarno ukidanje rada djece i
- ukidanje diskriminacije u pogledu zapošljavanja i zanimanja.

Međunarodna organizacija rada pomaže u oblikovanju konkretnih mjera za promicanje tih standarda na djelotvoran način.

Web stranica <http://www.unglobalcompact.org> pruža laki pristup informacijama o načelima te inicijative, uključujući popis tvrtki koje sudjeluju u njoj. Otkad je pokrenut Globalni sporazum, pristupilo mu je stotine tvrtki i organizacija.

Globalni sporazum dobrovoljni je skup načela. Iako je općeprihvaćen kao pozitivan korak u poticanju korporacija na odgovorno djelovanje, neki sumnjaju u njegovu učinkovitost u praksi. Kritičari tvrde da su izazovi učinkovitosti inicijative nedostatak pravno

obvezujućih standarda, neovisnog praćenja i mehanizama provedbe, kao i nejasnoće u pogledu značenja samih standarda.

2. TRENDVI

- **Zone procesuiranja izvoza** (*Export Processing Zones, EPZ*)

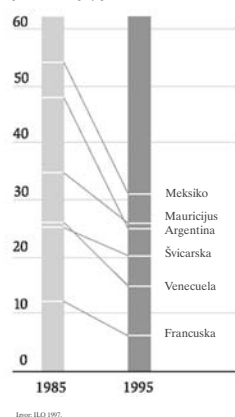
U cilju privlačenja stranih ulagača sve više zemalja osniva takozvane zone slobodne trgovine, koje nude izuzeća ne samo od fiskalnih poreza, već i od odgovornosti za pridržavanje zakona koji štite prava radnika. Iako višenacionalne tvrtke imaju koristi od niskih troškova radne snage, radnici hrle u te zone zbog toga što su plaće ipak veće nego za istu vrstu posla izvan zona. No, ostali radni uvjeti mogu biti manje zadovoljavajući, naprimjer sigurnosni i zdravstveni uvjeti. Nepoštivanje protupožarnih pravila, nepristupačnost stanice za pružanje hitne medicinske pomoći, kao i nesigurni strojevi samo su neki od problema koji se javljaju u zonama procesuiranja izvoza. Uvjeti su se svakako poboljšali porastom publiciteta, ali problemi i dalje traju.

Zone procesuiranja izvoza postoje u najmanje 70 zemalja. U svijetu postoji 845 zona koje upošljavaju 27 000 milijuna radnika.

IZVOR:
UNDP 2000.

• Propadanje sindikata

Smanjenje sindikalnog članstva
Broj članova sindikata kao postotak od nepoljoprivrednih radnika



U nekim razvijenim zemljama broj članova u radničkim sindikatima mali je kao nikad do sada. Primjerice u SAD-u je samo oko 15% radnika uključeno u radničke sindikate. Snaga sindikata mnogo je manja nego u ne tako dalekoj prošlosti. U većini zemalja u razvoju sloboda udruživanja u sindikate jedva da i postoji; prepreke raznih vrsta postavljaju se na put organiziranju radnika, a u nekim zemljama nasilje, mučenje, proizvoljna ubojstva i uhićenja rutinski se

koriste u sprječavanju radnika da se udruže u traženju svojih prava.

• Povećanje međunarodne pokretljivosti: migracije radnika

Siromaštvo i nasilje danas tjeraju milijune ljudi da napuste svoje domovine u potrazi za boljom budućnošću. Taj trend je u porastu zbog nerazmjera u gospodarskom razvoju. Radnici migranti često su izloženi raznim oblicima diskriminacije i izrabljivanja.

Ukupno postoji 150 milijuna migranata, koji predstavljaju 2% svjetskog stanovništva. Njih 50 milijuna živi u Africi. Prema Među-

“Mladi čine više od 40% svih nezaposlenih u svijetu. Danas u svijetu ima otprilike 66 milijuna nezaposlenih mladih ljudi – što je gotovo 10 milijuna više nego 1965. godine. Nedovoljna zaposlenost još je jedan rastući problem. Većina novih poslova slabo su plaćeni i nestabilni. Mladi ljudi sve više se obraćaju neformalnom sektoru za zarađivanje za život, uz malu, ili nikakvu zaštitu posla, povlastice ili izgleda za budućnost.”

KOFI ANNAN,
GLAVNI TAJNIK UN-a, 2001.

narodnoj organizaciji rada više od 100 milijuna migranata su radnici, uključujući vrlo veliki udio žena (47,5%). Osim toga, raste broj radnika na crno, tj. bez dozvole (30 do 40 milijuna). Ove brojke će vjerojatno porasti, osim ako se nejednakosti u našem globaliziranom svijetu ne budu rješavale na odgovarajuće načine.

Relevantne konvencije o radnicima migrantima Međunarodne organizacije rada (Kon-

vencije 97 i 143) ratificirao je nažalost relativno mali broj zemalja zbog toga što se države boje daljnjeg uvjetovanja svoje imigracijske politike. Pozitivan razvoj predstavlja stupanje na snagu UN-ove *Konvencije o zaštiti prava svih radnika migranata i članova njihovih obitelji* u siječnju 2002. (zahvaljujući tome što ju je ratificirao Istočni Timor, prijedena je kritična granica od 20 država članica), što otvara bolje izgleda migrantima u cijelom svijetu.

• Nezaposlenost mladih

Jedan od zastrašujućih problema s kojim se podjednako suočavaju razvijene zemlje i zemlje u razvoju, predstavlja veliki broj nezaposlenih mladih ljudi, koji i dalje raste. Najviše pogođena područja su južna Europa (Grčka, Italija i Španjolska), istočna Europa (posebice Bugarska, Latvija, Bivša jugoslavenska republika Makedonija i Poljska) te Karibi (uključujući Jamajku i Trinidad i Tobago). Međutim, nezaposlenost mladih nije velika u svim zemljama. U Austriji, Japanu, Meksiku, Singapuru, Južnoj Koreji i Ujedinjenog Republici Tanzaniji nezaposleno je manje od jednog na 12 mladih radnika pa je razlika između stopa nezaposlenosti mladih i odraslih relativno mala. (Podaci o zemljama preuzeti su od Međunarodne organizacije rada i odnose se na 1997. ili prethodne godine).

ODABRANE AKTIVNOSTI

... prema procjeni Ujedinjenih naroda danas u svijetu živi više od 510 milijuna djevojaka i 540 milijuna mladića;

... to znači da otprilike jedna od pet osoba u svijetu ima između 15 i 24 godine, tj. mladi čine gotovo 18% svjetskog stanovništva;

... u prosjeku, gotovo svugdje, na svaku nezaposlenu odraslu osobu dolaze dvije mlade osobe bez posla;

... otprilike 70 milijuna mladih u svijetu je nezaposleno, prema procjeni Međunarodne organizacije rada;

... u zemljama tako različitim kao što su Kolumbija, Egipat, Italija i Jamajka, od tri mlade osobe, više od jedne je "nezaposleno" – tj. smatraju da su bez posla, u potrazi za poslom i/ili su slobodne za posao.

Pojave poput dugotrajne nezaposlenosti uzrokuju društvene poteškoće, a posljedice nezaposlenosti u mladih mogu biti ozbiljne. Nezaposlenost mladih često je povezana s ozbiljnim društvenim problemima poput nasilja, kriminala, samoubojstva i zloporabe droga i alkohola, što čini zatvoreni krug. Djelotvorna politika i programi za mlade trebaju biti pomno usmjereni kako bi uzeli u obzir posebne mogućnosti, potrebe i razlike.



I. AKTIVNOST: ŽENE – DJECA – RAD

I. DIO: UVOD

Ova aktivnost uključuje igru uloga o pitanjima reproduktivnih prava žena na radnom mjestu. Reproductivna prava uključuju pravo na izbor želi li se imati ili nemati djecu.

Vrsta aktivnosti: igra uloga

II. DIO: OPĆI PODACI O IGRI ULOGA

Ciljevi i zadaci:

Ova igra uloga ima za cilj povećati znanje o reproduktivnim pravima žena. Želi se pokazati sudionicima kako se osjeća diskriminirana osoba te promicati jednakost, pravičnost i odgovornost.

Ciljna grupa: mladi, odrasli

Veličina / organizacija grupe: 15-25

Trajanje: otprilike 1 ½ sat

Potrebne aktivnosti: kritičko mišljenje, izgradnja stavova, jezične vještine i empatija

III. DIO: SPECIFIČNE INFORMACIJE O IGRI ULOGA

Uvod u temu:

- Naglas pročitajte scenarij za igru uloga

“Maria je nezaposlena već gotovo godinu dana i intenzivno traži novi posao. Prije deset dana bila je na intervjuu za posao koji bi bio idealan za nju. Sve je teklo dobro i posao joj je ponuđen. Tvrtka je zatražila da ode na sastanak s gospodinom W., kadrovskim referentom, kako bi potpisala ugovor. Za vrijeme intervjuu već su joj bile objašnjene dužnosti i ostala pitanja u svezi s poslom, ali baš kad se Maria spremala potpisati ugovor, gospodin W. rekao je da je uvjet za posao potpisivanje izjave da neće roditi dijete u sljedeće dvije godine.”

Odvijanje igre uloga:

- Podijelite sudionike u manje grupe (4 – 6 osoba u svakoj).
- Pročitajte naglas scenarij i dajte svakoj grupi dvadeset minuta da odluče o završetku priče i razrade je u igru uloga. Igra uloga treba početi sastankom između Marije i gospodina W. i ne smije trajati više od 5 minuta.

- Pozovite svaku grupu da izvede svoju scenu – možete se također koristiti sljedećim metodama:
- Zamjena uloga: bez upozorenja zaustavite akciju, zamolite glumce da zamijene uloge i nastave akciju od tog trenutka. Provedite temeljito propitivanje o tome.
- Ponovno odigravanje: nakon igre uloga promijenite situaciju (npr. ne možete zatrudnjeti, već ste trudni...) i zatražite od sudionika da ponovno odigraju istu scenu s tom promjenom.
- Komentare ostavite za propitivanje.

Povratna informacija:

- Zatražite povratnu informaciju od svake manje grupe (kako su razvili igru uloga, je li bilo teško?), zatim razgovarajte o implikacijama i o tome što treba učiniti u svezi s diskriminacijom te vrste.
- *Je li koga iznenadila takva situacija?*
- *Na kakav su se završetak grupe odlučile (realistični svršetak?; dobre strane – loše strane?; je li bolje biti nepopustljiv, agresivan ili poslušan)?*
- *Koja prava imaju žene u vašoj zemlji (osobito kad zatrudne)?*
- *Zašto je tvrtka reagirala na takav način – je li to bilo pošteno)?*

- *Je li došlo do kršenja ljudskih prava? Ako jest, kojih prava?*
- *Da je Maria muškarac, bi li joj se dogodila ista stvar?*
- *Na koji način muškarci vide ovaj problem; razlikuju li se njihova viđenja od viđenja žena?*
- *Što se može učiniti za promicanje i zaštitu reproduktivnih prava žena?*

Metodički savjeti:

- Objasnite grupi što su reproduktivna prava.
- Možda biste mogli pokušati oformiti skupine po spolu, koje bi mogle doći do provokativnijih zaključaka.
- Imajte na umu da može doći do rasprave o pobačaju, što zahtijeva od sudionika da odbace stereotipe i unaprijed izgrađene stavove.

Savjeti za izmjenu:

- Počnite s dva dobrovoljca koji će odigrati igru uloga, dok ostatak grupe promatra.
- *Zaustavite izvođenje u određenim trenucima i zatražite komentare.*
- *Neka promatrači zamijene uloge s glumcima.*

- *Uvedite druge likove u situaciju (suprug, predstavnik sindikata).*
- Neka grupa istraži reproduktivna prava u vašoj zemlji (intervjui, sudjelovanje u scenskim prikazima ljudskih prava na javnim mjestima – pozovite promatrače neka se uključe).

IV. DIO: NASTAVAK

Srodna prava/područja daljnjeg istraživanja:

Socijalna prava, rodna jednakost, diskriminacija, ksenofobija

Izvori: Prerađeno iz: *Kompas: Priručnik o obrazovanju mladih za ljudska prava*. 2002. Strasbourg Cedex: Council of Europe Publishing.



II. AKTIVNOST: GOSPODARSKA PRAVDA

I. DIO: UVOD

Raspodjela bogatstva i moći unutar društva obično utječe na mogućnosti pojedinca za potpuno ostvarenje svojih ljudskih prava i život u dostojanstvu. U ovom slučaju sudionici ispituju zamisao “pravičnosti” s osvrtnom na vlastitu situaciju. Uspostavljaju veze između svoje odjeće i ljudi koji je izrađuju.

Vrsta aktivnosti: studija slučaja

II. DIO: OPĆI PODACI O SLUČAJU

Ciljevi i zadaci:

Ova aktivnost pomaže sudionicima da povežu svoju odjeću i ljude koji je izrađuju. Osim toga, postavljaju pitanja o našim odgovornostima.

Ciljna grupa: mladi i odrasli

Veličina / organizacija grupe: oko 25

Trajanje: oko 1,5 sat

Materijal: veliki blok na preklapanje ili ploča, flomasteri ili kreda, pitanja za raspravu

Umnoženi materijal: tekst „matematika majice“

Potrebne vještine: analiza, razmišljanje, jezične vještine i vještine kritičnog mišljenja, vještina pisanja.

III. DIO: POSEBNI PODACI O SLUČAJU

Uvod u slučaj:

“Matematika majice“ (umnoženi materijal):

Majicu koja se prodaje za 20 dolara u Sjedinjenim Državama izradila je međunarodna tvrtka u jednoj od svojih tvornica u El Salvadoru. Ova je tvornica primjer *maquiladore*, tj. tvornice u stranom vlasništvu koja sastavlja proizvode za izvoz. Salvadorski radnici su za izradu majice bili plaćeni 0,56 dolara po satu. U prosjeku radnik može sašiti otprilike 4,7 majica za sat vremena.

Koristeći se gornjim podacima, izračunajte sljedeće:

- Koliko radnik dobije po majici?

Godine 1994. salvadorska vlada izračunala je da je za izdržavanje obitelji na granici

preživljavanja potrebno oko četiri plaće koje dobije radnik u *maquiladori*.

- Da se plaće radnika povećaju za četiri puta, koliko bi zarađivali po satu?
- Koliko bi zarađivali po majici?
- Da tvrtka uračuna ovo povećanje troškova u cijenu majice, koliko bi majica koštala?

Sada zamislite da se plaće radnika povećaju deseterostruko:

- Kolika bi bila zarada po satu?
- Koliko bi zarađivali po majici?
- Da tvrtka uračuna ovo povećanje troškova u cijenu majice, koliko bi trebalo platiti za jednu majicu?

Upute za studiju slučaja:

Zagrijavanje:

Zamolite polovicu članova grupe da provjere etikete na svojoj odjeći koju nose. Načinite popis (blok, papir, ploča) i zapišite sve podatke o etiketama i zemljama u kojima je odjeća izrađena. Kada završite s popisom zamolite sudionike da analiziraju rezultate. U gotovo svakom slučaju pokazuje se da je najviše odjeće izrađeno u siromašnim zemljama. Raspravite s čitavom grupom o sljedećima pitanjima:

TKO

- mislite da je izradio vašu odjeću, sunčane naočale, cipele, dugmad, patentne zatvarače, ostale ukrase...?
- Mislite li da je to bio muškarac, žena, dijete?

KAKVE

- plaće mislite da su primili ti radnici?
- uvjete rada imaju?

Ispišite rezultate na blok/ploču.

Ocjena slučaja:

- Objasnite grupi da na osnovi gore opisanog slučaja trebaju ocijeniti istinitost tvrdnje koju često izriču prodavači odjeće kada se od njih traže bolje plaće za radnike koji izrađuju našu odjeću. Oni često tvrde da plaće moraju ostati niske kako bi potrošači mogli dobiti jeftine proizvode.
- Dajte studiju slučaja svima, sudionici odgovaraju na pitanja u parovima.
- Podijelite svakoj grupi sljedeća pitanja:
 - Biste li bili spremni platiti više za majicu? Ako da, koliko?
 - Jesu li prekršena ljudska prava iz Opće deklaracije o ljudskim pravima? Navedite točne članke.

- Zašto proizvođači prodaju robu u zapadnim zemljama, a proizvode je u El Salvadoru?
- Tko treba snositi odgovornost za osiguranje plaća salvadorskim radnicima, dovoljnih za izdržavanje sebe i svoje obitelji?
- Raspravite o tim pitanjima u grupi.

Povratna informacija:

- Postavite pitanje za zaključke:
- Koje ste informacije danas ovdje čuli, a koje ćete posebno zapamtiti kao značajne?
- Pokušajte iskazati svoje osjećaje jednom riječju ili rečenicom.
- Zamolite sudionike da odgovaraju redom.

Metodički savjeti:

Opisi pojedinog slučaja često se koriste za pokretanje snažnih rasprava. U ovom slučaju nužno je stvoriti okolinu povjerenja i poštovanja kako bi sudionici sudjelovali u raspravi. Stoga čitava grupa treba izložiti načela rasprave za koja drže da bi ih svi trebali slijediti. Ispišite sve prijedloge i izložite ih negdje gdje ih svi mogu vidjeti.

Savjeti za izmjene:

Neka cijela grupa izvede neku (besmisleni) vježbu. Podijelite naljepnice koje označuju spol, dob i koliko ta osoba zarađuje za svoj rad (npr. 10 slatkiša za pet minuta rada; 2 slatkiša za 10 minuta...). Kad je zadatak završen, platite svakoj osobi prema dobi, spolu i onako kako je označeno na njihovim listićima. Izbrojite novac (slatkiše) naglas tako da svi vide koliko drugi dobivaju za ISTI posao koji je SVATKO izvršio. Razgovarajte o tome kako se osjećaju. Podijelite „matematiku majice“.

IV. DIO: NASTAVAK

Srodna prava/daljnja područja istraživanja: socijalna, politička i gospodarska prava

IZVORI:

PRERAĐENO IZ: DAVID A. SHIMAN. 1999. EKONOMSKA I SOCIJALNA PRAVDA. GLEDIŠTE LJUDSKIH PRAVA. MINNESOTA: RESURSNI CENTAR ZA LJUDSKA PRAVA PRI SVEUČILIŠTU U MINNESOTI.

REFERENCE

Anti-Slavery and ICFTU. 2001. *Forced Labour in the 21st Century*. London: Anti-Slavery International.

Anti-Slavery International:
<http://www.antislavery.org>

Craven, Matthew. [1995] 2002. *The International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights, A Perspective on its Development*. Oxford: Clarendon Press.

Deutsche Gesellschaft für die Vereinten Nationen. 2001. *Menschenrechte und menschliche Entwicklung. Anregungen zur Arbeit mit dem UNDP-Bericht über die menschliche Entwicklung 2000 in Schulen*. Bonn: DGVN.

Drzewicki, Krzysztof. 2001. *The Right to Work and Rights at Work*. Uredili Eide, Asbjorn, Catarina Krause i Allan Rosas. Economic, Social and Cultural Rights, A Textbook. Dordrecht: Martinus Nijhoff Publishers.

Goldewijk, Berma Klein, Adalid Contreras Baspineiro i Paulo César Carbonari. 2002. *Dignity and Human Rights, The Implementation of Economic, Social and Cultural Rights*. Antwerp: Intersentia.

Human Rights Resource Center. *Circle of Rights. Economic, Social and Cultural Rights Activism: A Training Resource*. Dostupno na adresi:
<http://hrusa.org/hrmaterials/IHRIP/circle/toc.htm>

International Labour Office. 1999. *Decent Work*. International Labour Conference, 87th Session 1999. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2000. *Your voice at Work. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*. Geneva: ILO Publications.

International Labour Office. 2001. *Stopping forced labour, Global Report under the Follow-up*

to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. Geneva: ILO Publications.

Leary, Virginia A. 1995. *A Violations Approach to the Right to Work (Labour Rights)*. Uredili Van Boven, Theo, Cees Flinterman i Ingrid Westendorp. *The*

Maastricht Guidelines on Violations of Economic, Social and Cultural Rights. SIM Special No. 20, Utrecht: The Netherlands Institute for Human Rights.

Leary, Virginia A. 1998. *Globalisation and Human Rights*. Uredio Symonides, Janusz. *Human Rights: New Dimensions and Challenges*. Aldershot: Dartmouth Publishing Company Limited.

Levin, Leah. [1981] 1996. *Human Rights. Questions and Answers*. Paris: UNESCO Publishing.

McChesney, Allan. 2000. *Economic, Social and Cultural Rights*. New York: American Association for the Advancement of Science.

Shiman, David A. 1999. *Economic and Social Justice. A Human Rights Perspective*. Minneapolis: The Human Rights Resource Center.

United Nations Development Programme. 2000. *Human Development Report. Human Rights and Human Development*. New York: Oxford University Press.

United Nations. 1996. The Committee on Economic, Social and Cultural Rights, Fact Sheet No. 16. Geneva: United Nations.

United Nations. 1998. The United Nations in our daily lives, A brief description of the UN and its Specialized Agencies. Geneva: United Nations Publishing.

United Nations. 2001. We the peoples: the Role of the United Nations in the 21st Century, Briefing Papers for Students. New York: UN Publishing.

ILO. What are International Labour Standards? Dostupno na adresi:
<http://www.ilo.org/public/english/standards/norm/whatare/index.htm>

DODATNE INFORMACIJE:

Anti-Slavery International:
<http://www.antislavery.org>

Bread and Roses:
<http://www.bread-and-roses.com/>

China Labour Bulletin
<http://www.china-labour.org.hk>

Child Workers in Asia
<http://www.cwa.tnet.co.th>

Global March Against Child Labour:
<http://www.globalmarch.org/>

International Confederation of Free Trade Unions:
<http://www.icftu.org>

International Labour Organisation:
<http://www.ilo.org>

International Organization for Migration:
www.iom.int

The Anti-Slavery Portal:
<http://www.iabolish.com>

The Concerned for Working Children (CWC):
<http://www.workingchild.org/htm/cwc.htm>

The Fairtrade Foundation:
<http://www.fairtrade.org.uk/>

The Reference Centre on Corporate Social Responsibility:
<http://www.csreurope.org/home/default.asp>

UNICEF:
<http://www.unicef.org/crc/>